



HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

— 6^{ÈME} RAPPORT —

JUILLET 2012

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

6^{ÈME} RAPPORT

JUILLET 2012

SOMMAIRE

INTRODUCTION GÉNÉRALE PAGE 7

PREMIÈRE PARTIE :

LA CONDITION DES MILITAIRES DU RANG PAGE 11

INTRODUCTION PAGE 15

1 – MILITAIRE DU RANG, LE PASSAGE À UNE ARMÉE PROFESSIONNELLE PAGE 17

- 1.1 – Ambition de la réforme page 17
- 1.2 – Quinze années après le lancement de la réforme, quels constats ? page 19
- 1.3 – Les défis auxquels les armées sont aujourd'hui confrontées page 25

2 – POUR RELEVER CES DÉFIS, DE NÉCESSAIRES ADAPTATIONS PAGE 27

- 2.1 – La gestion de carrière page 27
- 2.2 – La reconnaissance de l'engagement page 44

CONCLUSION SUR LA CONDITION DES MILITAIRES DU RANG PAGE 55

DEUXIÈME PARTIE :

LES RÉMUNÉRATIONS PAGE 61

SYNTHÈSE PAGE 63

INTRODUCTION PAGE 67

1 – RÉMUNÉRATION DU MILITAIRE – PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DEPUIS 2005 PAGE 69

- 1.1 – Carrières et rémunération des militaires page 69
- 1.2 – Rémunération en 2010 page 73
- 1.3 – Éléments de comparaison avec les armées alliées page 75
- 1.4 – Situation par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles page 77
- 1.5 – Étude détaillée des évolutions par rapport à la fonction publique civile page 79
- 1.6 – La professionnalisation, facteur de progrès page 88

2 – LE REVENU DES MÉNAGES, UN POINT DE VUE PLUS COMPLET PAGE 89

- 2.1 – Niveau de vie annuel moyen 2005-2009 page 89
- 2.2 – Comparaison avec les autres catégories socioprofessionnelles page 91

3 – ORIENTATIONS CONCERNANT LE RÉGIME GÉNÉRAL DES RÉMUNÉRATIONS PAGE 94

- 3.1 – Les mesures prises par la fonction publique civile page 97
- 3.2 – Des évolutions à poursuivre page 99
- 3.3 – La refondation du système indemnitaire page 102

CONCLUSION SUR LES RÉMUNÉRATIONS PAGE 104

TROISIÈME PARTIE :

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE	PAGE 109
VUE D'ENSEMBLE	PAGE 115
RECRUTEMENT	PAGE 120
DÉROULEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE	PAGE 131
1 – Activités des armées et services	page 131
2 – Caractéristiques sociologiques dont féminisation	page 136
3 – Rémunérations (pour mémoire)	page 142
4 – Statuts	page 143
5 – Conditions d'exécution du service	page 145
6 – Promotion interne	page 157
7 – Mobilité géographique	page 160
8 – Décès - Blessures - Suicides	page 170
ENVIRONNEMENT PERSONNEL	PAGE 178
1 – Logement	page 178
2 – Famille	page 182
RETOUR A LA VIE CIVILE	PAGE 189
1 – Départs et reconversion	page 189
2 – Pensions	page 198
ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES OU RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE CINQUIÈME RAPPORT ET SUSCEPTIBLE D'AFFECTER LA CONDITION MILITAIRE	PAGE 199

QUATRIÈME PARTIE :

SUIVI DES RECOMMANDATIONS ÉMISES DANS LES PRÉCÉDENTS RAPPORTS	PAGE 203
1 – SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE (RAPPORT 2007)	PAGE 205
2 – SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES AUX RÉMUNÉRATIONS (RAPPORT 2007)	PAGE 206
3 – SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA MOBILITÉ (RAPPORT 2008)	PAGE 207
4 – SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ (RAPPORT 2008)	PAGE 208
5 – SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA RECONVERSION DES MILITAIRES (RAPPORT 2009)	PAGE 212
6 – SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES AUX PENSIONS MILITAIRES DE RETRAITE (RAPPORT 2010)	PAGE 216
7 – SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA CONDITION DES MILITAIRES EN SERVICE HORS MÉTROPOLE (RAPPORT 2011)	PAGE 218
8 – SUIVI DES RECOMMANDATIONS ÉMISES DANS LA REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE (RAPPORT 2011)	PAGE 224

INTRODUCTION GÉNÉRALE

INTRODUCTION GÉNÉRALE

1. Créé par l'article 1^{er} de la loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission, aux termes du décret n° 2005-1415 du 17 novembre 2005 précisant ses attributions, « *d'éclairer le Président de la République et le Parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire... Dans son rapport annuel, il formule des avis et peut émettre des recommandations* ». Les neuf personnalités indépendantes qui composent le Haut Comité ont été nommées pour quatre ans par décret du Président de la République en date du 3 mai 2010. Le Haut Comité a successivement traité dans ses cinq premiers rapports de l'attractivité des carrières militaires et des rémunérations (2007), de la mobilité des militaires et de son accompagnement (2008), de la reconversion (2009), des pensions militaires de retraite (2010) et de la condition des militaires en service hors métropole (2011).

2. Organisme permanent, le Haut Comité place ses travaux dans une perspective pluriannuelle qui l'a conduit, pour ce sixième rapport :

- à analyser, dans une première partie, le thème de la condition des militaires du rang ;
- à reprendre, dans une deuxième partie, le thème de la rémunération des militaires qui a fait l'objet d'une première étude en 2007 ;
- à présenter, dans une troisième partie, une « revue annuelle de la condition militaire », qui traite des principaux aspects de la condition militaire ;
- à faire le point, dans une quatrième partie, des suites données aux recommandations émises dans ses différents travaux.

3. Comme pour ses précédents rapports, le Haut Comité a étudié les documents disponibles sur les sujets traités. Il a procédé à l'audition de hauts responsables des armées et de l'administration centrale du ministère de la défense et de l'intérieur. À l'occasion de ses déplacements effectués sur le terrain, il a rencontré et entendu près de 300 personnes, militaires, familles et agents d'autres administrations de l'État.

Les travaux du Haut Comité continuent à faire une large place aux analyses statistiques, indispensables pour dépasser les impressions et mieux approcher les faits.

Comme à l'accoutumée, le Haut Comité présente des comparaisons, que ce soit avec la fonction publique civile, le secteur privé ou avec certaines armées occidentales. Comparer demeure toutefois un exercice délicat et, si ces comparaisons donnent des éléments d'appréciation utiles, elles ne sauraient pour autant faire oublier les particularités du commandement et de la gestion des personnels militaires, ni les spécificités des principes gouvernant la rémunération et l'administration des agents publics en France.

4. Le choix du ou des thèmes annuels appartient au Haut Comité. Dans chaque partie sont exposés les motifs du choix du Haut Comité pour le thème retenu. Elle se conclut par une synthèse ordonnée autour d'une appréciation d'ensemble de la problématique et par les avis et recommandations du Haut Comité.

L'analyse des différents aspects de la condition militaire exposés dans la revue annuelle est résumée dans la « vue d'ensemble », placée au début de la troisième partie, comprenant l'appréciation générale portée par le Haut Comité ainsi que les appréciations détaillées par thème. Au travers de la revue annuelle, même enrichie par rapport aux années précédentes, le Haut Comité ne cherche pas à résumer la condition militaire à une liste d'indicateurs. Il souhaite plutôt bâtir un document de référence pour suivre et évaluer la condition militaire dans sa globalité et dans la durée.

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

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

C'est ici le lieu de rappeler que les recommandations formulées par le Haut Comité, si elles ont pour objet d'éclairer les choix des instances de décision, laissent entière la liberté de ces instances de « définir leurs options et leurs priorités en tenant compte, notamment, des contraintes qui s'imposent à elles ».

Le Haut Comité tient à remercier, pour la qualité de leur accueil, la parfaite organisation des visites et la contribution active qu'ils ont apportée à ses travaux, les personnalités et les militaires de tous grades qu'il a rencontrés, notamment lors des auditions et des déplacements sur le terrain. Il remercie également les conjoints de militaires qui ont accepté d'être auditionnés.

PREMIÈRE PARTIE :

LA CONDITION DES MILITAIRES DU RANG

SOMMAIRE

INTRODUCTION	15
1- MILITAIRE DU RANG, LE PASSAGE À UNE ARMÉE PROFESSIONNELLE	17
1.1- AMBITION DE LA RÉFORME	17
1.1.1 - L'ampleur de la réforme, des appelés aux engagés et volontaires	17
1.1.2 - Les moyens d'accompagnement mis en place	18
1.2- QUINZE ANNÉES APRÈS LE LANCEMENT DE LA RÉFORME, QUELS CONSTATS ?	19
1.2.1 - Un vivier des militaires du rang qui a évolué	19
1.2.2 - La situation statutaire des militaires du rang	21
1.2.3 - Des emplois et des conditions de service multiformes	21
1.3- LES DÉFIS AUXQUELS LES ARMÉES SONT AUJOURD'HUI CONFRONTÉES	25
2- POUR RELEVER CES DÉFIS, DE NÉCESSAIRES ADAPTATIONS	27
2.1- LA GESTION DE CARRIÈRE	27
2.1.1 - Recruter	27
- Expliquer aux générations de l'après conscription « le fait militaire » : la Journée défense et citoyenneté (JDC)	27
- Améliorer la chaîne de recrutement : la transition de la vie civile à la vie militaire	28
- Former à un métier	29
2.1.2 - Gérer le flux	32
- L'avancement	32
- Les primes d'engagement	34
- Les évolutions de la relation entre le militaire du rang et l'institution	35
- L'accompagnement de la famille	37
- La reconversion le moment venu	42
2.2- LA RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT	44
2.2.1 - Rémunérer et répondre aux sujétions	44
2.2.2 - Renforcer l'identité	52
2.2.3 - Reconnaître des droits à pension militaire	53
CONCLUSION	55

INTRODUCTION

Le 22 février 1996 le Président de la République décidait de la professionnalisation des armées françaises. La réforme poursuivait un objectif de plus grande efficacité des armées françaises confrontées à un contexte stratégique renouvelé après la chute du Mur de Berlin, ainsi que le Livre blanc sur la Défense de 1994 l'avait mis en évidence.

La refonte de l'outil de défense français a débouché, avec la loi du 28 octobre 1997 portant réforme du service national, sur la suspension du service militaire: « L'appel sous les drapeaux est suspendu pour tous les Français qui sont nés après le 31 décembre 1978 et ceux qui sont rattachés aux mêmes classes de recensement. Il est rétabli à tout moment par la loi dès lors que les conditions de la défense de la Nation l'exigent ou que les objectifs assignés aux armées le nécessitent » (article L. 112-2 du Code du service national).

Cette réforme reposait sur la réussite du renouvellement des ressources humaines mais aussi sur l'externalisation de certaines fonctions et sur l'organisation d'un dispositif ambitieux de réserve. Dans la mesure où l'armée de conscription était, pour partie, encadrée par des professionnels, c'est au niveau de la catégorie des militaires du rang que la professionnalisation a imposé les mutations les plus profondes notamment en termes de recrutement, de formation, de rémunérations, de fidélisation, de reconversion. C'est la raison pour laquelle le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a choisi d'examiner les questions qui se posent spécifiquement pour la gestion de cette catégorie.

La réforme elle-même a été conduite entre 1996 et 2002. Depuis, de nombreuses mesures d'accompagnement statutaires, indemnitaires et sociales, ainsi que des réorganisations tant au plan opérationnel qu'organique ont été conduites. Dans ce contexte, les armées ont accompli leurs missions sans rupture. Elles ont également démontré leur aptitude à se réorganiser en profondeur dans le cadre de la mise en œuvre du Livre Blanc de la Défense et de la sécurité nationale et de la révision générale des politiques publiques.

Cependant, des difficultés subsistent. Le Haut Comité a dressé un bilan de ces dix années sans appelés et sur les perspectives à envisager.

Le Haut Comité s'est attaché à donner une vision objective de la condition des militaires du rang. Ce travail se fonde sur les constats et recommandations effectués dans les précédents rapports, sur des tables rondes conduites au sein de chacune des armées, sur des données de l'INSEE, de l'Observatoire économique de la défense, sur des questionnaires spécifiques destinés aux administrations, mais également sur des enquêtes internes¹ ou émanant d'organismes extérieurs au ministère comme l'IRSEM ou le CEREQ². Le Haut Comité, enfin, a porté une attention particulière aux pratiques des armées alliées. Une étude spécifique leur est consacrée³.

Le Haut Comité est conscient des contraintes budgétaires accompagnant le redressement des finances publiques. Il s'est donc efforcé de raisonner selon une logique de redéploiement des ressources existantes dans la formulation de ses recommandations.

¹ DRH-MD/SDEP : Sous-direction des études et de la prospective.

² CEREQ : centre d'études et de recherches sur les qualifications ; IRSEM : institut de recherche stratégique de l'École militaire.

³ Cf. annexe 16 : Militaires du rang - Armées étrangères.

1 - MILITAIRE DU RANG, LE PASSAGE À UNE ARMÉE PROFESSIONNELLE

Introduction

Les militaires du rang sont au cœur de la professionnalisation. Afin d'établir un bilan de leur condition actuelle il est nécessaire de comprendre comment cette réforme a été conduite. Face à une opération d'ampleur, contrainte par le calendrier d'une loi de programmation (1997-2002), des choix structurants ont été arrêtés en quelques mois en 1997. Chaque armée a dû les décliner pour répondre à ses propres besoins, tout en continuant à assurer son contrat opérationnel. Mais en 2012, la question se pose de savoir si les choix initiaux sont toujours pertinents, au regard de l'évolution des besoins à pourvoir, de la nature des métiers exercés, de l'intérêt des recrues potentielles pour les questions de défense.

1.1 - AMBITION DE LA RÉFORME

1.1.1 - L'AMPLEUR DE LA RÉFORME, DES APPELÉS AUX ENGAGÉS ET VOLONTAIRES

La professionnalisation a impliqué de relever de multiples défis. Il s'agissait d'une profonde réorganisation qui devait être conduite sans impact sur les opérations, dans un temps limité tout en respectant les contraintes budgétaires fixées par la loi de programmation 1997-2002.

Le principal déficit aura été le remplacement des appelés, base des armées constituées de conscrits, par des professionnels recrutés jeunes sur des contrats. La conscription apportait aux armées 50 000 professionnels (bouchers, cuisiniers, mécaniciens, électriciens...) et 18 000 spécialistes (médecins, informaticiens...)⁴. Plusieurs options ont été envisagées pour les remplacer. Deux statuts ont été retenus, un d'engagé sous contrat et l'autre de volontaire des armées.

Tableau 1 - Variations des effectifs de 1996 à 2002⁵

	1996	2002	Différentiel
Militaires du rang engagés	44 458	87 516	43 058
Volontaires militaires du rang	0	16 673	16 673
Appelés militaires du rang	190 825	0	-190 825

Source : bilan social 1996, et 2002 du ministère de la défense.

Champ : ensemble des militaires du rang y compris gendarmerie nationale.

Ce tableau permet de comprendre l'ampleur des obstacles à surmonter. En moins de six années, il a fallu augmenter le nombre des militaires du rang et de volontaires de plus de 59 700 personnes. En l'absence de toute obligation, il a donc fallu recruter ou maintenir au service un nombre significatif de jeunes.

⁴ Cf. rapport parlementaire, condition militaire en 2005.

⁵ Cf. annexe 12 : Militaires du rang - Données chiffrées.

Développer l'attractivité du métier est alors devenu impératif afin de respecter les besoins de recrutement permettant d'honorer les contrats opérationnels de chacune des armées. Il a fallu créer des conditions d'accueil, de gestion et d'emploi adaptées à cette population alors même que celle-ci augmentait fortement.

Afin d'assurer la transition avec le système en place, le choix a été fait de ne pas « inventer » un nouveau statut mais de s'inscrire dans la continuité de ceux qui existaient déjà. Le premier d'entre eux était celui du militaire engagé. Cette solution rendait possible une formation longue et permettait de disposer de militaires expérimentés, jugés indispensables à la constitution d'une armée professionnelle. Ils étaient rémunérés au bas de l'échelle et ne disposaient que d'une faible marge de progression. À quelques exceptions près ils restaient gérés par les régiments et ne faisaient pas, en général, l'objet d'une mutation. Pour l'essentiel, on toilettait le statut des engagés d'avant la professionnalisation en le rendant acceptable au plan des rémunérations.

Le second statut s'inspirait de celui des Volontaires Service Long (VSL). Le soldat s'engageait pour quatre, voire cinq ans, normalement non renouvelable. Cette position présentait l'intérêt d'être économique. Le soldat n'était pas, sauf exception, chargé de famille, il bénéficiait de dispositions spécifiques (logement, alimentation...) et pouvait donc se contenter d'une faible rémunération et d'une progression faible. Sa gestion se limitait au strict minimum privilégiant le niveau du régiment ou de la base, censé former et administrer des personnels n'ayant pas vocation à être mutés.

Les principes retenus ont donc été une première partie de carrière du type de celle des volontaires. La seconde est celle d'un soldat de « demi-carrière » car l'engagé, soumis à des limites d'âge très courtes, ne peut effectuer de carrière complète et doit forcément se reconverter.

1.1.2 - LES MOYENS D'ACCOMPAGNEMENT⁶ MIS EN PLACE

Dès 2002, un plan d'amélioration de la condition militaire (PACM) a été mis en œuvre pour accompagner cette transformation des armées. Son application s'est étalée sur six ans. Un fonds de consolidation de la professionnalisation (FCP) a été par ailleurs créé dans le cadre de la loi de programmation 2003-2008. Sur la période 2002-2008, le PACM s'est élevé à 253,4 M€.

Le PACM a reposé sur des mesures de portée générale (80 %) et des mesures catégorielles (20 %). Les militaires du rang ont bénéficié des mesures communes à toutes les catégories de militaires comme la revalorisation de l'indemnité pour charge militaire (ICM) et de l'indemnité pour service en campagne (ISC)⁷. Des mesures spécifiques ont été également prises en faveur des militaires du rang comme l'octroi de « l'échelle 4 » aux caporaux-chefs⁸. Un volet social d'un montant réalisé de 10,4 M€ a permis d'améliorer la prise en compte de la mobilité, les aides relatives au logement et à la vie familiale, le soutien des structures sociales et les aides à l'éducation.

L'application des règles relatives au temps d'activité et d'obligation professionnelle complémentaire (TAOPC) s'est traduite par l'octroi de 15 jours de congés supplémentaires, soit sous forme d'indemnisation totale (personnel opérationnel de la gendarmerie et du service de santé), soit sous la forme de jours de permissions (7) et de jours indemnisés (8).

⁶ Sauf mention particulière, dans ce paragraphe, les chiffres proviennent du rapport d'exécution de la loi de programmation militaire 2003-2008.

⁷ ICM: revalorisation de 23 % en province et 35 % en région parisienne. ISC: revalorisation de 20 %.

⁸ 8550 « échelle 4 » sur la période 2002-2008. Échelle indiciaire correspondant à un degré de qualification professionnelle.

Le FCP avait pour objectif de rendre le métier plus attractif, avec une aide au recrutement et à la reconversion, et de favoriser la fidélisation du personnel. Ce fonds a notamment permis de financer un programme immobilier pour les jeunes engagés chargés de famille. 1 074 logements devaient être mis à leur disposition. Cependant le bilan global d'emploi de ce FCP sur la période de la loi de programmation fait apparaître une différence nette entre les prévisions (172,9 M€) et le montant effectivement réalisé (68,8 M€).

Des mesures spécifiques ont été appliquées dans le cadre du plan d'adaptation des grades aux responsabilités (PAGRE) permettant le relèvement de l'indice maximum de grades des caporaux-chefs (4 M€ dont 1,7 M€ pour la gendarmerie). Enfin, dans le cadre des mesures de revalorisation indiciaire prises en application des nouveaux statuts particuliers, 8 M€ ont été consacrés aux militaires du rang en 2009.

Les armées ont pris conscience, dès le début de la professionnalisation, de l'importance de la question du logement et plus particulièrement des casernements. Ceux-ci n'étaient plus adaptés aux attentes d'une population jeune qu'il fallait fidéliser. Le plan de valorisation de l'infrastructure vie des engagés (VIVIEN) a été lancé dès 1997 par l'armée de terre. Il doit être achevé en 2012. Il doit permettre de rénover 60 000 lits⁹. Dans l'armée de l'air l'objectif de 2015 est de moderniser 17 600 lits¹⁰. Dans la marine nationale, l'objectif est de 12 800 lits en 2015. Les conditions de logement à bord évoluent au rythme du remplacement des bâtiments et des éventuels changements de ratio « personnel équipage-officiers marinières ». Au sein de la gendarmerie nationale, la question du logement est d'autant plus importante que les militaires sont logés par nécessité de service. Au total, et compte tenu des augmentations d'effectifs de la gendarmerie, les besoins en logement neufs ou réhabilités étaient estimés à 48 600 logements.

La professionnalisation a imposé de conduire une profonde transformation des armées. Bien que préparées et conduites dans un temps limité, l'organisation et les mesures d'accompagnement mises en place ont permis aux armées d'assurer la continuité de leurs missions. Ce résultat a néanmoins été obtenu au prix d'une absence de réel changement du statut de militaire du rang par rapport à l'économie générale des systèmes préexistants.

1.2 - QUINZE ANNÉES APRÈS LE LANCEMENT DE LA RÉFORME, QUELS CONSTATS ?

1.2.1 - UN VIVIER DES MILITAIRES DU RANG QUI A ÉVOLUÉ

Effet positif de la fin de la conscription¹¹, « l'armée » est perçue de manière plus favorable en prenant en considération ses missions et son utilité sociale. Parmi les administrations et services publics, l'institution militaire est celle qui inspire le plus confiance : 85 % des jeunes interrogés déclarent avoir confiance et 83 % en ont une appréciation positive. Cependant, ils connaissent peu les questions militaires : seuls 47 % des garçons et 27 % des filles déclarent s'intéresser assez ou beaucoup à ces questions. 24 % des jeunes ne savent pas si leur père a fait son service. Pour une large majorité des jeunes interrogés, ce sont les missions les moins militaires qui sont considérées comme les plus légitimes.

42 % envisagent la possibilité d'un éventuel engagement, mais seulement 9 % de la population féminine interrogée. Les motivations de ceux qui envisagent de s'engager sont de faire quelque chose pour leur pays (37 %) et de travailler en équipe (30 %). 25 % évoquent la possibilité d'avoir un emploi stable et 16 % le souhait d'échapper au chômage.

⁹ En 2004, 31 720 logements avaient été rénovés.

¹⁰ En 2004, 10 400 lits étaient déjà rénovés.

¹¹ IRSEM : enquête sur les jeunes et les armées : images, intérêts et attentes. (IRSEM : institut de recherche stratégique de l'école militaire).

Seuls 9 % des jeunes interrogés estiment être bien informés sur les opportunités de formation offertes par les armées. 60 % souhaiteraient en savoir plus sur les emplois proposés par les armées. Il faut relever que parmi les raisons de ne pas s'engager, 26 % estiment, en 2011, que c'est un métier trop risqué contre seulement 19 % en 1998; 26 % estiment ne pas avoir une assez bonne condition physique contre 12 % en 1998.

De manière générale, il y a sans doute moins de freins psychologiques ou idéologiques à l'engagement qu'il y a dix ans. Les valeurs portées par l'institution sont reconnues et recherchées. C'est davantage l'image de l'armée protectrice des populations qui attire au détriment d'une armée de combattants.

L'emploi et l'insertion des jeunes

Si l'on considère que le vivier de recrutement pour les armées est constitué en partie de jeunes de 17 à 23 ans, ce sont environ 980 000 personnes qui sont concernées. Il ressort d'une enquête du centre d'études en sciences sociales du ministère de la défense (C2SD)¹², que les jeunes sont attirés par une expérience professionnelle, plus que par l'idée de faire carrière. Ils déclarent être intéressés par des contrats de 3 à 5 ans en majorité.

Des difficultés d'insertion pour les personnes pas ou peu diplômées ou en échec dans l'enseignement supérieur

Selon l'étude de la DARES de novembre 2011¹³, le taux de chômage des 15-24 ans a atteint 20,5 % en 2010, supérieur de 2,5 points à la moyenne de l'Union européenne à quinze. Ce pourcentage élevé doit être analysé dans la perspective d'un allongement de la durée moyenne des études et donc de la présence dans cette catégorie de demandeurs d'emploi, de personnes peu ou pas diplômées. Parmi les pays de l'Union européenne à quinze, seule l'Allemagne, où l'apprentissage est largement développé, n'a pas, dans cette tranche d'âge, un taux de chômage fortement supérieur au reste de la population.

Entre 1990 et 2009, la population étudiante s'est accrue de 660 000 personnes. Plus de 40 % d'une génération obtient un diplôme supérieur. Mais 19 % des jeunes sortent de l'école sans diplôme ou avec seulement le brevet, une proportion qui se maintient au-delà de 16 %. Par ailleurs, les jeunes en échec dans l'enseignement supérieur connaissent d'importantes difficultés d'insertion professionnelle.

La fin de la conscription a entraîné une modification de l'image des armées au sein des plus jeunes générations. Il y aurait moins d'appréhensions vis-à-vis de la question militaire, mais simultanément le pas à franchir entre la vie civile et le choix d'intégrer la communauté militaire est sans doute plus important.

Selon la DARES, il faut accompagner davantage cette transition en s'appuyant sur des démarches progressives, en donnant la priorité à la formation d'un esprit de corps, tout en mettant l'accent sur une communauté dotée d'un fort esprit de corps, en perspective de vraies ouvertures professionnelles.

¹² C2SD : le vivier de recrutement non-officier des armées, avec le cabinet LH2, octobre 2008.

¹³ Série Document d'études DARES : novembre 2011, étude des principales données relatives à l'emploi des jeunes et leur insertion. (DARES : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, ministère de la santé, de l'emploi et du travail).

1.2.2 - LA SITUATION STATUTAIRE DES MILITAIRES DU RANG

En 2005, le législateur a veillé à soumettre les militaires du rang comme tous les autres militaires qu'ils soient de carrière ou engagés, qu'ils soient officiers ou non officiers, à l'ensemble des droits, obligations et garanties du statut général. Ce choix consacre l'unité de l'état militaire et de la communauté que constituent les hommes et les femmes qui servent dans les armées de la République. Toutefois la situation des militaires du rang n'a pas fait l'objet d'un corpus réglementaire identique à celui des autres catégories de personnel des armées. Dans son article 2, le décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires engagés précise que « *les sous-officiers et officiers mariniers engagés sont soumis aux dispositions statutaires du corps de sous-officiers et officiers mariniers de carrière auquel ils sont rattachés, en tant qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions du présent décret.* »

L'article L. 4131-1 du code de la défense cite « les militaires du rang » comme faisant partie de la hiérarchie militaire générale, au sein de laquelle leurs grades sont :

- soldat ou matelot,
- caporal ou quartier-maître de 2^{ème} classe,
- caporal-chef ou quartier-maître de 1^{ère} classe.

Il n'est fait état des militaires du rang qu'à l'article L. 4132-9 du code de la défense, dans les dispositions applicables aux militaires servant en vertu d'un contrat (*l'engagé est celui qui est admis à servir en vertu d'un contrat dans les grades de militaire du rang*) et à l'article L. 4132-11 du code de la défense (*les volontaires peuvent servir dans les grades de militaires du rang*).

Les militaires du rang n'ont pas vocation à servir en qualité de militaire de carrière.

Le décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires engagés précise les règles du recrutement, de l'avancement d'échelon et de grade et des modalités de fin de contrat. Chaque armée, direction ou service décline sous forme d'arrêtés, d'instructions ou de circulaires les règles relatives à la gestion de ses propres militaires du rang.

Le Haut Comité constate que la situation juridique des militaires du rang fait l'objet d'un traitement différent de celui de toutes les autres catégories de militaires. En se fondant sur l'expérience acquise au cours de ces dix années de professionnalisation, le Haut Comité recommande de conserver le régime de militaire engagé mais de mettre en place un statut particulier des militaires du rang.

1.2.3 - DES EMPLOIS ET DES CONDITIONS DE SERVICE MULTIFORMES

En ce qui concerne les militaires du rang, chaque armée a été confrontée à une problématique spécifique et s'est saisie du sujet en fonction de sa culture propre. Les choix à opérer devaient également tenir compte des perspectives d'arrivée de nouveaux équipements dans un contexte budgétaire contraint. À titre d'exemple, la gendarmerie nationale décida de confier les tâches d'exécution exclusivement à du personnel sous statut de volontaire (GAV), alors que l'armée de l'air créait dans le même temps une nouvelle catégorie de militaires engagés, les militaires techniciens de l'air (MTA).

Jusqu'en 2012, les profils-types de carrière de militaire du rang se sont succédés, en s'adaptant au sein de chaque armée aux contraintes de gestion. Dans les années 2000, un certain nombre d'anciens appelés s'engagèrent via les nouveaux contrats proposés. Les contrats initiaux présentés aux militaires techniciens de l'air étaient par exemple des contrats simplement de deux ans, puis ils ont été transformés en contrat de quatre ans désormais renouvelables jusqu'à la limite d'âge.

Les perspectives offertes en 1998 à ces jeunes engagés, n'ont donc cessé d'évoluer. Aujourd'hui encore, dans la marine nationale, la création du nouveau statut de quartiers-maîtres de la flotte conduit à modifier les perspectives d'avenir de ceux qui ont été engagés avant la réforme qui se considèrent insuffisamment informés des conséquences sur leur propre situation.

Plus fondamentalement, la conception des carrières demeure différente selon les armées. La marine nationale s'inscrit dans la logique du statut de 2005 qui réunit « sous-officier » et « militaire du rang » dans une appellation commune de personnel non-officier. La carrière ne peut être que courte et favorise l'accession au statut de sous-officier ou la reconversion. Il en découle des progressions indicielles et plus largement une gestion des quartiers maîtres et matelots, adaptées à des carrières courtes. La gendarmerie nationale avec les gendarmes adjoints volontaires (GAV) s'inscrit de manière analogue dans cette logique. L'armée de terre et l'armée de l'air ont adopté des principes de gestion distincts qui permettent à des militaires du rang de réaliser une carrière jusqu'à la limite de service statutaire.

Le Haut Comité constate que les armées ont pu adapter le cadre réglementaire définissant la situation de militaire du rang à leurs propres contraintes de gestion. Cette souplesse est gage d'efficacité mais ne doit pas se traduire par une insuffisante prise en compte des aspirations de ceux qui sont déjà au sein des armées.

Le Haut Comité estime qu'il est nécessaire de maintenir un équilibre entre diversité des profils de carrière et identité des situations au sein d'organismes interarmées (tâches comparables mais militaires issus d'armées distinctes).

Par ailleurs les conditions d'exercice du métier n'ont cessé d'évoluer tout en requérant des qualités propres au niveau d'exécution qui les caractérise. Le Livre blanc de la défense et de la sécurité nationale (LBDSN) a détaillé le cadre complexe d'exercice de ce métier¹⁴ :

« Les jeunes recrues devront être familières des technologies les plus nouvelles, car les combattants évolueront dans des environnements transformés par des outils qui seront à leur disposition, tout en devant puiser dans les mêmes ressources physiques et psychologiques que leurs aînés. Les personnels militaires devront ainsi devenir familiers de tous les moyens de guerre de l'information, en demeurant aptes à l'engagement physique sur le terrain ».

La nécessité de disposer d'une capacité à affronter des situations de stress et de violence, hors du territoire national, de manière répétée, y est également clairement exprimée.

Les différences de situations sont importantes, tant sur le plan de la variété du métier exercé, ses conditions d'exercice, que sur le plan géographique. Suivant la phase de la carrière, la nature de l'emploi est également différente.

Selon la direction des ressources humaines du ministère de la défense¹⁵, 22 % des militaires du rang sont employés dans le domaine des opérations, 28 % dans le domaine de la logistique, 50 % dans le domaine de l'administration. Ces chiffres montrent la diversité de leur emploi. 63 % de ces emplois sont transposables dans le monde professionnel civil.

Néanmoins, cette catégorisation rend mal compte de la pratique réelle qui exige du militaire d'être capable d'exercer un métier, même administratif dans un environnement qui exige des qualités opérationnelles. Le marin à bord de son navire, l'infirmier ou le conducteur intégrés à une unité de combat en Afghanistan constituent des exemples parmi beaucoup

¹⁴ Cf. LBDSN, page 239.

¹⁵ Cf. annexe 14 : Militaires du rang - Exercice du métier.

d'autres. La situation, notamment vis-à-vis des astreintes, du nombre de jours de manœuvre, du nombre de jours d'opérations extérieures, ou de jours de mer, est également source de différences entre les militaires.

Le Haut Comité constate que l'appellation même de militaire du rang ne rend pas compte de la multiplicité des situations et des emplois dans lesquels ceux-ci sont engagés. **Le cadre réglementaire actuel** laisse peu de place à la reconnaissance de ces différentes situations, restreignant ainsi les possibilités de compensations ciblées sur des populations particulières.

Le statut des volontaires, un héritage de la période de transformation des armées¹⁶

En 2000, un rapport d'information sénatorial¹⁷ sur la professionnalisation des armées à mi-parcours, faisait part d'interrogations :

- « La capacité des trois armées à susciter un nombre de volontaires suffisant n'est pas certaine pour des raisons qui tiennent au manque de « lisibilité » de ce statut. Ce qui sépare l'engagé à contrat court du volontaire ayant renouvelé plusieurs fois son contrat n'est ni facilement perceptible par les candidats éventuels ni aisément explicable par les organismes de recrutement. Par ailleurs, il semble que les armées hésitent sur la définition d'une véritable politique d'emploi des volontaires ».
- « La gendarmerie nationale, qui devra remplacer ses 12 000 gendarmes auxiliaires par 16 000 volontaires, qualifiés de gendarmes adjoints, est placée dans une situation particulière et difficile. Pour attirer les volontaires de bonne qualité et en nombre suffisant, elle doit faire apparaître que la souscription de ce contrat est une des meilleures voies pour devenir ensuite sous-officier de gendarmerie. Mais ensuite, elle ne peut trop tarder à réaliser cet espoir ce qui entraînera la déception rapide de ceux qui auront échoué aux tests de sélection. On peut donc craindre que la durée moyenne de trois ans du volontariat jugée nécessaire pour maintenir l'effectif élevé de 16 000, soit difficile à réaliser ».

Dix ans après, les questions demeurent et ces volontaires ne sont ni des stagiaires, ni des volontaires au sens de la conscription. Aujourd'hui le volontariat est essentiellement une phase de transition vers un engagement et non une forme nouvelle d'engagement au service de la Nation.

Tableau 2 - Effectifs de volontaires en 2010, toutes catégories¹⁸

	2010
Terre	1 026
Air	403
Marine	909
Gendarmerie	14 539
Services	196

Source : bilan social 2010 du ministère de la défense et bilan social 2010 des personnels de la gendarmerie nationale.

¹⁶ Cf. annexe 13 : Militaires du rang - Volontaires des armées.

¹⁷ Cf. n° 25/SÉNAT/session ordinaire de 1999-2000, rapport d'information sur la professionnalisation des armées à mi-parcours, par M. François TRUCY, Sénateur.

¹⁸ 2 % des volontaires sont officiers (aspirant) et 3 % sont sous-officiers (maréchal-des-logis).

Le statut des volontaires dans les armées est défini par le décret n° 2008-955 du 12 septembre 2008.

Les candidats à la souscription d'un tel contrat doivent être âgés de 17 ans au moins à 26 ans au plus. La durée minimale est de 12 mois, renouvelable 4 fois. Le contrat de volontaire est fractionnable dans sa durée d'exercice, en raison de la possibilité pour les intéressés de réaliser des périodes durant les vacances scolaires.

Dans la gendarmerie nationale, plus de 50 % des volontaires ont plus de deux ans de temps de service.

Les conditions de renouvellement de contrat de volontaire sont en décalage avec, d'une part la situation de ce que l'on appelle, au moins dans l'armée de terre, des engagés volontaires (EVAT) et d'autre part, des autres premiers emplois sur le marché du travail. En témoigne par exemple le parcours d'accès aux corps de la fonction territoriale et d'État (PACTE) ou le contrat de professionnalisation mis en place dans le secteur privé.

Le Haut Comité, lors de ses déplacements, a constaté des situations de conditions d'emploi en tous points comparables entre volontaires et engagés conduisant cependant à une rémunération et des droits à permissions fortement différents (25 jours la première année de service au lieu de 45).

Les volontaires dans les armées perçoivent une solde allant de 731 € (pour un soldat) à 865 € (pour un aspirant)¹⁹. Ceux qui servent dans la gendarmerie bénéficient d'une indemnité spéciale supplémentaire dont le taux est fixé à 13,7 % de la solde, soumise à retenue pour pension. Lorsqu'ils ne bénéficient pas de la fourniture gratuite de l'alimentation en nature, ils perçoivent une allocation forfaitaire dénommée allocation d'alimentation des volontaires.

Une réforme de ce volontariat qui prenne en compte les besoins spécifiques de chaque armée pourrait être incluse dans une réforme plus large de la situation des militaires du rang. Il serait mis fin à cette ambiguïté sur l'appellation de *volontaire* utilisée pour deux situations proches mais différentes pour l'intéressé.

La question du statut des gendarmes adjoints volontaires pourrait être étudiée séparément. Toutefois l'unicité du statut doit permettre de garantir une qualité de conditions d'engagement suffisante, commune à l'ensemble des militaires du rang.

Le Haut Comité recommande que la réglementation applicable aux volontaires, qui avait été conçue pour faciliter la transition vers la professionnalisation, soit rénovée afin de devenir notamment un instrument permettant d'attirer vers le métier des armes pour une période courte, non renouvelable, des jeunes gens qui pourraient hésiter dans un premier temps à s'engager plus durablement.

¹⁹ Cf. arrêté du 10 mars 2010.

²⁰ *Volontaire et engagé volontaire* de l'armée de terre.

1.3 - LES DÉFIS AUXQUELS LES ARMÉES SONT AUJOURD'HUI CONFRONTÉES

ANNÉE 2010

Combien sont-ils au ministère de la défense ?

**89 073 militaires du rang
13 803 recrutements et 16 301 départs**

Quel est le taux de sélection ?

2 candidats pour un poste de militaire du rangQuelle proportion dénonce son contrat d'engagement
dans les six premiers mois de service ?**27,7 % dans l'armée de terre, 12,5 % dans la marine,
22 % dans l'armée de l'air, 35 % dans le service des essences**

Quelle est leur moyenne d'âge ?

27 ans

Combien gagnent-ils ?

**1 265 € de salaire brut au recrutement
1 379 € au bout de six ans de carrière**

Quelle est leur situation de famille ?

45 % sont célibataires, 29 % vivent en couple avec enfant

Combien de temps peuvent-ils servir ?

27 ans maximum

Quelle est leur situation professionnelle après leur retour à la vie civile ?

**63 % ont des métiers transposables dans le civil mais
ils constituent 81,5 % des chômeurs anciens militaires**

Les volontaires dans les armées

**17 073 servent dans les armées dont plus de 14 000 dans la
gendarmerie nationale
3 candidats pour un poste de volontaire dans les armées**

Le Haut Comité souligne que tous les militaires du rang rencontrés au cours des tables rondes organisées en 2010 et 2011, ont fait part de leur fort attachement à l'institution militaire.

Cependant, l'état du moral des militaires du rang en 2012 demeure fragile. Les conséquences concrètes en sont, dans l'armée de terre, la difficulté à fidéliser les engagés au-delà de six ans. Par ailleurs, le taux de sélectivité est de deux candidats pour un poste²¹ alors que pour d'autres catégories d'agents d'exécution au sein de l'État, le nombre de candidats est en moyenne de plus de 17 personnes pour un poste.

L'explication de ce paradoxe est complexe. Elle nécessite de distinguer ce qui est spécifique à la condition militaire et ce qui s'inscrit dans le cadre général des évolutions de la société civile.

Les motifs d'insatisfaction exprimés

Pour les militaires engagés, il ressort des enquêtes internes aux armées un sentiment général d'incertitude concernant d'une part leur avenir professionnel, la reconnaissance de leur service et d'autre part les conséquences des restructurations, en particulier dans l'armée de terre avec le renforcement de la mobilité. Celle-ci s'oppose en effet à un fort ancrage territorial surtout chez les plus jeunes (17-23 ans) qui bénéficient de la proximité du réseau familial²². L'insatisfaction se concentre sur les domaines ayant des incidences directes sur la vie sociale et privée: conditions matérielles de vie, solde, indemnités, alimentation, logement. En 2009 comme en 2008, la solde et les indemnités étaient jugées insuffisantes et inadaptées au regard des obligations du métier militaire. La certitude d'un manque de considération est toujours très présente, tout comme le jugement négatif porté sur la qualité du processus de recrutement.

Ces militaires du rang perçoivent et ressentent les changements de la société qui les entoure (notamment ce qui concerne la qualité de la vie, le temps de travail, l'utilisation des moyens de communication, etc.).

La qualité du lien que le militaire entretient avec l'institution est, à l'instar des autres catégories de militaires, conditionnée par celui entretenu avec la famille, qu'il soit direct ou non. Enfin cette perception d'un déséquilibre entre les sujétions et les contreparties de l'état de militaire est renforcée avec l'ancienneté de service, qui s'accompagne généralement d'une transition de l'état de célibataire vers celui de membre ou chef de famille.

Malgré une transformation des armées réussie dans son ensemble et une attention continue à cette catégorie de personnel, le Haut Comité constate l'existence de motifs d'insatisfaction parmi les militaires du rang. S'ajoutant à un sentiment général d'incertitude, des données objectives dont notamment le taux de sélection ou les insuffisances de leur cadre statutaire imposent aux armées de ne pas rester sans réaction.

Le Haut Comité recommande de définir une stratégie qui rendra les armées capables d'assurer le renouvellement des ressources humaines sur le long terme. Cette stratégie devrait reposer sur une évolution de la gestion de cette population et sur une reconnaissance du militaire du rang et de ses proches.

²¹ Cf. partie revue annuelle, sources ministère de la défense et fichier DGAFP.

²² Cf. enquête DRHAT 2009.

2 - POUR RELEVER CES DÉFIS, DE NÉCESSAIRES ADAPTATIONS

Introduction

Les défis auxquels les armées doivent répondre correspondent à des choix exprimés par les autorités politiques. Ces choix sont exprimés notamment dans le Livre blanc de 2008 et dans la loi de programmation militaire qui en découle.

Le Haut Comité rappelle donc ici certains principes et contraintes inscrits dans les documents qui précèdent sur lesquels reposent la gestion du personnel militaire :

- « **Le personnel militaire doit se concentrer sur les missions opérationnelles(...)** »
- « **Un niveau élevé de recrutement devra être maintenu pour garantir l'aptitude au combat et l'adaptation de l'armée à ses missions** »
- « **La contractualisation continuera d'être privilégiée par rapport aux carrières** »
- « **Le recrutement, la fidélisation des personnels et la reconversion devront faire l'objet d'un effort prioritaire** ».

L'**armée professionnelle** exige donc une population jeune, disponible, motivée, pas nécessairement qualifiée mais devant assumer un niveau de technicité croissant, ne voulant pas nécessairement faire carrière, de niveaux de qualifications et d'expériences professionnelles diverses, dans un marché de l'emploi en évolution. Le lien entre les armées et la société civile ne doit pas être affaibli.

La gestion du personnel constitue le levier d'action privilégié pour préparer, bâtir et entretenir une armée professionnelle. Elle ne peut suffire et doit s'accompagner d'un niveau de reconnaissance de ceux qui s'engagent, quelle que soit la durée de leur carrière.

Le Haut Comité établit donc des constats et recommandations dans cette deuxième partie en analysant les différents leviers de la gestion des militaires du rang et en examinant les conditions de la reconnaissance effective de leur engagement.

2.1 - LA GESTION DE CARRIÈRE

2.1.1 - RECRUTER

Expliquer aux générations de l'après conscription « le fait militaire » : la journée défense et citoyenneté

La journée défense et citoyenneté (JDC) a succédé depuis le 1^{er} janvier 2011, à la journée d'appel et de préparation à la Défense (JAPD) qui avait été mise en place après la fin de la conscription. La JDC a pour ambition de maintenir, la nécessaire existence d'une culture de défense et d'un discours partagé sur la sécurité afin de contribuer notamment à la résilience du pays. Son contenu doit favoriser l'adhésion du citoyen aux objectifs de la défense.

Moment unique pour rassembler toute une classe d'âge, elle offre la possibilité de présenter les métiers et les possibilités de recrutement existant au sein des armées. En 2011, seuls 19 % des jeunes métropolitains et 33 % des jeunes ultra-marins ont sollicité, au terme de leur JDC des informations complémentaires sur les différents types d'engagement pouvant être souscrits. Ces taux sont-ils suffisants au regard des souhaits exprimés en matière de sélectivité du recrutement ?

Cette JDC intervient en dehors de tout autre cadre attaché au quotidien des jeunes citoyens. Il n'y a ni avant, ni après si celui-ci n'est pas souhaité.

Les armées ayant défini le volume de personnes à approcher en vue d'une sélection, pourraient concentrer leurs efforts dès la JDC. Les personnes susceptibles, selon leurs critères, d'être intéressées par un recrutement pourraient se voir proposer de manière individuelle, une initiation à la vie militaire, comme les cadets de l'armée de terre attachés à un régiment, ou une préparation militaire. Il pourrait être également proposé des rendez-vous ultérieurs dans leurs parcours préprofessionnels ou scolaire, dans le cadre de stage en école, lors d'année de césure ou en phase d'apprentissage.

La Journée défense et citoyenneté est la première, et souvent la seule, occasion de rencontre entre les jeunes et les armées. Son organisation doit bénéficier d'une forte priorité, avec, par exemple, l'emploi de jeunes réservistes, proches de la génération qui y participe et dans la mesure du possible la participation de forces d'active, capable d'expliquer l'actualité du fait militaire dans la société.

Le Haut Comité estime que la Journée défense et citoyenneté (JDC) est fondamentale en ce qu'elle permet de s'adresser à l'ensemble d'une tranche d'âge. Il recommande que celle-ci ne soit plus conçue comme un rendez-vous isolé. Son intérêt devrait être expliqué en amont et des rendez-vous entre les jeunes et les armées pourraient être proposés, correspondant aux étapes d'entrée dans la vie active des jeunes citoyens.

Améliorer la chaîne de recrutement: la transition de la vie civile à la vie militaire

L'organisation mise en place doit être capable de recruter 14 000 jeunes annuellement. Il doit être répondu aux besoins des forces tout au long de l'année. Dans l'armée de terre seule, près de 300 types d'emplois différents sont proposés dans l'ensemble des régions métropolitaines. C'est donc une organisation complexe faite pour traiter un grand nombre de postulants mais qui doit néanmoins être capable de se mettre à l'écoute de chacun des engagés potentiels.

Par rapport aux emplois de la catégorie C de la fonction publique civile²³, la très faible sélectivité du recrutement des militaires du rang est évidente. Cependant le Haut Comité souligne les limites de la comparaison du fait des particularités du statut de ce personnel en totalité contractuel, de la brièveté des carrières et de la singularité des conditions de vie et de service.

Tableau 3 - Nombre de candidats par poste offert pour l'ensemble des recrutements externes de militaires de 2000 à 2010

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Militaires du rang	1,6	1,2	1,5	1,3	1,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2
Volontaires	2,1	2,1	2,0	2,3	3,8	2,7	2,7	1,8	2,1	3,0	2,4

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

Champ : terre, marine, air et gendarmerie.

²³ Cf. annexe 12: Militaires du rang - Données chiffrées.

Le Haut Comité constate qu'une part des recrutés s'estime insuffisamment informée sur leur future spécialité ou mal orientée. Cette phase initiale conditionne la motivation ultérieure de l'engagé. La procédure de recrutement et d'orientation initiale doit être considérée comme le premier élément de la considération accordée au militaire du rang. Il importe de ne pas donner une image déformée ou trop idéalisée des armées aux futures recrues. Par ailleurs, la durée moyenne de la procédure de recrutement, aujourd'hui de huit mois dans l'armée de terre, est très élevée si on la compare aux autres armées et aux procédures usuelles de recrutement de la société civile. Sans dénier le caractère spécifique du besoin des armées, ce délai semble néanmoins difficilement compatible avec le parcours d'une population jeune sollicitée par des offres multiples d'activité ou de formation.

Le Haut Comité recommande de suivre la perception par les militaires recrutés de l'adéquation entre leurs souhaits initiaux et la réalité de leur emploi après une première période de pratique.

Il recommande, lorsque la procédure de recrutement le permet, de mettre en œuvre un parcours de recrutement qui intègre une information sur le terrain des conditions d'exercices du métier de militaire du type préparation militaire.

Il recommande qu'une attention particulière soit portée sur la durée de la phase de recrutement afin de mieux répondre aux aspirations des jeunes recrues.

Le Haut Comité considère que la solution qui consiste à recruter les militaires du rang en qualité de volontaire durant les six premiers mois de l'engagement, mérite d'être étudiée. Cette période sert de période probatoire permettant d'apprécier si l'engagement est conforme aux convenances des parties prenantes et de le dénoncer le cas échéant, pour motif médical ou inaptitude à l'emploi.

Tout en recommandant de rénovier le statut de « volontaire », le Haut Comité considère que celui-ci, limité à la phase initiale de l'engagement, offre des possibilités intéressantes pour réaliser la transition de la vie civile à la vie militaire.

Former à un métier

L'apprentissage et les contrats de professionnalisation, qui mettent en œuvre une alternance entre périodes d'emploi et formations, concernent fin 2010 environ 565 000 emplois occupés par des jeunes. Le nombre d'apprentis a doublé depuis le début des années 90, pour atteindre 425 000 en 2009-2010. L'accroissement est sensible dans l'enseignement supérieur et dans le domaine tertiaire.

Au Royaume-Uni, les armées ont le plus grand système national d'apprentissage avec plus de 12 500 soldats en apprentissage à un moment donné. Il y existe 43 programmes répartis à travers le pays, allant de l'ingénierie des télécommunications à l'aéronautique. Les armées britanniques ont un taux de réussite de 88 %, largement supérieur à la moyenne nationale.

Le Haut Comité a relevé, lors de ses études et déplacements, l'hétérogénéité des jeunes engagés en termes d'expérience professionnelle, mais également en termes de niveau de diplôme et plus simplement d'âge. Outre son caractère de promotion sociale et professionnelle reconnus, le Haut Comité souligne l'intérêt de l'approche du service militaire adapté (SMA) qui différencie ses formations en fonction de l'expérience déjà acquise par les jeunes engagés.

À titre d'illustration, le tableau ci-après montre l'écart entre les différents niveaux de recrutement des militaires du rang. Si une certaine mixité des expériences doit être préservée en phase initiale comme ont pu l'apprécier les membres du Haut Comité lors de leurs visites en unités, il est également indispensable que les parcours et la formation fournie soient adaptés aux intéressés.

Tableau 4 - Diplôme civil le plus élevé détenu par les militaires du rang selon l'armée d'appartenance

	Terre	Marine	Air	Service de santé et service des essences
Bac +2 ou plus	6 %	11 %	1 %	4 %
Bac général ou technologique	14 %	29 %	3 %	13 %
Bac professionnel	12 %	20 %	27 %	19 %
CAP ou BEP	45 %	26 %	54 %	47 %
Brevet des collèges	14 %	10 %	12 %	11 %
Aucun diplôme	9 %	4 %	3 %	6 %

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « les conditions de travail et les revenus des militaires du rang », septembre 2011, p.14.

Champ : ensemble des militaires du rang du ministère de la défense.

Lecture : le CAP ou le BEP est le diplôme civil le plus élevé pour 45 % des militaires du rang de l'armée de terre.

Les attentes de jeunes personnes en recherche d'emploi sont différentes de celles d'un jeune qui quitte un emploi pour s'engager.

Tableau 5 - Situations des militaires du rang lors de leur recrutement selon le diplôme

	En emploi	En recherche d'emploi	À la fin des études
Supérieur au bac	50 %	11 %	39 %
Bac général ou technologique	34 %	12 %	54 %
Bac professionnel	50 %	19 %	31 %
CAP ou BEP	48 %	20 %	32 %
Brevet des collèges	41 %	14 %	45 %
Aucun diplôme	50 %	25 %	25 %

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « les conditions de travail et les revenus des militaires du rang », septembre 2011, p.17.

Champ : ensemble des militaires du rang du ministère de la défense.

Lecture : 50 % des militaires du rang qui n'ont pas de diplôme occupaient un emploi au moment de leur engagement.

La gestion des militaires du rang évolue en permanence, sous la contrainte principale des besoins des armées et de la gestion du flux imposé notamment par la loi de programmation, qu'il s'agisse du périmètre des spécialités, du nombre de places, du temps de contrat, des possibilités de renouvellement. Le Haut Comité constate qu'il existe un besoin de conseil individualisé pour chaque militaire du rang. L'encadrement de proximité n'est pas toujours en position de donner des informations fiables au militaire.

Il existe des tuteurs ou des parrains pour les jeunes engagés lorsqu'ils arrivent en unité. La reconnaissance de cette responsabilité est inégale. À l'instar des procédures employées dans les entreprises dans le cadre de la formation des nouveaux recrutés, il serait souhaitable d'encourager l'encadrement de proximité dans l'exercice de responsabilité de tutorat. L'exercice de cette responsabilité pourrait être pris en compte dans certaines procédures d'avancement.

Ce soutien au sein même de l'unité doit pouvoir être complété par un conseiller au sein des directions de personnel, par métier ou par spécialité, capable d'apporter un éclairage sur la mobilité mais aussi sur les perspectives de carrière dans un métier donné.

Le Haut Comité recommande de formaliser les responsabilités des tuteurs et de mettre en place des moyens de reconnaître leur mission.

Dans cette logique d'individualisation du conseil aux jeunes recrutés, le Haut Comité recommande l'identification claire d'une cellule de référence par métier, facilement accessible pour les militaires recrutés.

Un des objectifs de la professionnalisation des armées était de disposer d'un personnel formé dès l'engagement pour l'exercice d'un métier. Pour ce qui est des militaires du rang, cette période d'adaptation à un métier prend des formes variables en durée et en contenu. Si on peut considérer que la formation délivrée donne les bases d'un savoir-être militaire, elle ne s'inscrit généralement pas dans une logique d'acquisition de certification professionnelle.

Dans la marine, la formation initiale se limite à huit semaines en école puis est complétée par une adaptation à l'emploi exercé, fonction de la disponibilité du formateur, lui-même exerçant ses responsabilités opérationnelles. Cette formation peut être sans rapport direct avec la spécialisation à laquelle il pourra postuler ultérieurement. Le Haut Comité s'interroge sur la crédibilité du message du service de recrutement qui met en avant des métiers et qui, dans le même document, présente la formation métier comme devant durer seulement trois semaines.

Aujourd'hui l'armée de terre propose plus de 300 spécialités dans 12 domaines. La formation initiale se déroule dans des centres de formation initiale des militaires du rang (CFIM) (12 en 2011, chacun rattaché à une brigade opérationnelle) et dure quinze semaines complétée de 2 à 16 semaines en unité. Le Haut Comité a noté avec intérêt que la formation initiale fait intervenir des cadres permanents et des cadres « tournants » provenant des futures unités. Cette formation initiale est ensuite complétée par une formation de niveau élémentaire puis de niveau supérieur.

Dans l'armée de l'air, la formation initiale se déroule en école et dure 41 jours, complétée d'une formation de spécialité d'une durée de 15 à 63 jours.

Au sein de la gendarmerie nationale, la durée de formation est de six mois, 13 semaines de formation initiale en école puis 12 semaines en unité pour la formation complémentaire.

Alors que le temps de formation est important pour certaines armées et spécialités, seuls quatre titres de niveau V, niveau d'exécution, sont certifiés et enregistrés au répertoire national des certifications (RNCP), sur un total pour l'ensemble des armées de 103 titres reconnus²⁴.

²⁴ Dont 43 pour la seule marine nationale.

Parallèlement, dans les trois fonctions publiques se met en place une démarche « métiers » qui vise à répondre aux enjeux de suivi des compétences. Des travaux sont conduits sous l'égide de la DGAFP et associent l'ensemble des ministères. Un répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime) existe depuis 2006. 261 métiers sont ainsi répertoriés. 102 savoir-faire, 21 savoir-être et 40 rubriques de connaissances y sont attachées. Il existe 26 domaines fonctionnels dont un domaine renseignement sécurité depuis février 2011. Cette démarche vise à optimiser à court terme le recrutement, l'évaluation professionnelle, la formation et la mobilité.

Construire une démarche de formation²⁵ répondant aux besoins des armées, en cohérence avec les besoins des administrations et du secteur privé peut créer une dynamique de confiance qui produirait des effets dès le recrutement. Cette démarche répondrait aux attentes de cette population jeune détaillées dans la première partie. Elle faciliterait la démarche de reconversion le moment venu évoquée par la suite.

À titre d'illustration, les armées néerlandaises entretiennent tout au long de la carrière de leurs engagés un document individuel qui suit leur employabilité dans la vie civile.

Le Haut Comité recommande de veiller à ce que les perspectives présentées aux futures recrues en matière d'acquisition de compétence professionnelle soient réalistes et conformes avec ce qui est pratiqué en cours d'engagement.

Le Haut Comité recommande que soit proposé systématiquement un contrat d'au moins quatre ans afin de lier l'engagement initial au droit à la reconversion, et d'améliorer ainsi l'attractivité des carrières courtes dans les armées.

Le Haut Comité recommande que la formation des engagés s'inscrive dans une logique de formation au poste, en favorisant une forme d'alternance entre le travail en école et le travail en unité, tout en développant une perspective d'acquisition systématique de certificat professionnel pour ceux qui ne souhaitent pas prolonger leur engagement.

2.1.2 - GÉRER LE FLUX

L'avancement

L'avancement des militaires du rang engagés est subordonné aux conditions réglementaires suivantes :

Peuvent être promus au grade de	
Caporal ou quartier-maître de 2 ^{ème} classe	Soldat ou matelot qui a obtenu une qualification et servi pendant trois mois
Caporal-chef ou quartier-maître de 1 ^{ère} classe	Caporal ou quartier-maître de 2 ^{ème} classe qui a servi au moins un mois dans ce grade
Sergent ou second maître	Caporal-chef ou quartier-maître de 1 ^{ère} classe qui a obtenu une qualification et accompli six mois de service dont au moins deux comme caporal-chef ou quartier-maître de 1 ^{ère} classe

²⁵ Cf. annexe 12 : Militaires du rang - Données chiffrées.

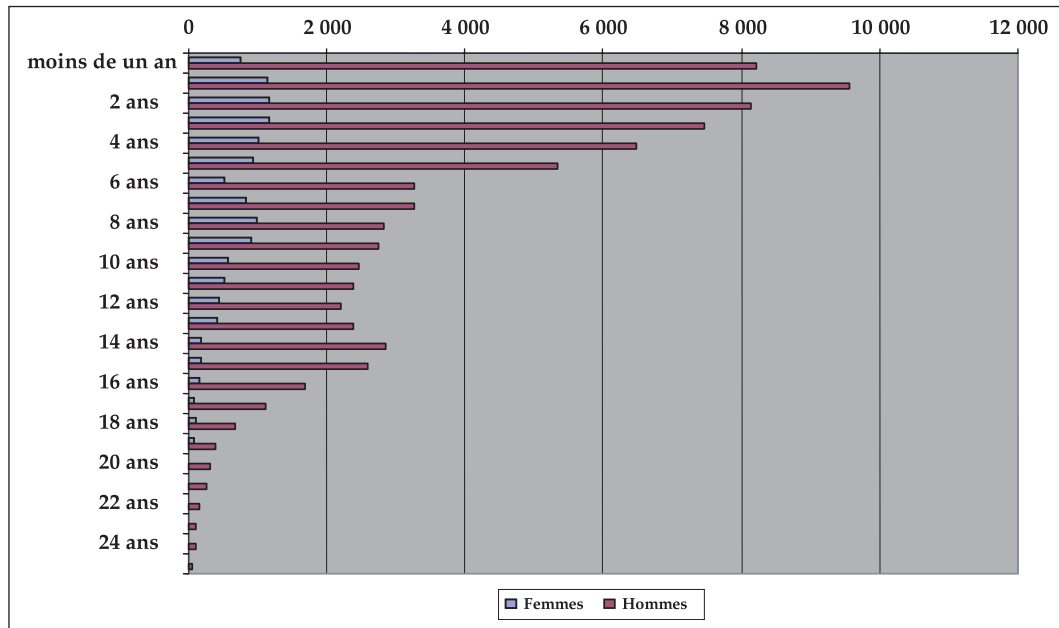
L'avancement de grade a lieu exclusivement au choix pour les militaires du rang et après inscription à un tableau d'avancement établi au moins une fois par an, au titre d'une arme, d'un service, d'une spécialité ou d'une formation administrative.

Les conditions d'accès à l'échelon des militaires du rang engagés sont déterminées par le décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008. Les caporaux-chefs ou quartiers-maîtres de 1^{ère} classe ont accès à l'échelon exceptionnel après 20 ans de service dans la limite de 15 % de l'effectif du grade par armée ou formation rattachée. S'agissant des limites d'âge et de durée des services (article L. 4139-16 du code de la défense), les militaires du rang, qui ne peuvent statutairement servir que sous contrat, voient leurs services limités à :

- 27 ans pour un militaire engagé ;
- 5 ans pour un volontaire dans les armées.

Malgré ces perspectives théoriques de carrière longue, la réalité est bien différente comme le montre la pyramide ci-dessous.

Graphique 1 - Pyramide des militaires du rang selon leur ancienneté de service (octobre 2010)



Source : DRH-MD/SDEP, bilan social 2010, page 20.

Le Haut Comité constate qu'il existe une distorsion entre le statut dans sa forme actuelle et les conditions d'emploi offertes aux militaires du rang les plus anciens. Cette question pourrait être étudiée dans le cadre des mesures « d'accès tardif » au statut de sous-officiers.

Le Haut Comité recommande que la fin de service des militaires du rang, que l'institution a décidé de garder en son sein, fasse l'objet d'une réflexion spécifique afin d'offrir une fin de parcours professionnel mieux sécurisée.

La promotion au sein des armées, le changement de statut

Toutes armées et services confondus, environ 30 % des militaires du rang deviendront sous-officiers. La politique est différente suivant les armées. Dans l'armée de terre, 55 % des sous-officiers sont recrutés parmi les EVAT. L'objectif à atteindre est de 70 %. L'objectif de

la marine est de permettre à 50 % d'une promotion de quartiers-maîtres de devenir officier marinier. L'armée de l'air s'est engagée dans un processus de dynamisation des parcours et développe les opportunités de progression de son personnel. En 2010, 81 militaires engagés de l'armée de l'air ont changé de catégorie pour devenir sous-officier.

Tableau 6 - Effectifs des militaires du rang et des volontaires recrutés en 2010

	Militaires du rang recrutés(*)	Sous-officiers recrutés directement	Volontaires devenus militaires du rang engagés	Militaires du rang promus sous-officiers
Armée de terre	11 999	988	546	1 527
Marine	1 020	676	195	887
Armée de l'air	714	1 074	24	81
Gendarmerie (*)	5 347	1 181	-	656
Gendarmerie (*) (corps administratif)	-	250	-	113

Source : bilan social 2010 du ministère de la défense et bilan social 2010 des personnels de la gendarmerie nationale.

(*) Pour la gendarmerie, lire « gendarmes adjoints volontaires ».

Les chiffres du tableau 6 constituent une illustration, sur une année donnée, des changements de catégories. Ils ne doivent pas être comparés directement aux objectifs généraux précédemment décrits.

Les primes d'engagement

Tout personnel non officier servant sous contrat est « ayant-droit » aux primes d'engagement, sous réserve d'un engagement initial d'au moins trois ans (ou deux ans prolongés d'un nouveau contrat portant la durée totale de service à trois ans) ou de cinq ans.

Une prime d'engagement initial est versée soit à la fin de la période probatoire, soit au 1^{er} jour de la deuxième, de la troisième ou de la cinquième année de service, selon le contrat souscrit. Le montant de la prime liée à un engagement initial de trois ans s'élève à environ 1 100 €. Pour tout engagement ultérieur d'un à trois ans, la prime est de l'ordre de 380 € par année de nouveau contrat. Son montant est plafonné pour tout engagement de quatre ans et plus²⁶. En tout état de cause, les droits ouverts au titre de l'engagement initial et des engagements ultérieurs cessent après huit années de service.

La souscription d'un engagement au titre de certaines spécialités ou de certains emplois peut ouvrir droit à une prime d'attractivité modulable²⁷. Son montant correspond à celui de la prime versée au titre de l'engagement initial augmenté d'un coefficient multiplicateur²⁸.

Une prime est donc attribuée à chaque nouvel engagé, alors que celui-ci entre dans l'institution, qu'il est en période de formation et que l'essentiel de ses besoins sont couverts par les armées.

Par ailleurs, les militaires du rang ne bénéficient d'aucune prime de qualification ou de service attribuées, contrairement aux officiers et aux sous-officiers.

²⁶ Cf. arrêté du 27 juin 2003 fixant le montant des primes d'engagement attribuées aux militaires non-officiers servant sous contrat.

²⁷ Pour les militaires du rang, dix spécialités sont ouvertes dans l'armée de terre (exemple : mécanicien tourelle et conduite de tir) et dans la marine (exemple : plongeur démineur), 2 dans l'armée de l'air (exemple fusilier commando) et dans le service de santé des armées (exemple : MITHA corps des infirmiers de bloc opératoire).

²⁸ Cf. arrêté du 29 mars 2006, modifié, fixant la liste des spécialités ou emplois éligibles.

Pour le Haut Comité, il paraît utile de s'interroger sur l'ensemble du dispositif des primes auxquelles peuvent prétendre les militaires du rang. L'évolution du dispositif des primes, prenant en compte l'allongement des carrières lui semble indispensable, et ce sous enveloppe financière globale, en mettant en cohérence les trois étapes de la carrière que sont la formation initiale, le cours de la carrière et la fin de celle-ci. Une nouvelle politique, sélective, visant à réaffecter la prime d'engagement initial à un autre moment clé de la carrière, combinant le besoin de reconnaissance de l'engagement des militaires du rang et les besoins de gestion des armées, pourrait être envisagée.

Le Haut Comité recommande de revoir l'ensemble de la politique d'attribution des primes en prenant en compte à la fois les besoins des armées et la nécessaire reconnaissance des services effectués. Le Haut Comité souhaite que ces évolutions interviennent progressivement.

Les évolutions de la relation entre le militaire du rang et l'institution

Regard sur le métier, sept ans après²⁹

S'il est important de savoir à qui les armées s'adressent avant l'engagement, il est tout aussi nécessaire d'évaluer la perception par les jeunes actifs de leur métier sept ans après l'engagement. Pour l'armée de terre en particulier, cette question est cruciale puisque la durée moyenne des services des engagés volontaires de l'armée de terre (EVAT) est d'environ six années. Pouvoir créer des conditions favorables de maintien au service de cette population constitue donc un objectif prioritaire. Maintenir un engagé un an de plus c'est pouvoir économiser une partie du coût de formation initiale d'un nouvel engagé et disposer de soldats à l'expérience opérationnelle renforcée.

Si l'on regarde le monde du travail dans son ensemble, il apparaît que les aspirations et le lien au travail se modifient au cours des années. La différence majeure en est que la personne a, au bout de sept ans, une vision concrète et non idéaliste du monde du travail. L'enquête conduite auprès des jeunes entrés dans la vie active en 1998³⁰, montre que, pour ces jeunes, le contrat à durée indéterminée constitue l'objectif à atteindre.

Le travail doit, dans cette perspective, permettre un accomplissement personnel. À cette fin, les critères pris en compte sont :

- le sentiment de reconnaissance ;
- l'importance primordiale de l'autonomie et des responsabilités octroyées ;
- l'aspiration à une personnalisation des conditions de travail ;
- la taille de l'entreprise, sa renommée, sa pérennité.

Selon cette enquête, l'absence d'un de ces facteurs conduirait à la mobilité : « *le caractère incertain du marché du travail n'est plus perçu comme une contrainte mais comme une variable avec laquelle il est possible de jouer, le chômage est une transition* ».

Comme cela ressort des enquêtes précédentes, les premières années sur le marché de l'emploi sont marquées par une série d'expérimentations, préalable à une stabilisation dans l'emploi.

La vie professionnelle doit être envisagée comme un parcours au cours duquel les priorités et aspirations sont réajustées au fil du temps : localisation géographique, rythme de travail, fondation d'un couple.

²⁹ Cf. étude collective du CNAM pour le C2SD/directeur François Sarfati : « Les attentes des jeunes vis-à-vis de leur emploi ». L'enquête « Génération 98 » du CEREQ a servi de base à ce travail. Elle s'appuie sur une cohorte d'individus, exerçant une activité (civile ou militaire), tous sortis de formation initiale en 1998.

³⁰ Cf. enquête « Génération 98 », regards sur le parcours professionnel et la situation familiale, mai 2007, enquête conduite en 2005 sur 16 000 jeunes représentatifs des 742 000 ayant terminé leur formation initiale en 1998.

Les résultats déjà observés avant l'entrée dans la vie active confirment que les armées sont perçues comme proposant :

- une rémunération correcte pour les jeunes initialement non qualifiés ;
- des emplois offrant des possibilités de prise de responsabilités ;
- des contrats relativement stables par rapport à l'offre du reste de la société civile ;
- de nombreuses opportunités de formation continue.

Cette étude illustre l'intérêt qu'il y aurait à faire porter les efforts sur les militaires déjà au sein de l'institution.

Selon un calcul portant sur des effectifs théoriques³¹, le passage de 6 ans à 8 ans de la durée moyenne d'engagement dans l'armée de terre conduirait à un gain de 2 546 candidats au recrutement, augmenterait le taux de sélection de 0,58, permettrait un gain en effectif d'encadrement de 637 personnels et donc un gain d'effectif non opérationnel de 3 183 personnels.

Ce calcul théorique permet d'estimer que si la durée moyenne d'engagement était de huit ans au lieu de six ans, des gains substantiels seraient possibles aussi bien en matière de coût de formation qu'au plan du taux de sélectivité. Maintenir un engagé un an de plus, c'est disposer d'une personne expérimentée, connue de l'institution, une année supplémentaire. Par ailleurs, le besoin en recrutement devient plus faible. Pour un nombre de candidats équivalent, le taux de sélection est plus fort, ce qui devrait entraîner une baisse des départs avant un an d'engagement.

A fortiori, dans le cadre d'une réappréciation globale des conditions de carrière des militaires du rang de l'armée de terre, un objectif de 10 ans de durée moyenne d'engagement n'aurait absolument rien d'absurde et serait sans doute plus conforme à la réalité d'une armée professionnelle que celui de 8 ans établi en 1997.

Le Haut Comité recommande que des efforts soient effectués sur la durée d'engagement, pour soutenir les engagés en cours de carrière, en fonction des besoins spécifiques de chaque armée. Trouver un meilleur compromis en termes de flux de recrutement, de moyenne d'âge et de maintien d'expérience, peut procurer des résultats importants sur le plan budgétaire.

³¹ Les chiffres pris en compte émanent de la direction des ressources humaines de l'armée de terre. Ils portent sur l'année 2010.

L'accompagnement de la famille³²

La question de la création d'une famille

Si le fait de vivre en couple constitue une étape marquante dans la relation du militaire avec l'institution, il faut souligner que cette transformation est commune à tous les ressortissants d'une classe d'âge identique.

En témoigne l'enquête du CEREQ³³ sur l'impact de vivre en couple et être parents sur les débuts de carrière. La question de l'implication dans les charges domestiques y tient une place majeure dans la perspective de développement de la vie professionnelle de chacun. L'enquête montre que celles-ci incombent toujours principalement aux femmes et particulièrement aux moins diplômées d'entre elles : « *la nature des relations entre charges domestiques et familiales, d'un côté, et la qualité de la situation professionnelle occupée, de l'autre, semble dépendre du mode de gestion des tâches domestiques privilégié au sein du ménage* ».

Dans les couples, au terme de la septième année de vie active, 49 % des femmes titulaires d'un diplôme BAC+3 travaillent à plein-temps, contre 18 % des femmes sans diplôme. Pour les hommes, cette différence est beaucoup moins nette : 94 % pour les BAC+3 pour 86 % pour les sans diplôme. L'impact de la vie en couple doit donc être mesuré à l'aune de la population des militaires du rang, peu diplômée mais très majoritairement masculine.

La question de cette transition pour les militaires du rang n'est pas spécifique, même s'il est nécessaire de prendre en compte la transition volontaire d'un hébergement gratuit vers un logement indépendant payant.

Caractérisés par leur moyenne d'âge peu élevée, les militaires du rang, à l'image des jeunes de leur âge, vivent des transformations personnelles profondes qui les conduisent d'une vie de célibataire hébergé en milieu militaire, à une vie de chargé de famille. Le lien à l'institution, est largement conditionné par la situation familiale. Le Haut Comité a relevé, lors de ses déplacements dans les unités, que cette préoccupation est plus forte que la question des rémunérations. Le tableau ci-dessous montre au travers du nombre d'interventions du réseau social, dans quelle tranche d'âge les militaires du rang éprouvent le plus de difficultés.

Tableau 7 - Évolution de la structure par âge des militaires du rang ayant fait l'objet d'intervention des assistantes sociales

Critère retenu	2008	2009	2010
- 20 ans	10 %	6 %	4 %
Entre 20 et 30 ans	67 %	68 %	68 %
Plus de 30 ans	23 %	23 %	23 %

Source : DRH-MD, sous-direction de l'action sociale, janvier 2012, suivi d'activité.

Lecture : en 2009, 6 % des militaires du rang rencontrés par les assistantes sociales ont moins de vingt ans.

³² Cf. annexe 15 : Militaires du rang – Environnement familial.

³³ Cf. lettre du CEREQ « Bref » n° 241 de mai 2007 – Exploitation thématique de l'enquête « Génération 98 ».

Le logement et l'accès à la propriété, des demandes croissantes

Deux faits principaux conditionnent le choix des militaires du rang pour se loger dans le civil :

- le besoin d'un logement pour héberger sa famille ;
- le besoin de plus d'indépendance, d'espace ou de confort.

Le montant moyen du budget consacré à se loger (sans tenir compte des charges) représente 32 % des revenus du militaire du rang.

Les gendarmes adjoints volontaires sont obligatoirement logés dans des enceintes militaires. Les conditions de vie dans ces logements sont très inégales. Il existe encore des chambres au-dessus de locaux de rétention, particulièrement bruyants. Cette difficulté a été relevée par la direction générale de la gendarmerie nationale qui fait un effort pour offrir de meilleures conditions de logement à son personnel.

Tableau 8 - Budget consacré mensuellement au logement hors enceinte militaire selon la situation familiale

Célibataire	Couple sans enfant	Couple avec enfants
398,00 €	428,00 €	488,00 €

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « les conditions de vie et les revenus des militaires du rang », septembre 2011, p.63.

Champ : ensemble des militaires du rang du ministère de la défense vivant en caserne militaire la semaine.

Lecture : les célibataires dépensent mensuellement en moyenne 398 € pour se loger (hors charges).

Selon cette enquête, 60 % des militaires du rang disposent d'un logement hors de l'enceinte militaire, parmi lesquels 62 % sont locataires, 30 % sont propriétaires ou en cours d'acquisition et 8 % sont hébergés à titre gratuit (chez des parents par exemple).

Pour les militaires engagés logés à l'extérieur, 18,9 % sont logés dans le privé, 22,5 % louent un appartement dépendant du ministère de la défense et 58,6 % un logement d'une société HLM.

La nature des interventions des assistantes sociales confirme cette aspiration à disposer d'un logement individuel. L'augmentation de 25 % des interventions sont liées aux difficultés budgétaires consécutives entre autres à la mise en œuvre d'un projet d'installation. Le montant global des prêts « logement » accordés aux militaires du rang est passé de 881 705 € en 2007 à 3 255 841 € en 2010.

Le Haut Comité a constaté, lors de ses déplacements dans les régions, l'importance grandissante de cette préoccupation. Lié à d'autres motivations, ce souhait peut prendre le pas sur la carrière. Les prix de l'immobilier³⁴ (location et accès à la propriété) conduisent à rechercher des zones géographiques abordables, généralement éloignées du lieu de travail. Ce choix personnel induit d'autres facteurs comme l'isolement du conjoint et le poids du budget transport.

Le Haut Comité réitère les recommandations formulées dans son second rapport (2008) à propos du logement des militaires et souligne la nécessité d'une politique globale et ambitieuse.

La mobilité et ses conséquences

Les restructurations ont conduit à augmenter le nombre de mutations des militaires du rang.

³⁴ Illustrations à Toulon et Orléans.

C'est une sujétion récente dans certaines des armées, qui peut représenter un effort financier beaucoup plus important en relatif que pour d'autres catégories de personnel. Le Haut Comité a noté que ces mutations sont génératrices d'incertitudes qui déstabilisent également l'environnement familial.

Contrairement aux catégories de personnel qui peuvent attendre des évolutions professionnelles positives d'un changement, le militaire du rang, selon sa spécialité peut se voir changer d'emploi sans y trouver d'intérêt, ni financier, ni professionnel. La question du changement d'emploi du conjoint qui permet au couple d'assurer un niveau de vie décent, est bien identifiée mais comme pour le reste de la population militaire, les actions réalisées ne touchent que très peu de personnes. Ainsi seuls 329 conjoints fonctionnaires³⁵ ont été suivis en 2010. Dans la fonction publique territoriale et hospitalière, 521 demandes ont été formulées, 17 seulement ont reçu une réponse favorable.

Lors de son enquête en 2009, la direction des ressources humaines du ministère de la défense a mis en évidence les constats suivants :

- parmi les engagés des unités restructurées, près de la moitié indique vouloir rester dans l'armée de terre mais un quart environ souhaite vouloir la quitter. La conjoncture actuelle, défavorable à l'emploi des jeunes, les incite à rester.
- les problèmes engendrés par la mobilité sont :
 - o le logement (36 % parmi les engagés d'au moins 11 ans de service),
 - o l'emploi du conjoint (75 % des conjoints d'engagés travaillent),
 - o le célibat géographique vécu comme une régression de vie avec un coût non négligeable,
 - o la garde des enfants.

Selon la direction de l'action sociale du ministère, la période actuelle des restructurations influe sur la demande sociale des militaires du rang, plus nombreux à faire valoir leurs droits aux aides à la mobilité. La part des interventions liées à l'exercice du métier a augmenté de 50 % entre 2007 et 2010, soit 21 416 interventions en 2010.

Tableau 9 - Évolution du nombre de mutations avec changement de résidence de 2000 à 2010

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
5 631	6 438	5 611	6 207	6 092	4 770	4 449	4 785	4 811	7 877	8 832

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

Champ : tous les militaires du rang du ministère de la défense, sauf volontaires de la gendarmerie. Mutations ACR, hors retour à la vie civile et hors 1^{ère} affectation après formation initiale.

Le soutien social³⁶

Le Haut Comité relève que hors de certaines unités, en particulier de l'armée de terre, le lien entre l'institution et la famille est difficile à créer et à maintenir. Les raisons sont multiples. La famille peut habiter dans un lieu éloigné du lieu d'activité. Le lieu d'activité peut ne pas être facilement accessible pour des motifs de sécurité. À l'inverse, la mise en place d'une « cellule famille » au sein d'unité opérationnelle, se révèle d'une réelle efficacité.

³⁵ Bilan Défense Mobilité 2010.

³⁶ Cf. annexe 15 : Militaires du rang – Environnement familial.

Tableau 10 - Situation de famille des militaires du rang rencontrés par les assistantes sociales

Situation de famille	2007	2008	2009	2010
Célibataire	42 %	44 %	43 %	40 %
Couple	50 %	51 %	52 %	55 %
Séparé/divorcé	5 %	5 %	5 %	5 %

Source : ministère de la défense, bilan action sociale.

Sept prestations délivrées par l'action sociale du ministère de la défense ont été choisies par la DRHMD/SDEP afin de mesurer l'intérêt qu'elles suscitent dans la population des militaires du rang. Elles apparaissent méconnues pour la moitié d'entre eux. Quant ils la connaissent, la plupart en ont juste entendu parler. Elles sont, par conséquent, très peu utilisées.

Le nombre de militaires du rang reçus en entretien en 2010 (28 600) a augmenté de 7 % depuis 2007. Le nombre d'interventions sociales en 2010 (66 400) a progressé de 5 % sur la même période. Comparativement à l'ensemble de la population militaire, environ 35 % des entretiens sociaux et des interventions sont réalisées au profit de militaires du rang et de leurs familles.

Le nombre de personnes bénéficiaires des aides est peu élevé par rapport à l'ensemble de la population des militaires du rang et constitue plus de la moitié du nombre des militaires ayant fait l'objet d'un secours.

Tableau 11 - Nombre et montant des secours accordés en 2007 et en 2010

Secours	Nombre de demandes	Montant (en €)	MdR/Militaires
2007	2 785	2 205 667	54 %
2010	2 765	2 220 471	56 %

Source : ministère de la défense, bilan action sociale.

Plus de six interventions sur dix relèvent de demandes liées à la vie privée et recouvrent plus précisément des sollicitations liées aux problématiques familiales, aux difficultés budgétaires et enfin au logement familial.

La réponse financière ne représente que 7 % de l'ensemble des réponses mises en œuvre par le réseau social. La part des crédits sociaux consacrés aux militaires du rang a augmenté de 70 % entre 2007 et 2010, pour atteindre 7,9 M€³⁷ fin 2010, soit 18 % des crédits sociaux accordés à l'ensemble de la population militaire.

L'octroi de secours aux militaires du rang représente 2,2 M€, soit 60 % des aides accordées. Les motifs d'attribution sont, par ordre décroissant, les difficultés ponctuelles de trésorerie, le surendettement et la séparation, selon un ordre inchangé depuis 2007.

³⁷ Montant comprenant l'ensemble des prestations sociales, y compris les prêts.

Tableau 12 - Aides aux militaires du rang, hors activités de prêts logement et sociaux

Nature des prestations	2007	2010
Secours ³⁸	2 205 667	2 220 471
Secours exceptionnels ³⁹	63 755	49 357
Aide familiale et ménagère à domicile	42 960	33 299
Garde d'enfants - horaires atypiques	244 783	96 247
Aide à la reconnaissance d'une nouvelle affectation	22 445	50 925
Prestation éducation	26 100	63 251
Aide sociale liée à la restructuration	0	140 377
CESU-défense	0	534 600
Total des aides	2 605 710	3 188 528

Source : ministère de la défense, bilan action sociale.

L'accès aux soins

Depuis 2008, le ministère de la défense et la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) sont engagés dans une étude sur les besoins de prévention des militaires et de leurs familles. Les conclusions, basées sur une enquête inspirée du baromètre santé 2005 de l'institut national de prévention et d'éducation pour la santé (INPES), ont permis d'élaborer un plan d'action portant sur des problématiques propres à la condition militaire.

Le plan d'action comporte quatre grandes séries d'actions : prévenir le retentissement du stress lié au métier du militaire d'active sur la vie sociale et affective de leur conjoint et enfants, diminuer les inégalités sociales de santé en agissant sur le comportement de santé des militaires du rang et des conjoints de militaires du rang, mieux informer les familles des militaires d'active, les retraités et leur conjoint sur les thèmes de santé identifiés par l'enquête, élaborer une stratégie de prévention en santé adaptée aux besoins de la population protégée par la CNMSS.

Il a donc été jugé nécessaire de conduire une action spécifique à l'attention des militaires du rang et de leur conjoint.

Le Haut Comité souligne l'intérêt de la démarche du ministère et de la CNMSS concernant l'identification et le suivi des conséquences spécifiques du métier militaire sur les militaires du rang et leurs familles.

Le Haut Comité suivra dans sa revue annuelle la mise en œuvre des actions prévues par le plan d'action.

Le Haut Comité recommande, comme le propose le Haut Conseil de la santé publique, que soit mis en place un dispositif de surveillance des inégalités de santé et d'accès aux soins.

Le Haut Comité recommande qu'une attention particulière soit portée à la question de l'accès aux soins des militaires du rang, ainsi qu'à l'information de leur conjoint.

³⁸ Le nombre de bénéficiaires de ces secours est stable de 2007 à 2010, de l'ordre de 2 800 bénéficiaires, soit en moyenne 800 € par secours.

³⁹ Secours dont le montant est supérieur au seuil de 1 500 €.

La reconversion, le moment venu⁴⁰

C'est un flux de l'ordre de 17 000 militaires du rang et de 4 000 volontaires de la gendarmerie qui quittent les armées chaque année. Si ce flux de départ reste à ce niveau, il est nécessaire de développer de nouvelles synergies entre formation militaire et équivalence civile. La validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue une voie sur laquelle le Haut Comité a déjà formulé des recommandations. Une des autres voies est l'inscription dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) des formations dispensées dans les armées.

Ces départs se font d'abord vers le secteur privé. En quatre années, les militaires de plus de quatre ans reclassés sont passés de 1 758 à 3 390 et les militaires de moins de quatre ans de service de 704 à 908. La population la plus en difficulté est celle des militaires du rang de moins de quatre ans de service dont le taux de reclassement atteint seulement 35 % en 2010, contre 55 % des plus de quatre ans de service. Au sein de la gendarmerie le taux de reclassement atteint respectivement 66 % pour les moins de quatre ans et 85 % pour les plus de quatre ans. Ce taux atteint par la gendarmerie nationale mérite d'être souligné.

Les départs se font également vers la fonction publique civile. Plusieurs dispositifs existent depuis 2005. Le nombre global de reclassement s'est élevé de 849 militaires en 2005 à 2 335 en 2010. Mais seulement 344 militaires du rang ont pu bénéficier de ces procédures. Comme l'indique le bilan 2010 de Défense mobilité⁴¹, certains ministères n'effectuent pas les recrutements auxquels ils sont soumis, étant eux-mêmes confrontés à des réductions d'effectifs. (Emplois réservés par la voie de l'article L. 4139-3 du code de la défense). Ce phénomène se conjugue avec le ralentissement du recrutement dans la fonction publique territoriale et hospitalière (article L. 4139-2 du code de la défense).

Au total, plus de 4 600 militaires du rang ont été reclassés dans les secteurs privé et public en 2010.

Le Livre Blanc sur la défense et la sécurité nationale de 2008 prévoit « qu'une voie spéciale d'intégration en fin de contrat long dans la police et la gendarmerie nationale sera créée, pour accroître la fluidité des ressources humaines dans les métiers contribuant à la sécurité nationale. Elle requiert la mise en place d'un système de validation préalable des acquis professionnels ».

Par ailleurs, le renforcement d'une politique locale de reclassement et une recherche de passerelle en priorité avec la fonction publique territoriale pourraient constituer des voies d'amélioration pour résorber le flux de départ sans créer de mobilité excessive.

Le Haut Comité souligne l'importance des dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012⁴² comportant des modifications au code de la défense, notamment en ce qui concerne le détachement et l'intégration de militaire du rang au sein de la fonction publique civile. Le Haut Comité recommande la mise en place d'un suivi exigeant de l'application de ces dispositions.

Le Haut Comité recommande le renforcement des actions conduites au profit des militaires du rang, pour faciliter les reclassements dans le secteur public, en particulier dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

⁴⁰ Cf. annexe 12 : Militaires du rang - Données chiffrées.

⁴¹ Agence de reconversion du ministère de la défense.

⁴² Loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre la discrimination et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Les anciens militaires au chômage sont au total 9 031 au 31 décembre 2010⁴³. 81,5 % de ces chômeurs sont des militaires du rang. Une convention a été passée avec Pôle emploi en 2010. Une nouvelle convention cadre 2012-2014 a été signée en décembre 2011. Elle devrait permettre de bénéficier d'un accompagnement personnalisé et d'une aide au reclassement jusqu'à trois ans après la fin du contrat. Il reste à vérifier la réalité de la mise en œuvre de cette mesure. En 2010, la convention avait permis de traiter 250 dossiers avec un objectif de 12 000. Le Haut Comité sera attentif à l'évolution de la mise en œuvre de cette convention cadre.

Pour améliorer cette situation, il est nécessaire de renforcer les efforts en matière d'information vers les catégories les plus sensibles, la décroissance des entretiens diagnostic, passés de 3 502 pour les moins de quatre ans en 2008 à 1 651 en 2010, doit être arrêtée. La tendance est comparable pour les militaires du rang de plus de quatre ans de service, le nombre des entretiens étant passé de 6 566 à 5 872 sur la même période.

On ne peut également que constater que toutes les possibilités de formation ne sont pas utilisées. Les sections de formation professionnelle de l'armée de terre ont vu leur taux d'utilisation baisser de 21 % en trois ans avec 835 formés en 2010. Par ailleurs, des marchés de formation, dits « marché AFPA-Bercy⁴⁴ », passés notamment au profit du ministère de la défense ne sont pas utilisés dans leur totalité.

Le Haut Comité prend note que, s'inscrivant dans la logique d'une de ses recommandations sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), une convention a été signée le 25 janvier 2012 entre le DRH-MD et le directeur général de l'enseignement scolaire visant à permettre à des militaires peu ou pas qualifiés exerçant dans les domaines de la sécurité surveillance, de la logistique et de la restauration au sein des armées, d'accéder à des diplômes professionnels du CAP au BTS par la voie de la VAE. Le Haut Comité note qu'une directive ministérielle devrait être diffusée sur ce point.

Le Haut Comité relève que le décret d'application de la loi n° 2011-14 du 5 janvier 2011 relative à la reconversion des militaires est entré en vigueur plus d'une année après sa promulgation. Il contient de nouvelles dispositions pour ceux qui ont moins de quatre ans de service. L'application de cette loi permet en particulier de créer un congé de reconversion de 20 jours pour ce personnel.

Le Haut Comité salue le développement des partenariats avec des entreprises dont 1 411 candidats ont pu bénéficier en 2011.

Le Haut Comité recommande que l'usage du passeport professionnel (livret de compétence) dès l'intégration, fasse l'objet d'une mise en œuvre systématique, et d'une prise en compte lors de chaque étape de la carrière du militaire du rang.

⁴³ Cf. bilan 2010 de Défense Mobilité.

⁴⁴ Marché relatif à la mise en œuvre de parcours de formation professionnelle dont un lot porte sur la formation professionnelle des militaires en reconversion. Marché relatif à la mise en œuvre de parcours de formation professionnelle dont un lot porte sur la formation professionnelle des militaires en reconversion.

2.2 - LA RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT

Afin de renforcer le sentiment d'appartenance à l'institution, les mesures de gestion de carrière ne suffisent pas. Il convient également d'attribuer une rémunération qui assure une juste reconnaissance du service accompli. À cela il faut ajouter des mesures d'accompagnement et de soutien liées aux contraintes spécifiques imposées par l'exercice du métier.

Face à une courte durée d'engagement, la reconnaissance du service rendu par le militaire du rang peut également prendre la forme d'une identité mieux affirmée de cette catégorie et de la mise en place de modalités de représentation qui tiennent mieux compte des particularités de ces militaires, notamment leur relative brièveté de présence dans les armées.

Par ailleurs, quelle que soit cette durée, l'engagement du militaire du rang peut comporter des phases opérationnelles. Dès lors, la question de l'attribution d'une pension dans les mêmes conditions que celles des autres catégories de militaires se pose.

2.2.1 - RÉMUNÉRER ET RÉPONDRE AUX SUJÉTIONS

Les rémunérations

Cet aspect de la reconnaissance du militaire du rang est examiné pour la partie qui lui est commune avec l'ensemble des catégories de militaires dans la partie du rapport consacrée aux rémunérations. Est ici néanmoins présentée une analyse centrée sur la situation du militaire du rang tout au long de sa carrière en considérant les aspects indiciaires, la place des militaires du rang par rapport aux catégories socioprofessionnelles analogues, puis l'examen de la progression indiciaire de cas types, enfin une comparaison des salaires nets moyens.

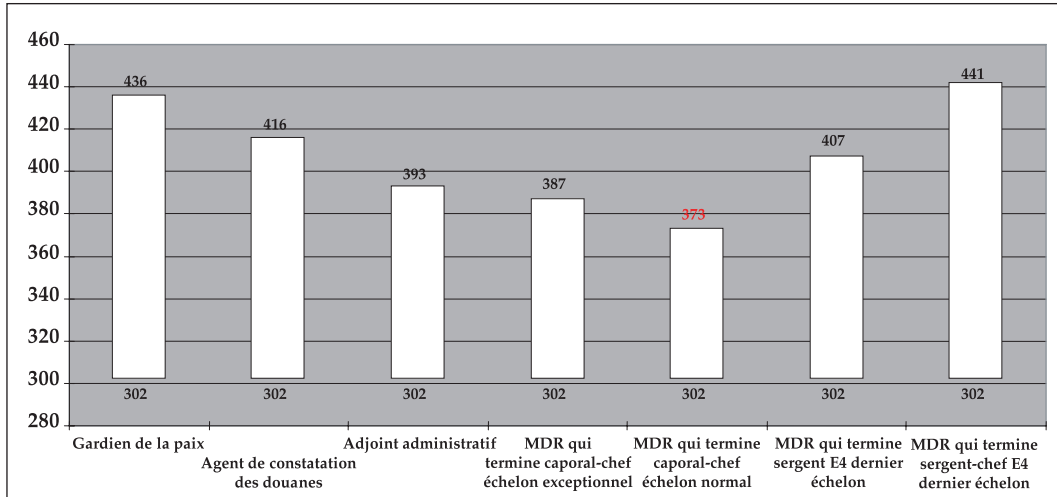
Évolution du classement indiciaire relatif des fonctionnaires civils de l'État et des militaires en 2012.

Attentif aux recommandations du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, le ministère de la défense a mis en œuvre en 2008 une tranche préliminaire de mesures indiciaires au profit des militaires du rang (décrets n° 2008-400 du 24 avril 2008), puis au profit du grade de caporal ainsi qu'aux premiers échelons des grades de caporal-chef, sergent et gendarme (décret n° 2008-532 du 5 juin 2008). La revalorisation pour le grade de caporal-chef s'est poursuivie avec le décret n° 2009-21 du 7 janvier 2009.

Les évolutions les plus notables au sein des armées ont touché les militaires du rang. Le plafond des indices bruts de cette catégorie est passé de 424 en 2006 à 440 en 2012. Cette augmentation de 16 points de l'indice brut plafond correspond à un gain de 10 points en indice majoré. Il convient toutefois de noter que dans le même temps, le plafond des indices bruts de la catégorie C de la fonction publique d'État a augmenté de 30 points. Cette situation doit cependant être appréciée au regard de la durée des carrières.

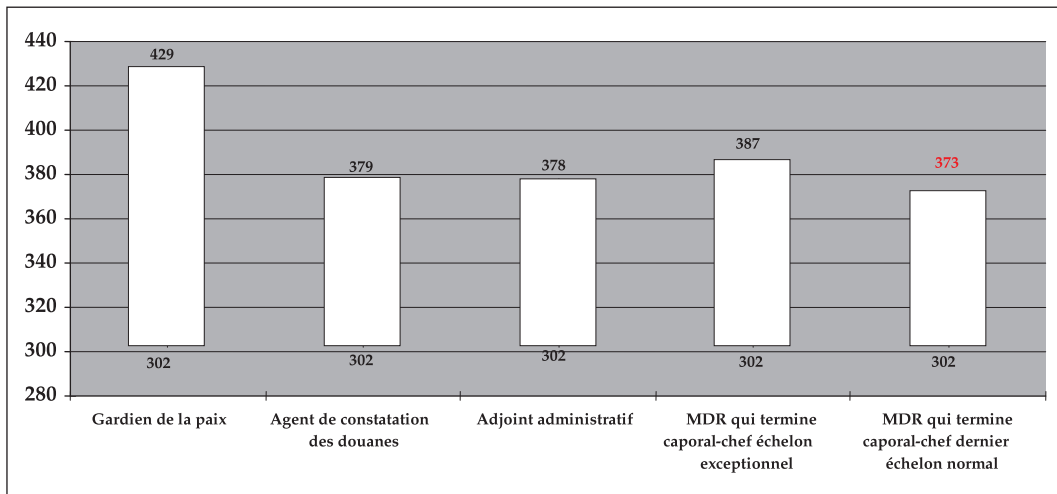
Par ailleurs, le recouvrement qui existait en 2006 entre la plage d'indices bruts des sous-officiers et celle des militaires du rang n'a pas été bouleversé. Au 1^{er} janvier 2012, un caporal-chef avec 10 ans d'ancienneté peut atteindre l'indice brut 332 (indice majoré 315) alors qu'un jeune sergent recrutement direct avec trois ans d'ancienneté détient l'indice brut 328 (indice majoré 312).

Graphique 2 – Comparaison indiciaire entre les militaires du rang, les sous-officiers subalternes et des agents de catégorie C de la fonction publique civile (indices majorés de début et de fin de carrière) – Grille au 1^{er} janvier 2012



Source : décrets fixant les échelonnements indiciaires des corps concernés.

Graphique 3 – Comparaison indiciaire à 25 ans de service – Grille au 1^{er} janvier 2012

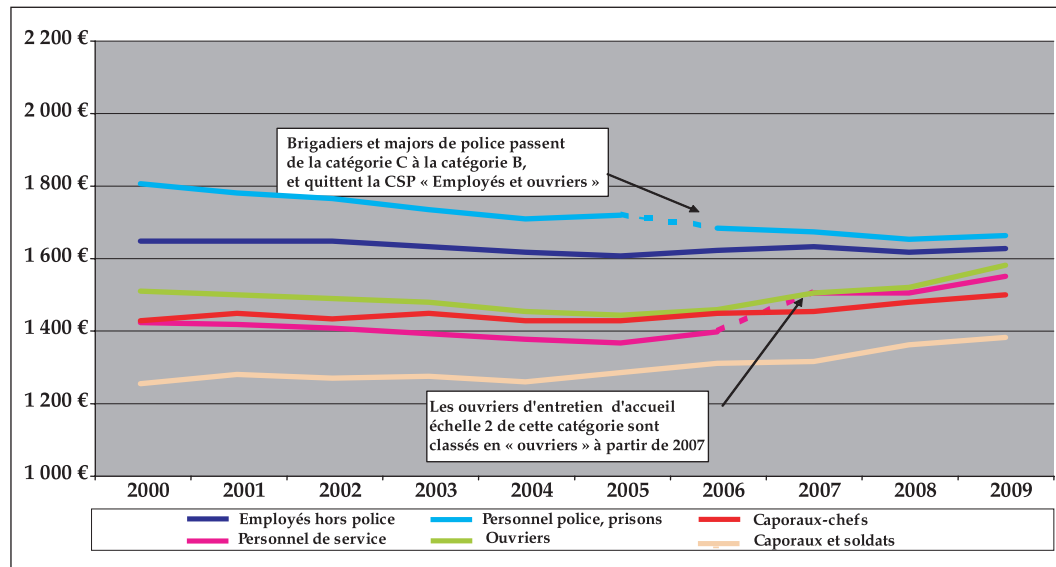


Source : décrets fixant les échelonnements indiciaires des corps concernés – Réponse à un questionnaire sur les carrières-types adressés aux armées et aux administrations par le Haut Comité.

Traitement indiciaire mensuel brut moyen de la catégorie socioprofessionnelle « Employés et ouvriers »

Grâce aux données de l'INSEE, le Haut Comité a publié dans ses précédents rapports les éléments statistiques permettant de suivre l'évolution de la rémunération de différentes catégories socioprofessionnelles de la fonction publique d'État et de la fonction militaire depuis 2000. L'ensemble de ces données sont consultables dans les annexes 5 à 11. Le graphique suivant illustre, pour la catégorie « employés et ouvriers », en euros 2009, le traitement indiciaire des agents publics civils.

Graphique 4 - Évolution du traitement indiciaire mensuel brut moyen de la CSP « Employés et ouvriers » de 2000 à 2009 – Militaires et agents publics civils



Source : INSEE.

Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2009.

Le traitement indiciaire mensuel brut moyen des caporaux-chefs ainsi que celui des caporaux et soldats est en progression pour les années 2008 et 2009. Néanmoins, cette progression est dans la moyenne des autres populations : elle est parallèle à celle des ouvriers et légèrement plus forte que celle du personnel « employés hors police » ou du personnel « police, prisons ».

Ces derniers jouissent cependant d'un traitement indiciaire moyen plus élevé.

Au bilan, si objectivement le traitement indiciaire des militaires du rang a progressé depuis 2008, le ressenti global de cette population est plutôt négatif comme le montre l'enquête de la sous-direction de la politique, des études et de la prospective du ministère de la défense⁴⁵ : six militaires du rang sur dix ne sont pas satisfaits de leur rémunération.

Progression indiciaire au cours de la carrière chez les militaires du rang, les agents de constatation des douanes et des gardiens de la paix

Il a paru intéressant au Haut Comité d'étudier la progression indiciaire comparée des hommes du rang, des agents de constatation des douanes et des gardiens de la paix. Celle-ci permet de se rapprocher de ce qui peut être ressenti par les militaires même si chaque situation doit être considérée avec ses caractéristiques propres.

Les armées ont communiqué trois carrières type pour les militaires du rang :

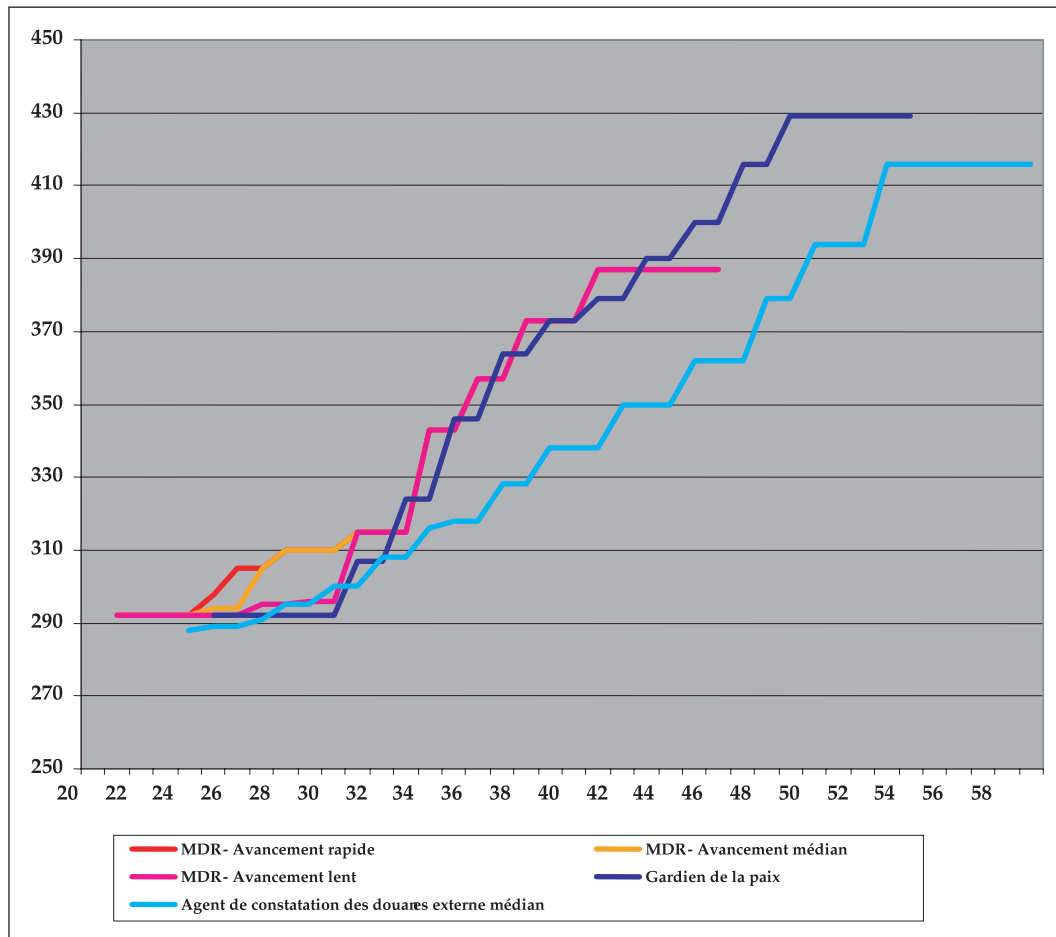
- avancement rapide,
- avancement médian,
- avancement lent.

Pour le gardien de la paix, une carrière avec un avancement « moyen » a été établie à partir du décret indiciaire n° 2004-1439 du 23 décembre 2004 (modifié). Pour l'agent de constatation des douanes, la carrière-type a été établie selon un schéma transmis au Haut Comité par la direction générale des douanes et droits indirects.

⁴⁵ « Les conditions de vie et les revenus des militaires du rang » ; DRH-MD/SDEP – septembre 2011 – Cette étude a porté sur un échantillon représentatif de 7 496 militaires du rang qui ont reçu un questionnaire en novembre 2010 avec un taux de retour de 45 %.

Les âges moyens d'entrée dans les deux corps sont différents: environ 21 ans pour les armées, 24 ans pour l'agent de constatation des douanes et 26 ans pour le gardien de la paix.

Graphique 5 - Progressions indiciaires comparées (indices majorés) de militaires du rang, de gardien de la paix et d'agent de constatation des douanes en 2010 – Carrière complète

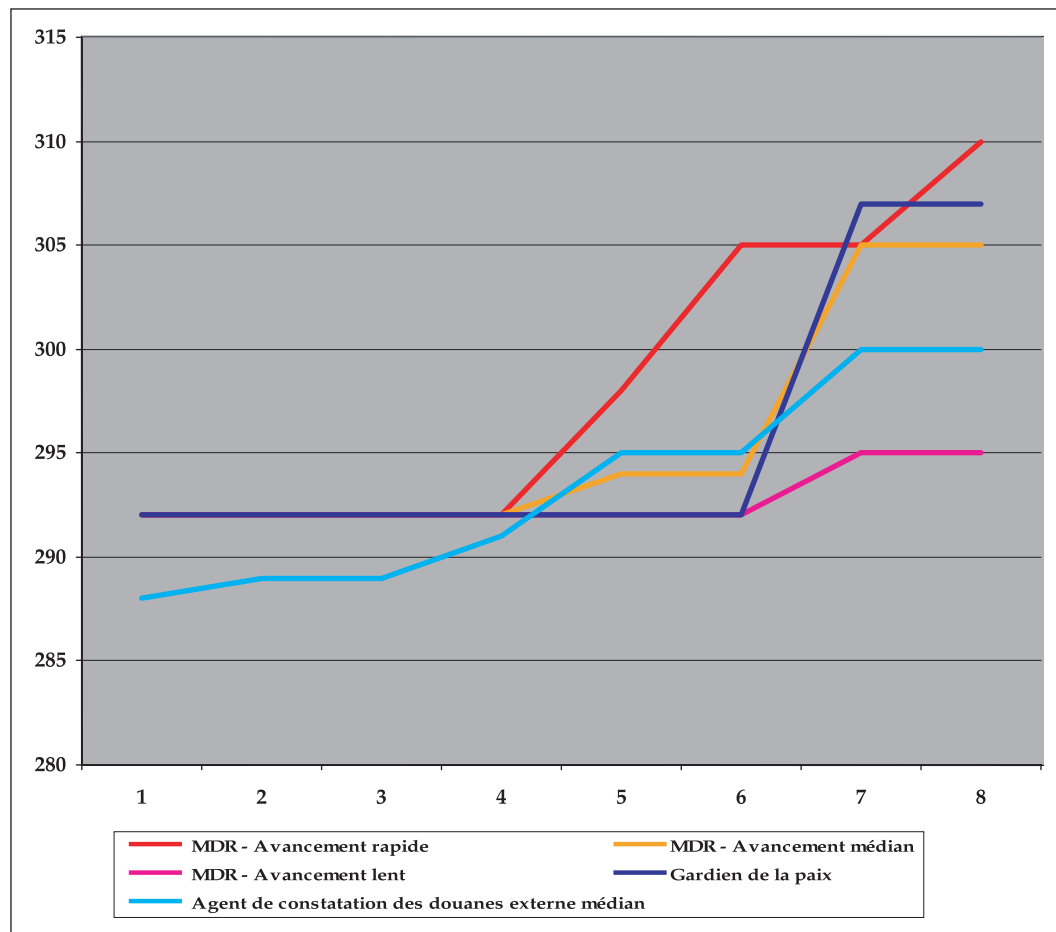


Source: militaires du rang: ministère de la défense – Gardien de la paix: décret n° 2004-1439 du 23 décembre 2004 (modifié) – Agent de constatation des douanes: direction générale des douanes et droits indirects.

Du fait d'une entrée en moyenne plus précoce dans les armées, les indices détenus en début de carrière sont supérieurs. À partir de 33 ans, les progressions s'équilibrent et sont pratiquement parallèles. La fin de carrière diffère à nouveau puisque la limite de durée des services des hommes du rang s'établissait à 25 ans en 2010 alors que les gardiens de la paix bénéficient d'une limite d'âge à 55 ans comme tous les corps actifs de la police nationale. En revanche, si l'on compare les progressions de deux personnes entrées au même âge dans leur corps respectif, la progression indiciaire du gardien de la paix sera toujours supérieure à celle du militaire du rang.

La progression indiciaire des militaires du rang est globalement proche de celle des corps de catégorie C étudiés pendant une dizaine d'années. Elle devient plus rapide lorsque le militaire du rang à avancement rapide accède à l'échelle de solde n° 4, mais s'interrompt au plus tard après 25 ans de service. Dans l'armée de terre, qui a les effectifs les plus importants de cette catégorie, il est prévu qu'environ 2 % des militaires du rang recrutés une année donnée soient admis in fine à servir au-delà de 22 années et ce après au moins quatre renouvellements de contrat.

Graphique 6 - Progressions indiciaires comparées (indices majorés) de militaires du rang, de gardien de la paix et d'agent de constatation des douanes en 2010 jusqu'à 8 ans de service



Source : cf. graphique 5.

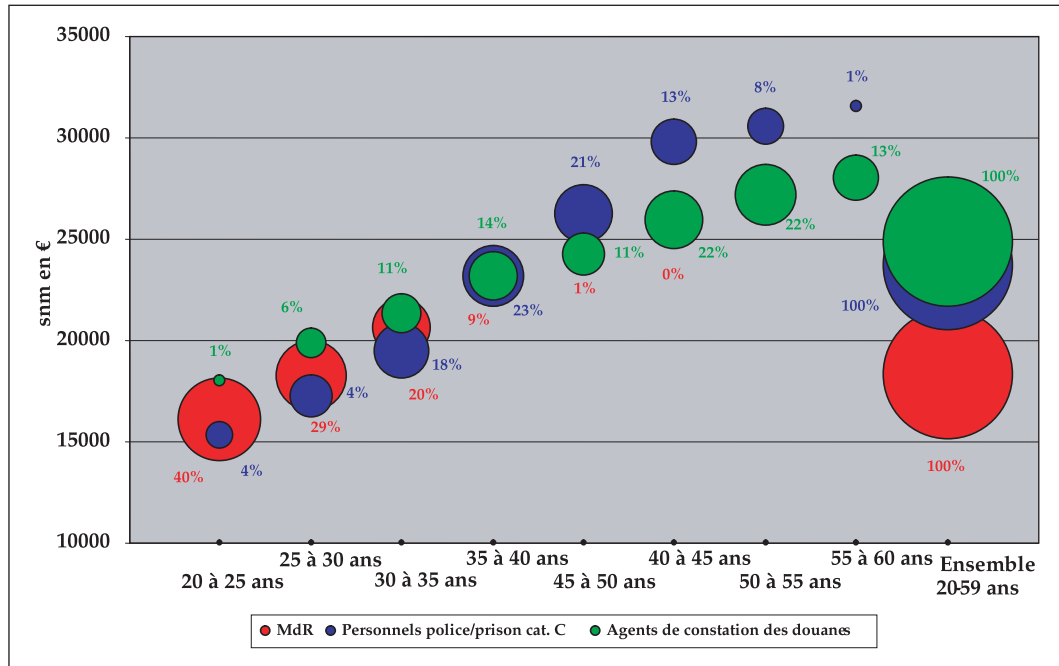
Notes de lecture :

- Dans le graphique 6, contrairement au graphique 4, il s'agit de nombre d'années de service. L'hypothèse est faite que les agents civils et les militaires, sont entrés au même âge dans leurs institutions respectives.
- Jusqu'à quatre ans de service, les courbes des militaires du rang sont confondues avec celles des gardiens de la paix.

Salaire net annuel moyen par tranche d'âge chez les militaires du rang en 2009 - Comparaisons

En complément des aspects indiciaires, il est nécessaire d'examiner également le salaire net annuel qui prend en compte les primes et indemnités. Les comparaisons avec les personnels police/prisons de catégorie C ou les agents de constatation des douanes apportent des éléments utiles. Le graphique suivant montre, pour chacun des corps, le salaire net annuel moyen et la répartition des populations par tranche d'âge.

Graphique 7 - Salaire net annuel moyen 2009 et effectif par tranche d'âge (militaires du rang, personnels police et prison et douaniers de la catégorie C)



Source : INSEE réponse au questionnaire HCECM, données issues du Fichier Général de l'État (FGE).

Champ : personnel en fonction au 31/12/2009 ; titulaires état strict, entre 20 et 60 ans ; métropole, étranger DOM-TOM.

Lecture : la tranche d'âge 30-35 ans compte 11 % des agents de constatation des douanes et le salaire annuel net moyen de cette tranche s'élève à 21 326 €.

Le graphique permet d'effectuer les constatations suivantes :

- la population des militaires du rang est concentrée dans les tranches d'âge les plus basses : 20-25 ans (40 %) et 25-30 ans (29 %) ;
- à cause de leur carrière longue, le personnel de catégorie C police/prisons ou celui des douanes est plus uniformément réparti dans toutes les tranches d'âge ;
- le salaire net annuel moyen des militaires du rang est nettement inférieur à celui des autres corps (18321 € contre 23715 € pour le personnel police/prisons et 24879 € pour les douanes) ;
- le salaire net annuel moyen des militaires du rang est supérieur à celui du personnel police/prisons dans chacune des trois tranches d'âge les plus basses mais inférieur à celui des agents de constatation des douanes.

Il faut le rappeler, la catégorie militaire du rang se caractérise par la jeunesse de ses membres et la brièveté de leur carrière. Ces spécificités expliquent en partie la position de cette population sur le graphique. Cependant, pour les plus anciens d'entre eux, à l'âge où démarre la vie de couple et où le premier enfant arrive, alors même que les contraintes du métier ne diminuent pas, force est de constater que le niveau de salaire évolue peu.

Comme cela est décrit dans la partie « rémunérations » du rapport, les primes, en particulier celles qui sont liées à l'activité, permettent une forme de rattrapage des militaires du rang par rapport aux catégories socioprofessionnelle analogues.

Le Haut Comité a pris note des évolutions indiciaires conduites ces dernières années. Il estime que la situation indiciaire devra cependant être réexaminée dans le cadre des constats figurant au présent rapport.

Le Haut Comité considère qu'un dispositif permettant de reconnaître les responsabilités ou qualifications des militaires du rang dans l'échelon terminal de leur grade pourrait être appliqué, en s'inspirant des dispositifs existant applicables aux autres catégories socioprofessionnelles.

Le Haut Comité recommande la création d'un indice terminal s'approchant des indices terminaux des autres catégories C de la fonction publique civile. Cette mesure aurait pour conséquence d'ouvrir l'échelle des rémunérations des militaires du rang, toujours peu progressive en comparaison de celle des sous-officiers et des officiers.

Les réponses aux sujétions : des mesures applicables dès le début de carrière

L'habillement

Les effets militaires sont gratuits pour l'ensemble des militaires, du fait de l'obligation de porter l'uniforme. Le coût de cette mesure est difficile à estimer au niveau individuel. Il représente un budget de 200 M€⁴⁶ par an pour l'ensemble du ministère de la défense. Le Haut Comité considère qu'il ne s'agit pas d'un « avantage » accordé aux militaires.

Le transport

Les militaires du rang bénéficient d'une réduction de 75 % sur le prix des billets de train en seconde classe sur leurs trajets d'ordre professionnel ou privé. Plus de 6 militaires sur 10 déclarent avoir pris le train au moins une fois durant l'année 2010; 6 % semblent insatisfaits et aspirent à la gratuité totale des trajets ou à l'application de cette réduction à la 1^{ère} classe comme pour les sous-officiers et les officiers. Les militaires du rang indiquent que les réductions SNCF, propres au statut militaire, les incitent à prendre le train plus souvent.

Tableau 13 - Fréquence des déplacements SNCF en 2010 des militaires du rang

Plusieurs fois par semaine	Plusieurs fois par mois	1 fois par mois	Jamais
17 %	21 %	24 %	35 %

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « les conditions de vie et les revenus des militaires du rang », septembre 2011.

Champ : ensemble des militaires du rang du ministère de la défense.

Lecture : 17 % des militaires du rang prennent le train plusieurs fois par semaine.

En complément de la carte de circulation, les militaires vivant en couple ou parents d'au moins un enfant de moins de 18 ans peuvent obtenir une « carte famille », utilisable uniquement pour des déplacements privés. Seulement 14 % des militaires du rang ayant l'habitude de prendre le train utilisent cette carte.

⁴⁶ Source : DCSCA, chiffres 2011.

L'hébergement en enceinte militaire

Le statut général n'institue pas de droit au logement au profit des militaires ; il précise seulement que « *lorsque l'affectation entraîne des difficultés de logement, les militaires bénéficient d'une aide appropriée* ». Une instruction ministérielle⁴⁷ en application du décret relatif à la discipline générale précise que les militaires du rang et les volontaires dans les armées sont logés à l'intérieur du domaine militaire par nécessité de service. « *Si les nécessités du service le permettent, ces militaires, notamment ceux qui sont chargés de famille, sont autorisés par le commandement à se loger à leur convenance en dehors des enceintes militaires. Ces autorisations peuvent être suspendues en cas de besoin* ».

La capacité d'hébergement en casernement est d'environ 50 000 lits en chambres de une à quatre personnes ou en studettes individuelles. Le personnel ainsi hébergé jouit d'une occupation gratuite mais peut se voir facturer le coût de prestations accessoires (nettoyage des locaux communs ou de la chambre, nettoyage des draps).

Le Haut Comité a diffusé un questionnaire⁴⁸ vers les bases de défense (BdD) pour s'assurer de la réalité de la situation. Les constats suivants peuvent être établis :

- les capacités d'hébergement sont inférieures à l'effectif théorique de militaires du rang soutenus par les bases de défense (-20 %) mais tous les lits ne sont pas occupés ;
- seulement 58 % des effectifs théoriques de militaires du rang affectés dans des formations soutenues par les groupements de soutien des bases de défense sont logés à l'intérieur d'une enceinte militaire ; cette population occupe 72 % de la capacité d'hébergement des BdD ;
- les occupants des hébergements sont à 94 % des militaires du rang célibataires.

Des sujétions⁴⁹ sont imposées, qui ont pour conséquences que les occupants ne sont pas assujettis à la taxe locale d'habitation au titre de cet hébergement.

Cette description générale ne rend cependant pas compte des disparités importantes qui peuvent exister. Dans la marine, l'hébergement se fait à bord des navires, dans des conditions qui dépendent directement de l'âge du bâtiment. À bord des plus récents, l'hébergement se fait par chambre de 4. Dans l'armée de l'air, les militaires du rang et les volontaires sont logés en chambre double jusqu'au grade de caporal inclus.

Le Haut Comité considère que, compte tenu des contraintes inhérentes à ce type d'hébergement non privatif, il ne peut être considéré comme un avantage en nature.

L'alimentation

La réglementation actuelle garantit la prise en charge pour les militaires du rang jusqu'au grade de caporal, de la gratuité des repas de midi et du soir. Cependant si les intéressés utilisent cet avantage en nature le midi (environ 200 repas/an/MDR), ils sont marginalement présents lors des repas du soir (environ 60 repas/an/MDR).

⁴⁷ Instruction n° 201710/DEF/SGA/DFP/FM/1 du 4 novembre 2005.

⁴⁸ Sur les 51 BdD sollicitées, 36 ont répondu. 31 réponses ont pu être exploitées.

⁴⁹ Notamment l'absence d'adresse privative, le caractère révoquant de l'attribution, l'existence d'un règlement intérieur et le droit pour le commandement de passer des revues.

Les conditions de vie et les loisirs

Dans une logique de soutien de la condition militaire, les formations de l'armée de terre devront pouvoir disposer au sein de leur base de défense de :

- foyer avec salle internet,
- laverie,
- espaces restauration permettant l'organisation d'activités catégorielles et prise de repas par catégorie,
- local de service mutualisé pour les visiteurs extérieurs, les permanences échelon social...,
- salle de détente intégrée à l'unité élémentaire,
- salle pour activités de cohésion et la cellule environnement humain,
- installations de sport collectif ou multisports.

Par ailleurs, l'institution de gestion sociale des armées (IGeSA) dispose de produits vacances orientés vers les populations jeunes. L'accueil des enfants de militaires du rang s'est élevé à 520 enfants accueillis en 2010, soit 18 % du total des enfants dans ces établissements.

Des produits⁵⁰ sont réservés à ceux qui ont moins de huit années de service. Une remise de 30 % est réalisée au profit des moins de 30 ans. Malgré des campagnes de communication, leur succès reste faible et en décroissance : 201 demandes en 2009, 71 demandes en 2011.

Le nombre total de dossiers traités pour des militaires du rang ou leur famille⁵¹ est faible au regard du nombre de militaires du rang. La même comparaison en considérant le nombre total de dossiers admis par l'IGeSA conduit au même constat⁵².

2.2.2 - RENFORCER L'IDENTITÉ

La concertation

Le Haut Comité, lors de certains déplacements en région, a perçu une certaine distance entre les préoccupations exprimées par les militaires dans les forces et les instances de concertation nationale. Cette population majoritairement jeune semble moins sensible aux formes classiques de concertation. Une réflexion spécifique adaptée à la brièveté de la carrière de ces engagés pourrait être lancée à l'occasion de la mise en œuvre d'autres mesures statutaires.

L'esprit de corps

L'école de formation initiale est un puissant facteur d'identité. Pour la marine nationale, la formation initiale équipage (FIE) est dispensée au centre d'instruction naval de Saint-Mandrier à l'ensemble du personnel équipage incorporé. Ce centre va être dénommé l'École des Matelots. Les quartiers-maîtres et matelots de la flotte et volontaires auront ainsi désormais leur école. Celle-ci réunira l'ensemble des cours des formations initiales (FI) et des formations élémentaires métiers (FEM) en une grande et unique promotion. L'objectif est de tendre vers plus de cohésion et davantage de visibilité.

⁵⁰ « Escap'age ».

⁵¹ Nombre de dossier militaire du rang admis en 2010 : 1 121.

⁵² Nombre de dossiers admis en 2010 : 21 542.

Au sein de l'armée de l'air, depuis 1996, l'instruction militaire élémentaire des militaires du rang est dispensée dans un centre unique à Saintes (CFME). Celui-ci forme plus de 2 000 stagiaires par an.

Dans l'armée de terre, la formation était décentralisée au niveau des unités. Aujourd'hui, elle se déroule de façon plus rigoureuse, dans les centres de formation initiale des militaires du rang (CFIM). Ceux-ci ont un rôle à jouer dans le renforcement de leur identité. Depuis le 1^{er} janvier 2012, chaque brigade de l'armée de terre doit donner un nom de baptême commun aux promotions d'engagés d'une même année⁵³.

Compte tenu du volume annuel de recrutement dans l'armée de terre, il ne paraît pas envisageable de créer une école unique des militaires du rang. Toutefois, toutes les initiatives visant, au sein des brigades et de leur CFIM, à renforcer l'identité du corps des engagés, seront perçues comme une reconnaissance que les soldats professionnels appellent de leurs vœux.

La formation initiale constitue l'un des socles du métier de gendarme. Après avoir réussi les épreuves de sélection, les volontaires sont admis par la direction générale de la gendarmerie nationale à suivre une formation initiale de 6 ou 12 semaines en école⁵⁴. Celles-ci sont spécialisées en fonction des métiers exercés par la suite.

2.2.3 - RECONNAÎTRE DES DROITS À PENSION MILITAIRE

Le Haut Comité a pris acte de l'annonce, faite le 12 février 2011 par le Premier ministre, de la décision d'accorder le bénéfice d'une bonification pour campagne double aux militaires ayant servi en Afghanistan dans le cadre des opérations en cours. Cette mesure, très attendue par les personnels, constitue une avancée très positive.

Le Haut Comité note toutefois qu'elle n'emporte aucune conséquence pour tous les militaires qui quittent les armées avant d'avoir accompli 15 ans de service (soit 92 % des militaires du rang, 25 % des sous-officiers et 33 % des officiers).

Ce constat conforte le Haut Comité dans son souhait, déjà exprimé dans son 4^{ème} rapport, de voir la possibilité de bénéficier de la bonification pour campagne double pour la participation à certaines OPEX être assortie de la suppression de la condition de durée minimale de services (ou de sa réduction à une durée faible) pour que tous les militaires, notamment ceux qui quittent les armées après une carrière courte, puissent bénéficier, d'une part, d'une pension militaire de retraite et, d'autre part, des bonifications de campagne obtenues durant leurs années de service. Seulement 15 % du nombre de militaires du rang ayant quitté les armées en 2010 sont entrés dans le système de pensions militaires de retraite⁵⁵.

Le Haut Comité regrette que malgré la demande du ministère de la défense, aucun amendement à la loi n'ait été déposé dans le sens de sa recommandation formulée en 2010.

⁵³ Par exemple, dans le cas de la 9^{ème} brigade d'infanterie de marine, il s'agit du caporal Paul Dubois, tué au combat le 24 juin 1959 à l'âge de 21 ans.

⁵⁴ Melun pour les élèves aspirants, Tulle, Montluçon, Chaumont, Châteaulin pour les gendarmes adjoints EP (emploi particulier-soutien), localités auxquelles s'ajoutent Rochefort et Beynes pour les gendarmes adjoints APJA (agents de police judiciaire-adjoint).

⁵⁵ Cf. annexe 12: Militaires du rang - Données chiffrées.

La situation actuelle des militaires affiliés rétroactivement au régime général et à l'IRCANTEC n'est pas satisfaisante. Même si elle n'est, en soi, pas différente de celle des autres agents publics placés dans des conditions identiques, elle s'en distingue néanmoins par le fait que le versement des cotisations complémentaires restant à la charge des militaires doit intervenir après seulement quelques années d'activité professionnelle, alors qu'ils ne disposent que d'un faible niveau de pension et se trouvent confrontés aux aléas d'un reclassement professionnel.

Le Haut Comité constate qu'une évolution de ce type présenterait pour les militaires, l'avantage, d'une part, de préserver le principe de l'unité de la communauté militaire en matière d'accès à la protection sociale et, d'autre part, de mettre fin à l'obligation de rachat des cotisations.

Il ne voit pas d'obstacle majeur à la mise en œuvre d'une telle orientation, même s'il n'ignore pas qu'elle impliquerait, à terme, la création d'un grand nombre de petites pensions à paiement différé (plus de 20 000 par an) et qu'elle contribuerait à l'accroissement du nombre de militaires poly-pensionnés. Il note d'ailleurs qu'en 2008, cette solution a été mise en œuvre dans le cadre de la réforme des régimes spéciaux de non-fonctionnaires.

Il relève enfin qu'elle permettrait de remédier à l'injustice que constitue le fait que les militaires quittant les armées avant 15 ans de service perdent actuellement le bénéfice des bonifications qu'ils ont acquises, notamment celles liées à l'activité, alors même qu'ils constituent, pour une majorité d'entre eux, l'essentiel des unités soumises aux conditions d'emploi les plus intenses.

Le Haut Comité maintient sa recommandation de modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition minimale de service ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, pour en réduire fortement la durée. Il y voit un élément supplémentaire de fidélisation.

CONCLUSION

1. De la conscription à la professionnalisation des armées : les militaires du rang

Les forces armées ont été profondément transformées par la professionnalisation décidée en 1996. Les opérations militaires conduites depuis et l'absence de décalage dommageable entre les armées et la société civile démontrent que cette opération a été réussie.

Le nouveau système a été mis en place en six ans. Il s'agissait principalement de remplacer les 150 000 appelés qui servaient dans les armées par des engagés et des volontaires, tout en assurant les missions qui leur étaient confiées, en respectant un impératif de jeunesse et sans affaiblir le lien entre la Nation et ses armées. Cette réforme reposait notamment sur la capacité des armées à mettre en place un système pérenne de renouvellement des ressources humaines. Pour cela des choix ont été nécessaires qui ont conduit à adapter et non transformer en profondeur les profils de carrières et plus largement la condition des militaires du rang.

En 2005, lors des travaux portant sur le nouveau statut général des militaires, le législateur a fait le choix de soumettre le militaire du rang aux mêmes droits, obligations et garanties que tous les autres militaires⁵⁶. Le Livre blanc de 2008 contient les éléments généraux qui encadrent leur gestion.

Cette transformation réussie appelle cependant à relever de nouveaux défis pour s'adapter à une population qui évolue, à des conditions d'engagement et des conditions d'emploi également nouvelles. Le Haut Comité estime nécessaire que l'institution militaire lance une réflexion en profondeur sur trois axes majeurs :

- le cursus de militaire du rang,
- la formation professionnelle,
- la reconnaissance.

Cette réflexion, qui doit conduire à la mise en œuvre de mesures cohérentes, pourrait se concrétiser par l'application des recommandations du Haut Comité selon un calendrier adapté aux contraintes de l'institution et aux budgets.

2. Comment caractériser la situation de cette catégorie de personnel en 2012 ?

Pour les armées, il s'agit de répondre aux demandes de la Nation exprimée par le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale et la loi de programmation militaire. Il faut une armée « jeune », ce qui signifie :

- recruter,
- motiver et fidéliser,
- mais aussi reconnaître les mérites et l'engagement personnel.

⁵⁶ Ils se démarquent ainsi des agents contractuels civils qui ne sont pas rattachés au statut général de la fonction publique.

Si l'on analyse la situation vue par un militaire du rang, il ressort pour nombre d'entre eux les points suivants :

- une insatisfaction concernant les rémunérations et la considération qui leur est portée ;
- un soutien de la part de l'institution dont les bénéficiaires se font sentir surtout en début de carrière alors même que les charges apparaissent par la suite, principalement, avec la création de la famille.

Le Haut Comité estime qu'en 2012, une phase se termine laissant apparaître les limites de l'organisation actuelle. Il est nécessaire, pour assurer la pérennisation d'une armée en phase avec la société civile, de résoudre les questions suivantes :

- comment assurer la transition des nouvelles recrues de la vie civile à l'état militaire en portant l'effort sur davantage de progressivité : JDC, préparation militaire, école de formation initiale, formation vers un métier ?
- comment accompagner les militaires du rang tout au long de leur carrière et répondre aux évolutions fortes vécues durant leur vie militaire : mobilité, orientation, départ en opérations, responsabilités familiales, attentes vis-à-vis de l'institution au bout de sept ans de carrière ?
- comment accompagner la durée de la carrière par une transition facilitée vers la vie civile et leur attribuer une pension comme au reste des militaires.

3. Quelle stratégie adopter pour asseoir le statut de militaire du rang au sein de l'armée professionnelle ?

Dans un contexte de ressources limitées, le Haut Comité propose une stratégie de rééquilibrage des efforts, en particulier financiers, consacrés à cette population.

La priorité pourrait être donnée, tout d'abord à ceux qui sont déjà en son sein et ont prouvé leur engagement. Cet effort porterait ensuite sur les recrues potentielles, dont les études comportementales montrent, indépendamment du milieu militaire, que les premières années sont marquées par un ajustement progressif entre des attentes réciproques de l'employeur et des débutants⁵⁷. Cet ordre de priorité ne doit pas être compris comme une forme de repli de l'institution mais bien la marque d'une meilleure considération portée aux militaires du rang.

L'effort principal pourrait porter sur les mesures visant à augmenter le nombre moyen d'années de service en favorisant le maintien d'engagés durant une ou deux années de plus. Cela permettra de diminuer le flux de recrutement et ainsi de faire baisser le coût de la formation initiale. La sélectivité du recrutement en serait améliorée, influant directement sur le taux des départs prématurés actuellement jugé trop important.

Pour encourager les militaires à prolonger leur temps d'activité, des mesures prioritairement tournées vers l'amélioration de la formation professionnelle et des mesures indemnitaires ciblées pourraient être mises en œuvre. Simultanément une rémunération transitoire adaptée serait accordée durant la phase de formation initiale renforcée qui pourrait correspondre sensiblement à la période probatoire de six mois, dans une logique inspirée de celle de l'apprentissage. La nature et le champ d'application de l'actuelle prime d'engagement pourraient être revus en ce sens.

⁵⁷ Au cours de leurs trois premières années de vie active, plus de la moitié des jeunes ont changé au moins une fois d'employeurs. Étude DARES, novembre 2011.

Reconnaître le caractère professionnel des militaires du rang, c'est également mettre en place un accompagnement individualisé des carrières et améliorer l'employabilité des militaires lors de leur retour dans la vie civile. Pour cela il est nécessaire de développer les qualifications de ceux qui font le choix d'une carrière courte et de financer des mesures de fin de carrières pour ceux, en nombre limité, qui tiendront des postes à responsabilités ne nécessitant pas systématiquement d'être sous-officier.

Le Haut Comité attache une attention particulière aux points suivants :

- informer et accompagner les militaires du rang qui sont déjà au sein de l'institution des évolutions les concernant, ainsi que leurs successeurs ;
- favoriser l'adaptation locale des mesures générales : même si de plus en plus de militaires évoluent dans un environnement interarmées, le militaire du rang se sent tout d'abord un « terrien », un « aviateur », un « marin » ou un « gendarme ».

4. Les observations qui précèdent conduisent le Haut Comité à émettre les recommandations suivantes :

Recommandations générales

Malgré une transformation des armées réussie dans son ensemble et une attention continue à cette catégorie de personnel, le Haut Comité constate l'existence de symptômes préoccupants. S'ajoutant à un sentiment général d'incertitude des militaires du rang eux-mêmes, des données objectives dont notamment le taux de sélection ou les insuffisances de leur cadre statutaire imposent aux armées de ne pas rester sans réaction.

Le Haut Comité recommande de définir une stratégie qui rendra les armées capables d'assurer le renouvellement des ressources humaines sur le long terme. Cette stratégie devrait reposer sur une évolution de la gestion de cette population et sur une reconnaissance du militaire du rang et de ses proches.

Le Haut Comité constate que les armées ont pu adapter le cadre réglementaire définissant la situation de militaire du rang à leurs propres contraintes de gestion. Cette souplesse est gage d'efficacité mais ne doit pas se traduire par une insuffisante prise en compte des aspirations de ceux qui sont déjà au sein des armées.

Le Haut Comité estime qu'il est nécessaire de maintenir un équilibre entre diversité des profils de carrière et identité des situations au sein d'organismes interarmées.

Recommandations détaillées

La situation statutaire des militaires du rang

Le Haut Comité constate que la situation juridique des militaires du rang fait l'objet d'un traitement différent de celui de toutes les autres catégories de militaires. En se fondant sur l'expérience acquise au cours de ces dix années de professionnalisation, le Haut Comité recommande de conserver le régime de militaire engagé mais d'adopter un statut particulier des militaires du rang. En outre la réglementation applicable aux volontaires, qui avait été conçue pour faciliter la transition vers la professionnalisation, doit être rénovée, afin de devenir notamment un instrument permettant d'attirer vers le métier des armes pour une période courte, non renouvelable, des jeunes gens qui pourraient hésiter dans un premier temps à s'engager plus durablement.

Aller vers les jeunes citoyens

Le Haut Comité estime que la Journée défense et citoyenneté (JDC) est fondamentale en ce qu'elle permet de s'adresser à l'ensemble d'une tranche d'âge. Il recommande que celle-ci ne soit plus conçue comme un rendez-vous isolé. Son intérêt devrait être expliqué en amont et des rendez-vous entre les jeunes et les armées pourraient être proposés, correspondant aux étapes d'entrée dans la vie active des jeunes citoyens.

Améliorer la prise en compte des aptitudes et favoriser la transition de la vie civile à la vie militaire

Le Haut Comité recommande de suivre la perception par les militaires recrutés de l'adéquation entre leurs souhaits initiaux et la réalité de leur emploi après une première période de pratique.

Il recommande, lorsque la procédure de recrutement le permet, de mettre en œuvre un parcours de recrutement qui intègre une information sur le terrain des conditions d'exercices du métier de militaire du type préparation militaire.

Il recommande qu'une attention particulière soit portée sur la durée de la phase de recrutement afin de mieux répondre aux aspirations des jeunes recrues.

Former à un métier

Le Haut Comité recommande de veiller à ce que les perspectives présentées aux futures recrues en matière d'acquisition de compétence professionnelle soient réalistes et conformes avec ce qui est pratiqué en cours d'engagement.

Il recommande de formaliser les responsabilités des tuteurs et de mettre en place des moyens de reconnaître leur mission.

Dans cette logique d'individualisation du conseil aux jeunes recrutés, le Haut Comité recommande l'identification claire d'une cellule de référence par métier, disponible et facilement accessible pour les militaires recrutés.

Le Haut Comité recommande que soit proposé systématiquement un contrat d'au moins quatre ans afin de lier l'engagement initial au droit à la reconversion, et d'améliorer ainsi l'attractivité des carrières courtes dans les armées.

Le Haut Comité recommande que la formation des engagés s'inscrive dans une logique de formation au poste, en favorisant une forme d'alternance entre le travail en école et le travail en unité, tout en développant une perspective d'acquisition systématique de certificat professionnel pour ceux qui ne souhaitent pas prolonger leur engagement.

Le Haut Comité maintient sa recommandation d'augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Étudier les perspectives d'avancement en fin de parcours professionnel

Le Haut Comité recommande que la fin de service des militaires du rang, que l'institution a décidé de garder en son sein, fasse l'objet d'une réflexion spécifique, de nature à offrir une fin de parcours professionnel mieux sécurisée.

Prendre en compte, dans la politique indemnitaire, l'allongement souhaitable de l'engagement

Le Haut Comité recommande de revoir l'ensemble de la politique d'attribution des primes en prenant en compte à la fois les besoins des armées et la nécessaire reconnaissance des services effectués. Le Haut Comité souhaite que ces évolutions interviennent progressivement.

Accroître la durée moyenne de l'engagement

Le Haut Comité recommande que des efforts soient effectués sur la durée d'engagement, pour soutenir les engagés en cours de carrière, en fonction des besoins spécifiques de chaque armée. Trouver un meilleur compromis en termes de flux de recrutement, de moyenne d'âge et de maintien d'expérience, peut procurer des résultats importants sur le plan budgétaire.

Accompagner la famille

Le Haut Comité réitère les recommandations formulées dans son second rapport (2008) à propos du logement des militaires et souligne la nécessité d'une politique globale et ambitieuse.

Il recommande, comme le propose le Haut Conseil de la santé publique, que soit mis en place un dispositif de surveillance des inégalités de santé et d'accès aux soins.

Il recommande qu'une attention particulière soit portée à la question de l'accès aux soins des militaires du rang, ainsi qu'à l'information de leur conjoint.

Favoriser la reconversion

Le Haut Comité souligne l'importance des dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012⁵⁸ comportant des modifications au code de la défense, notamment en ce qui concerne le détachement et l'intégration de militaire du rang au sein de la fonction publique civile. Le Haut Comité recommande la mise en place d'un suivi exigeant de l'application de ces dispositions.

Le Haut Comité recommande le renforcement des actions conduites au profit des militaires du rang, pour faciliter les reclassements dans le secteur public, en particulier dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Le Haut Comité recommande que l'usage du passeport professionnel (livret de compétence) dès l'intégration, fasse l'objet d'une mise en œuvre systématique, et d'une prise en compte lors de chaque étape de la carrière du militaire du rang.

Prendre en compte la spécificité des carrières courtes dans le régime des pensions

Le Haut Comité maintient sa recommandation de modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition minimale de service ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, pour en réduire fortement la durée. Il y voit un élément supplémentaire de fidélisation.

Consacrer la place des militaires du rang dans les armées

Le Haut Comité recommande de favoriser toute mesure de nature à renforcer l'identité des militaires du rang au sein de la communauté militaire ou vis-à-vis de la société civile. La question de l'appellation « militaire du rang » pourrait elle-même faire l'objet d'une réflexion associant les intéressés eux-mêmes.

⁵⁸ Loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre la discrimination et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

DEUXIÈME PARTIE :

LES RÉMUNÉRATIONS

SYNTHÈSE

Les militaires ont un métier singulier. L'esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême, et la disponibilité figurent parmi ses spécificités. La jeunesse de ses forces impose en outre son renouvellement constant. Les carrières comportent des particularités qui peuvent contribuer à écarter un jeune français du métier militaire. Il est donc nécessaire d'en développer l'attractivité.

Dans ce contexte, la rémunération est une notion plus complexe que la simple rétribution d'un travail ou d'un service. Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a dès son premier rapport mis en avant l'importance de la nature du lien entre attractivité et rémunération, même s'il ne s'agit que d'un élément de la condition militaire parmi d'autres, dont certains immatériels.

Le niveau et l'évolution des rémunérations constituent des indicateurs concrets de la place des militaires au sein de la fonction publique et plus largement de la reconnaissance de la Nation à leur égard. Depuis le premier rapport plusieurs évolutions d'origines diverses ont marqué cette question.

Les travaux de révision des statuts particuliers associés à de nouvelles grilles indiciaires prennent fin. Toutefois, une part importante de la rémunération, la partie des primes et indemnités, n'a été à ce jour que partiellement modifiée. Par ailleurs, la communauté militaire s'est profondément transformée :

- la gendarmerie nationale, qui compte près de la moitié du personnel de carrière de l'ensemble des militaires, est désormais rattachée au ministère de l'intérieur ;
- la réforme des bases de défense, notamment, conduit d'une certaine manière à placer des effectifs significatifs hors de leur armée d'origine.

Les comparaisons se font plus immédiates aujourd'hui entre armées mais aussi avec la police nationale ou encore avec les armées alliées du fait des opérations extérieures multinationales.

Au regard de l'attractivité, prendre en compte la seule rémunération du militaire considéré isolément n'est plus suffisant. Aussi est-il paru nécessaire de présenter les résultats disponibles pour appréhender les revenus du ménage dont la *personne de référence* est un militaire.

Le Haut Comité relève au travers de ses travaux de suivi et des études particulières conduites dans le cadre de ce rapport les éléments majeurs suivants :

En ce qui concerne la rémunération du militaire, le Haut Comité confirme sa position de 2007, du maintien, dans l'ensemble, du niveau de rémunération des militaires par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles, de la fonction publique civile et du secteur privé.

Pour la plupart des catégories de militaires, ce sont les compensations aux contraintes et sujétions de la condition militaire, dont une partie varie en fonction de l'engagement des forces, qui ont permis de rattraper, **alors que ce n'est pas leur objet**, le niveau moyen de rémunération des autres catégories équivalentes.

En outre, l'étude des revenus des ménages dont la personne de référence est un militaire montre que le niveau de vie moyen du ménage est inférieur à celui d'un ménage dont les membres sont tous deux civils. Cette différence en défaveur des militaires et de leur conjoint s'explique par un revenu moins élevé en moyenne du conjoint. L'écart atteint, sur la période 2005-2009, près de 18 %.

Enfin, le Haut Comité constate que toute évolution du régime de rémunération de la fonction publique civile non appliquée aux militaires se rattrape difficilement. Il attire donc l'attention sur l'article du code de la défense qui dispose que toutes les mesures de portée générale appliquée aux fonctionnaires civils doivent être appliquées aux militaires.

Le Haut Comité formule en conséquence les recommandations suivantes :

À la lumière des constats précédents, le Haut Comité recommande de veiller au parallélisme des mesures indiciaires entre les différentes catégories militaires et civiles.

Le Haut Comité recommande de mettre en œuvre les mesures liées à la « refondation du système indemnitaire des militaires », dernier volet de la rénovation du statut général des militaires. Sauf à perdre de leur spécificité, les primes ne doivent pas servir d'outil de réaligement des militaires sur les civils à profession équivalente. Par ailleurs, le Haut Comité recommande de conserver le caractère global de l'indemnité pour charges militaires.

Il maintient sa recommandation, émise dans le premier rapport, de replacer les mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints¹, au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société. Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des mesures prises.

Le Haut Comité recommande qu'un soin particulier soit apporté au maintien de la qualité du service de la solde durant toute la phase de montée en puissance du futur dispositif.

Le Haut Comité recommande que le ministère de la défense soit associé à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire.

Le Haut Comité recommande donc qu'un dispositif permanent de concertation entre le ministère de la défense et le ministère en charge de la fonction publique soit mis en place, afin d'assurer la mise en cohérence des mesures envisagées avec les réformes en cours au sein de la fonction publique civile. Celui-ci devrait permettre également de mieux éclairer les travaux des conseils de la fonction militaire des armées et du conseil supérieur de la fonction militaire.

¹ Recommandations mises en œuvre : mutation dans la même garnison, accords au niveau central avec des grandes entreprises, stabilité du personnel chargé de l'emploi des conjoints, expérimentation de l'externalisation des prestations d'aide à l'emploi des conjoints.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	67
1 - RÉMUNÉRATION DU MILITAIRE, PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DEPUIS 2005	69
1.1 - CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES	69
- caractéristiques des carrières	70
- part des primes et indemnités dans les rémunérations	70
1.2 - RÉMUNÉRATION EN 2010	73
- rémunération des personnes en place	73
- part des primes et indemnités	74
1.3 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON AVEC LES ARMÉES ALLIÉES	75
1.4 - SITUATION PAR RAPPORT AUX AUTRES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES (CSP)	77
- comparaison de la rémunération moyenne par rapport aux catégories socioprofessionnelles des secteurs public et privé	77
- évolution de la situation des militaires	78
1.5 - ÉTUDE DÉTAILLÉE DES ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À LA FONCTION PUBLIQUE CIVILE (FP)	79
- mesures mises en œuvre	79
- évolutions indiciaires et comparaisons avec les autres catégories de la fonction publique civile	80
- évolution de l'indice majoré moyen	81
- études catégorielles des rémunérations	82
1.6 - LA PROFESSIONNALISATION FACTEUR DE PROGRÈS	88
2 - REVENU DES MÉNAGES, UN POINT DE VUE PLUS COMPLET	89
2.1 - NIVEAU DE VIE ANNUEL MOYEN 2005-2009	89
2.2 - COMPARAISON AVEC LES AUTRES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES	91
3 - ORIENTATIONS CONCERNANT LE RÉGIME GÉNÉRAL DES RÉMUNÉRATIONS	94
3.1 - LES MESURES PRISES PAR LA FONCTION PUBLIQUE CIVILE	97
- application du nouvel espace statutaire (NES) aux militaires	97
- enseignements, rapprochement avec le ministère en charge de la fonction publique	98
3.2 - DES ÉVOLUTIONS À POURSUIVRE	99
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI)	99
- les emplois fonctionnels	100
- la rémunération « hors échelle » pour les colonels	100
3.3 - LA REFONDATION DU SYSTÈME INDEMNITAIRE (RSIM)	102
- pilotage de la réforme	102
- démarche britannique, le facteur « X »	103
- recommandations	103
CONCLUSION	104

INTRODUCTION

Dans son premier rapport le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a traité d'emblée, avec la question plus large de l'attractivité, la question de la rémunération des militaires. Son niveau et son évolution constituent des indicateurs concrets de la place des militaires au sein de la fonction publique civile et plus largement de la reconnaissance de la Nation à leur égard. Par ailleurs, ces travaux permettaient de contribuer à soutenir les travaux de révision des statuts particuliers des corps militaires.

La question a été ensuite suivie annuellement par le Haut Comité, qui a renforcé ses outils d'analyse et développé de nouvelles approches. Attentif aux ressentis des militaires, tout en restant fidèle à sa méthode d'analyse objective, s'appuyant sur l'INSEE et l'Observatoire économique de la défense (OED) du ministère de la défense, le Haut Comité présente donc une nouvelle situation des rémunérations qui a bénéficié de davantage de recul et de nouveaux outils.

Les travaux de révision des statuts particuliers prennent fin. Le résultat des évolutions du classement indiciaire peut être mesuré. Des observations peuvent en être tirées. Toutefois, une part importante de la rémunération, la partie des primes et indemnités, n'a été à ce jour, que partiellement modifiée.

Par ailleurs la communauté militaire s'est profondément transformée :

- la gendarmerie nationale, qui compte près de la moitié du personnel de carrière de l'ensemble des militaires, est rattachée au ministère de l'intérieur ;
- la réforme des bases de défense, notamment, conduit d'une certaine manière à placer des effectifs significatifs¹ hors de leur armée d'origine.

Ces réformes ont pour effet d'accroître le nombre de militaires d'armées différentes placés dans des emplois comparables mais rémunérés selon des principes différents. Les comparaisons se font plus immédiates aujourd'hui avec la police nationale au sein du même ministère que la gendarmerie nationale mais aussi avec les armées alliées du fait des opérations extérieures multinationales.

Au regard de l'attractivité, prendre en compte la seule rémunération du militaire considéré isolément n'est plus suffisant. Aussi il paraissait nécessaire de présenter les résultats disponibles pour appréhender les revenus des ménages dont *la personne de référence* est un militaire.

Enfin, le régime général des rémunérations ne semble pas être encore considéré comme un enjeu propre, caractéristique de la place du militaire dans la société. Or il reste des réformes indemnitaires à mettre en œuvre et la question du décalage dans le temps avec la fonction publique civile, des mesures prises, est toujours prégnante.

¹ 28 000 militaires de l'armée de terre – 19 000 aviateurs – 4 000 marins, servent hors de leur armée d'origine.

Dans une première partie, le Haut Comité s'est attaché à étudier la rémunération du militaire pris isolément. Il a analysé les relations entre rémunération et carrière. Les chiffres de l'année 2010 sont ensuite détaillés. Cette rémunération est ensuite resituée par rapport aux armées étrangères et aux autres catégories socioprofessionnelles. Des comparaisons avec la fonction publique civile sont détaillées sous un angle collectif mais aussi individuel. La période d'étude débute en 2000².

Dans une deuxième partie, après les revenus du militaire, le Haut Comité présente les résultats de l'étude sur le revenu des ménages.

Dans la troisième partie, il pointe les limites d'une organisation génératrice de décalages dans le temps fréquents entre fonction publique civile et fonction militaire. Le Haut Comité rappelle les recommandations non satisfaites et apporte son éclairage sur la réforme annoncée des primes et indemnités des militaires.

² Pour certaines, les comparaisons remontent à l'année 1990.

1 - RÉMUNÉRATION DU MILITAIRE PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DEPUIS 2005

Introduction

La rémunération des militaires est constituée, comme celle des fonctionnaires civils, d'un traitement, ou solde de base, auquel s'ajoutent différentes primes et indemnités. Le traitement de base est calculé en fonction de l'indice de l'agent, qui dépend à la fois du classement indiciaire du corps et du déroulement de carrière de l'intéressé.

Étudier la rémunération des militaires nécessite donc d'aborder aussi bien les aspects indiciaires qui rendent compte de la position d'ensemble des différentes catégories de personnel puis son montant proprement dit, plus proche de la perception que chacun peut en avoir, réalité beaucoup plus complexe à saisir compte tenu de l'importance des primes et indemnités diverses dont bénéficient les différentes catégories de militaires.

Dans cette première partie, le Haut Comité examine la rémunération du militaire. Après avoir rappelé le sens de la relation « carrière » et « rémunération » au travers de leurs spécificités, le Haut Comité présente la réalité de la situation en 2010.

Le niveau de cette rémunération est ensuite apprécié par comparaison avec les forces alliées et de manière globale avec les différentes catégories socioprofessionnelles en France.

Le Haut Comité considère néanmoins que cette approche globale est insuffisante. De manière analogue aux travaux conduits dans son premier rapport, la rémunération du militaire est analysée par comparaison avec la fonction publique civile, au travers de ses évolutions de moyen puis court terme, sous les aspects indiciaires, de rémunération totale effective et en effectuant des comparaisons de carrières avec d'autres corps de la fonction publique civile. L'avertissement méthodologique qui précise les références et les méthodes employées par le Haut Comité fait l'objet de l'annexe 5.

1.1 - CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES

Lors de la rédaction du premier rapport, un travail a été réalisé visant d'une part à rendre compte de l'évolution de la position du militaire sur une perspective longue, depuis 1948, et d'autre part à éclairer les spécificités des carrières des militaires par rapport aux autres corps de la fonction publique civile et au secteur privé. Il est indispensable de conserver à l'esprit ces différentes observations pour interpréter les résultats de ce sixième rapport.

La commission Lainé, chargée en 1948 de classer les militaires au sein de la grille de la fonction publique civile, s'était alors heurtée à la même difficulté. Elle avait précisé, dans son rapport au Vice-président du Conseil, que « *la carrière militaire est trop diversifiée par le jeu des limites d'âge et de la variété du recrutement qui échelonnent les départs sur tous les degrés de la hiérarchie pour qu'aucune identité formelle puisse s'établir entre les deux carrières* »^{3 4}.

³ Rapport de la commission Lainé, p.5.

⁴ Carrières civiles et militaires.

Caractéristiques des carrières

Il convient de rappeler ici plusieurs caractéristiques singulières des carrières militaires :

- à l'exception des seuls officiers recrutés par la voie des grandes écoles, tous les militaires commencent leur carrière en tant que contractuels. La proportion de militaires recrutés sous contrat une année donnée qui accéderont ensuite, après plusieurs années, au statut de carrière n'excède pas un tiers ;
- du fait de la prise en compte de l'impératif de jeunesse, dans une majorité de cas, une carrière militaire ne suffit pas à couvrir l'ensemble d'une vie professionnelle. Ainsi, les militaires sous contrat ne peuvent servir plus de 20 années pour les officiers et 27 années pour les non-officiers ; les limites d'âge de la quasi-totalité des militaires de carrière sont, selon les grades, comprises entre 47 et 59 ans ;
- la progression de carrière et, pour les militaires sous contrat, l'accès au statut de carrière dépendent de l'acquisition de qualifications et de la réussite à des examens professionnels à plusieurs moments de la carrière ;
- la répartition des emplois à tenir et la pyramide des grades qui en résultent entraînent une forte sélectivité pour l'accès aux grades les plus élevés de chaque catégorie hiérarchique. Parmi les officiers recrutés par la voie des grandes écoles, un sur deux environ accède au grade de colonel, et seulement entre un sur sept et un sur dix devient officier général⁵. Le taux de sélection pour devenir officier général parmi les officiers qui peuvent statutairement être promus est de l'ordre de 5 % par an ;
- parmi les sous-officiers, le ratio « promus/statutairement promouvables » varie pour le grade de major entre 8 % pour l'armée de terre⁶ et 1,3 % pour la marine et pour le grade d'adjudant-chef/maître principal, le taux est compris entre 12 % dans l'armée de terre⁷ et 7,3 % dans la marine.

Part des primes et indemnités dans les rémunérations des militaires

(cf. annexe 6)

Les indemnités peuvent se classer en quatre grandes catégories :

- les indemnités destinées à compenser les sujétions générales de l'état militaire, essentiellement l'indemnité pour charges militaires et ses différents accessoires ;
- les indemnités liées à l'exercice de certaines activités opérationnelles, encore dénommées « primes opérationnelles » ;
- les primes de qualifications perçues par les détenteurs de certains brevets ou diplômes militaires ;
- et les autres primes et indemnités, de moindre importance soit par leur montant, soit par le nombre de leurs bénéficiaires.

Les taux moyens de primes⁸ des militaires sont, comparables à ceux des fonctionnaires civils de même catégorie socioprofessionnelle. Il est fait exception ici du personnel de la police et de l'administration pénitentiaire dont les montants de primes les placent au-dessus des autres catégories de personnel.

L'effet des primes opérationnelles est important. Il en résulte qu'un militaire peut voir sa rémunération varier dans des proportions significatives en fonction de son affectation et de

⁵ Réponse des armées au questionnaire du HCECM.

⁶ Taux armée de l'air : entre 4,02 % et 2,50 % suivant le type de recrutement.

⁷ Taux armée de l'air : 9,36 %.

⁸ Le taux de primes d'un agent est égal au quotient des primes par le traitement brut. Le taux de prime moyen d'une catégorie est la moyenne des taux de primes individuelles des agents de cette catégorie.

son activité. Ce phénomène est plus particulièrement ressenti lorsqu'un militaire est affecté à Paris car il ne perçoit en général plus de prime opérationnelle alors qu'il doit faire face à un coût de la vie plus élevé, notamment en matière de logement.

C'est la prime perçue en OPEX qui a la plus forte incidence : elle fait un peu plus que doubler la rémunération du militaire en métropole qui ne perçoit ni prime opérationnelle ni majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM). Le facteur multiplicatif est globalement compris entre 2,1 et 2,4 et le gain compris entre 2000 € (soldat) et 5700 € (colonel) mensuels.

Viennent ensuite les indemnités pour services aéronautiques, pour services sous-marins et pour services dans les troupes aéroportées, dont les montants sont très proches avec un gain mensuel compris entre 700 € et 1350 €.

La situation familiale a une incidence notable sur le salaire

Les militaires perçoivent, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires, le supplément familial de traitement. Mais leur situation de famille a en outre une incidence sur l'ouverture du droit à percevoir différentes indemnités et sur leur montant⁹. La rémunération peut ainsi diminuer dans des proportions importantes notamment lorsqu'un militaire divorce et que son ancien conjoint se voit confier la garde des enfants.

À grade donné, le salaire dépend peu des responsabilités exercées

Il n'existe pas dans la fonction militaire de statut d'emploi comme en connaît la fonction publique civile. Les responsabilités effectivement exercées par les militaires sont prises en compte dans leur rémunération selon deux modalités principales : identification d'un nombre limité d'emplois fonctionnels au sein de l'administration centrale, d'une part et au moyen de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), d'autre part.

Le Haut Comité constate le maintien des caractéristiques générales de la rémunération du militaire depuis 2007. Il souligne l'importance de cette question eu égard au lien qui est établi avec le profil spécifique des carrières de militaire, l'attractivité qui en découle et le flux de recrutement, établi par la loi¹⁰, à préserver. Il relève la forte sélectivité pour parvenir aux grades les plus élevés dans chaque catégorie.

Les tableaux de la page suivante présentent concrètement en 2012 les montants des différentes primes et indemnités et leur poids relatifs, sans prétendre à l'exhaustivité des cas.

⁹ Montant de l'indemnité pour charges militaires, de l'indemnité de services en campagne – Droit à percevoir la majoration, le supplément et le complément de l'indemnité pour charges militaires et le supplément de l'indemnité de sujétions pour service à l'étranger.

¹⁰ Loi de programmation militaire, 2009-2014, p.32.

Tableau 1 – Primes ou indemnités liées à certaines activités opérationnelles - Montants mensuels bruts en euros

	Colonel	Capitaine	Major	Sergent-chef	Caporal
Indemnité de sujétions pour service à l'étranger (ISSE)	5 702,21	3 958,91	3 688,03	2 687,88	2 111,42
Supplément familial ISSE	416,73	185,21	416,73	185,21	***
Embarquement	760,29	527,85	491,74	358,38	281,52
Service sous-marin	1 189,98	1 189,98	875,13	875,13	703,80
Troupes aéroportées	1 051,08	1 051,08	810,30	729,27	682,97
Aéronautique	1 333,52	1 319,64	875,13	875,13	703,80
Indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP)	646,25	659,82	639,26	470,71	***
Prime spéciale gendarmerie	50,00	50,00	50,00	50,00	***
Allocation mission judiciaire gendarmerie	76,22	76,22	76,22	76,22	***

Source : ministère de la défense, simulateur de solde Picasso, mars 2012.

Champ : tous militaires.

Tableau 2 – Indemnités non liées à l'activité opérationnelle – Montants mensuels bruts en euros

	Colonel	Capitaine	Major	Sergent-chef	Caporal	
Indemnité de résidence zone 0 (3 % de la solde de base)	114,04	79,18	73,76	53,76	42,23	
Indemnité pour charges militaires (ICM)	Zone 0	805,57	689,82	349,94	310,49	88,48
	Zone 3	733,18	627,83	318,50	282,59	88,48
Indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (TAOPC)	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	
Supplément familial	Marié 1 enfant	***	2,29	***	2,29	***
	Marié 2 enfants	110,27	***	84,43	***	***
Total avec indemnité de résidence zone 0	1 086,55	827,96	564,80	423,21	187,38	

Source et champ : cf. tableau 1.

1.2 - RÉMUNÉRATION EN 2010

(Cf. annexe 8)

Afin d'illustrer concrètement le contenu de la rémunération du militaire mais également de pouvoir porter une appréciation sur son évolution, en tenant compte des critères de promotion et vieillissement, le Haut Comité a fait réaliser¹¹ par l'Observatoire économique de la défense (OED) une analyse de la « rémunération moyenne des personnes en place » (RMPP) entre 2009 et 2010. Ces calculs reproduisent, dans ses grandes lignes, la méthodologie de l'INSEE appliquée aux fonctionnaires civils de l'État. Cette approche permet de tenir compte de tous les facteurs d'évolution du salaire des agents présents deux années de suite. Les effets des entrées et sorties sont ainsi neutralisés.

Rémunération des personnes en place

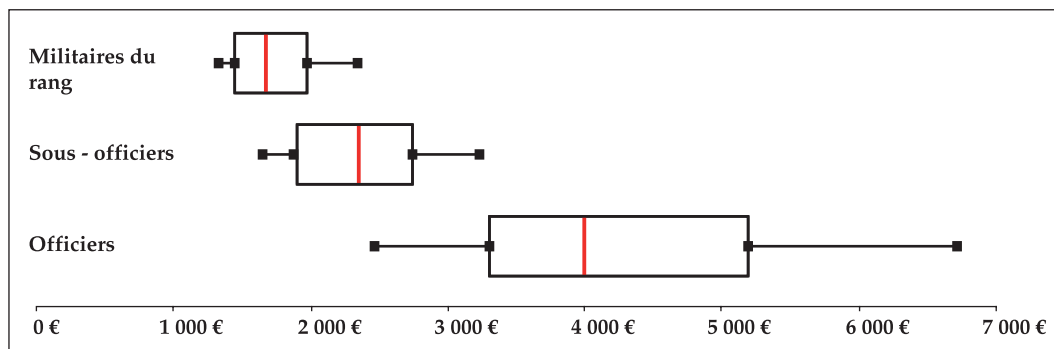
En se rapportant à la totalité des militaires présents en 2010, un militaire appartenant aux trois armées et à la gendarmerie a perçu en moyenne une **solde brute de 2 940 €** par mois. Déduction faite des prélèvements sociaux, **la solde nette moyenne est de 2 513 €**. La solde nette comme la solde brute augmentent entre 2009 et 2010 de 3,2 % en euros courants.

Compte tenu d'une hausse des prix de 1,5 % en moyenne annuelle pour 2010, la solde nette moyenne augmente de 1,7 % en euros constants. L'évolution de la solde moyenne est sensible aux promotions et avancements des personnels en place, mais aussi aux départs, notamment en retraite, et aux recrutements.

Si on considère les seuls militaires en place en 2009 et 2010 (RMPP), la solde nette moyenne par tête a augmenté, en euros courants, d'environ 4,1 %, dont environ 2,8 % seraient imputables à l'effet de carrière. **En euros constants, l'augmentation de la solde nette moyenne par tête s'élève à 2,6 % entre 2009 et 2010.**

Par ailleurs, la distribution des soldes mensuelles montrent le recouvrement qui existe entre les rémunérations des différentes catégories de personnel, ainsi que les écarts entre les plus basses et les plus hautes rémunérations.

Graphique 1 - Distribution des soldes mensuelles nettes des militaires (terre, air, mer, gendarmerie) en 2010



Source et champ : cf. annexe 8.

Lecture : Le trait rouge représente la médiane de la solde mensuelle nette. Les rectangles vont du 1^{er} au 3^e quartile (Q1 à Q3¹²), et comprennent donc les 50 % centraux de la catégorie concernée. Les segments vont du 1^{er} au 9^e décile (D1 à D9) et comprennent donc les 80 % centraux de la catégorie concernée.

¹¹ Recommandée dès le premier rapport, cette étude est présentée pour la première fois cette année. Sa réalisation a nécessité d'analyser les résultats plusieurs années durant afin de fiabiliser les données.

¹² Cf. définitions en annexe 5.

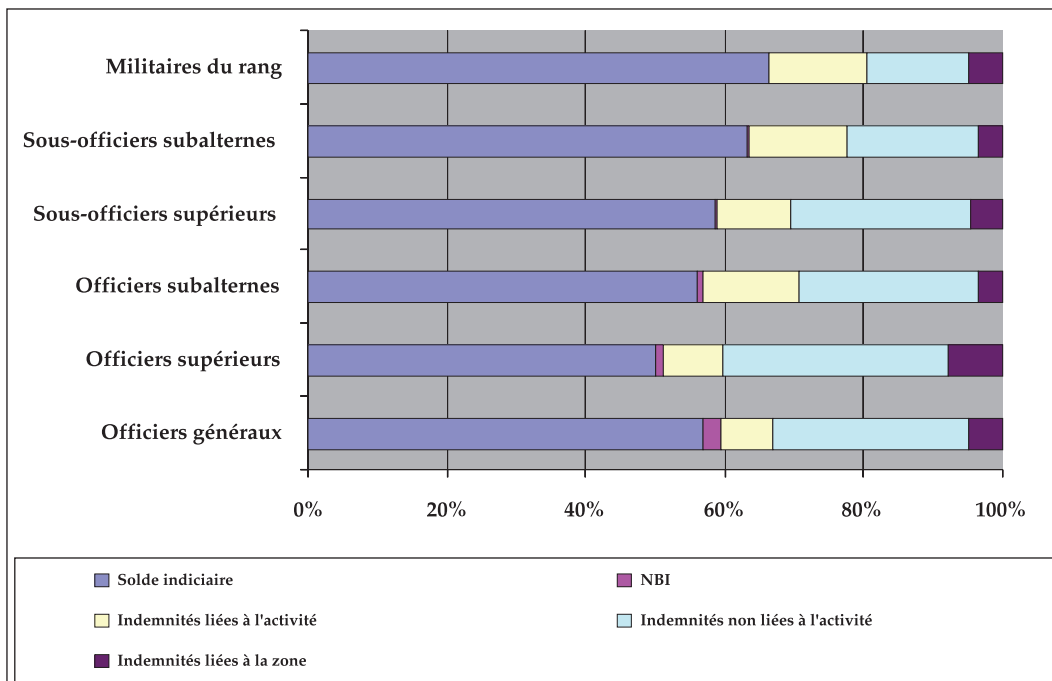
Part des primes et indemnités

Les primes en 2010 continuent de représenter 35 à 50 % de la solde brute des militaires.

Le graphique ci-dessous permet notamment d'observer :

- l'importance réelle de la part des primes et indemnités dans la rémunération totale moyenne des militaires ;
- la relative modestie de la part des primes directement liées à l'activité (ISSE, ISC, ISSP, ISAPB etc.) dans la rémunération totale moyenne, même si les conséquences de la prise en compte, au plan individuel, de toutes les indemnités opérationnelles peuvent être importantes ;
- l'importance des primes et indemnités de nature statutaire, notamment les primes liées à la qualification.

Graphique 2 - Ventilation de la solde brute annuelle moyenne par catégorie en 2010



Source et champ : cf. annexe 8.

Grâce à cette nouvelle étude, le Haut Comité dispose d'un outil spécifique aux militaires, comparable à celui utilisé pour l'ensemble de la fonction publique civile. Les résultats seront intégrés à la revue annuelle à partir de 2013.

Cette étude met en évidence la réalité du recouvrement des soldes mensuelles nettes entre les différentes catégories de militaires, même si celui-ci ne concerne qu'une part limitée de chaque catégorie.

Le Haut Comité souligne l'impact réel des primes et indemnités sur la rémunération, en particulier celles liées à l'activité qui en 2010 représentaient, selon les catégories et en moyenne, entre 7 et 15 % de celle-ci.

1.3 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON AVEC LES ARMÉES ALLIÉES

Comparaisons européennes

(Cf. annexes 9 et 16)

Le Haut Comité rappelle les limites des comparaisons qui peuvent être établies avec les pays étrangers. Les premiers travaux du Haut Comité s'étaient appuyés sur une étude pilotée par l'Office of Manpower Economics (OME)¹³, organisme chargé d'élaborer la revue annuelle de la paie des forces armées du Royaume-Uni. Une nouvelle étude a été publiée par cet organisme en 2010. Un questionnaire spécifique a été adressé par le HCECM aux attachés de défense sur la question particulière des militaires du rang. Les résultats sont présentés dans l'annexe n° 16 du rapport.

Tableau 3 - Comparaison des rémunérations de base (solde de base¹⁴ + indemnité de charges militaires, ICM) dans différents pays européens - France, base 100.

	Soldat Caporal		Sergent-chef		Major		Commandant		Colonel	
	2004	2008	2004	2008	2004	2008	2004	2008	2004	2008
France	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Allemagne	110	132	132	122	145	104	114	092	117	088
Royaume-Uni	141	159	179	181	196	178	152	143	167	130
Italie	n.d.	138	n.d.	118	n.d.	103	n.d.	105	n.d.	072

Source : cf. annexe 9.

Lecture : en Allemagne, en 2008, un sergent-chef se situait à un niveau de solde de base de 122, alors que le niveau de solde de base d'un sergent-chef des armées françaises était de 100.

L'étude englobe un nombre plus large de pays européens et anglo-saxons. Deux groupes distincts semblent pouvoir être constitués : d'une part des pays de tradition anglo-saxonne et d'autre part d'autres pays européens. La France appartient à ce deuxième groupe en termes de niveau de rémunération de base.

Pour le cas de la France, il faut souligner qu'au moment de l'enquête, les mesures adoptées de revalorisation indiciaire n'avaient pas encore été mises en œuvre. L'indice 100 de 2004 ne représente pas la même valeur en euros que l'indice 100 de 2008. De manière générale, les nombres figurant dans ce tableau doivent être pris en compte dans leur ensemble, sans chercher à tirer des enseignements catégorie par catégorie.

Globalement, les écarts entre les pays se sont réduits durant les quatre années séparant les deux études.

Cependant, entre 2004 et 2008, l'écart s'est accru entre les militaires du rang français et leurs homologues britanniques, italiens, allemands.

¹³ Organisme indépendant, rattaché au premier ministre, chargé d'élaborer la revue annuelle de la paie des militaires (AFPRB) mais aussi notamment des haut fonctionnaires, des professions de santé et des magistrats.

¹⁴ La solde de base correspond à la solde brute hors primes et indemnités.

Les rémunérations des officiers supérieurs italiens et allemands étaient en 2008 situées en dessous de celles de leurs homologues français. Toutefois, une nette différence se maintient avec celles des officiers de rang équivalent britanniques, canadiens et américains.

Cette comparaison portant sur la solde de base complétée par l'indemnité de charges militaires ne suffit pas à rendre compte du revenu disponible pour chaque militaire dans chaque pays. Le poids des primes et indemnités, le système de pension, les droits à permissions, le soutien des militaires et de leur famille, la protection sociale, les conditions de vie en opérations constituent autant de paramètres à prendre en compte.

Il n'existe pas d'outil commun d'évaluation de la condition militaire dans ces différents pays alors que les engagements opérationnels de ces dernières années conduisent les militaires à vivre et combattre ensemble. La fiabilisation de cette évaluation mériterait une mise en commun des données condition de vie des militaires.

Le Haut Comité relève que selon ces études, la rémunération directe du militaire français est comparativement moins élevée que celle de ses homologues anglo-saxons et proches de celles des autres militaires européens. Toutefois, les écarts ont tendance, sauf exception notable pour les militaires du rang, à diminuer avec la plupart des pays étudiés.

Les limites de ce type de comparaison conduisent à ne pas tirer immédiatement de recommandations de ces analyses. Toutefois, la multiplication élevée des situations dans lesquelles les militaires de ces différents pays travaillent dans des conditions similaires et le différentiel apparent de rémunération, conduisent le Haut Comité à vouloir poursuivre et approfondir ce travail de comparaison.

1.4 - SITUATION PAR RAPPORT AUX AUTRES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

(Cf. annexe 6)

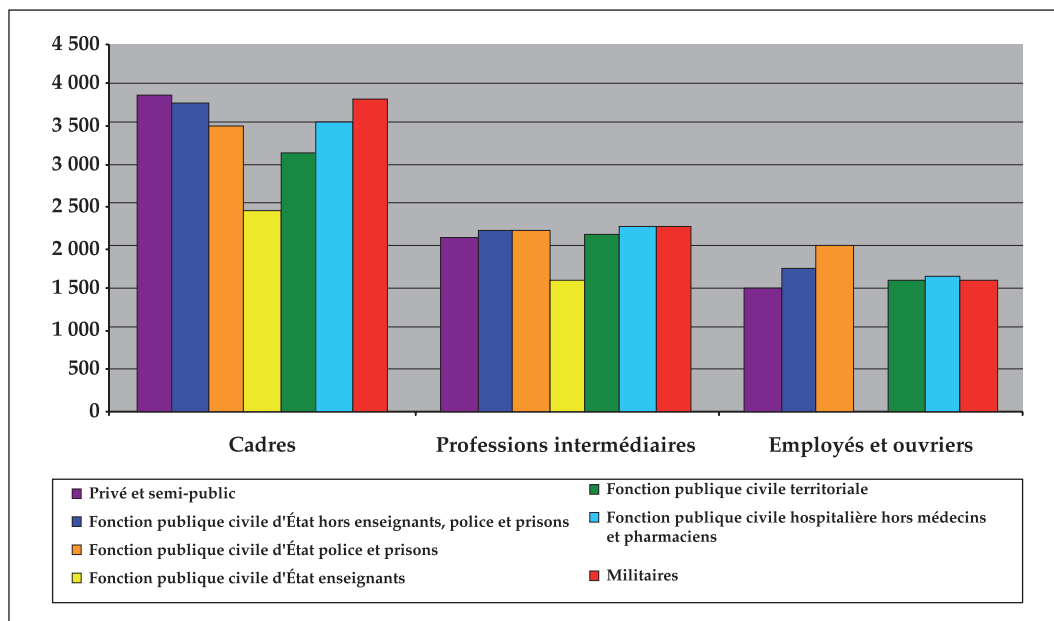
Comparaison de la rémunération moyenne par rapport aux catégories socioprofessionnelles des secteurs public et privé.

Les données présentées sont des montants moyens de rémunération par catégorie socioprofessionnelle. Les valeurs moyennes ont l'avantage de caractériser une population dans son ensemble, mais elles ont par là même un caractère globalisant qui ne saurait rendre compte de toute la diversité des situations individuelles. Les moyennes sont en outre soumises à différents effets de structure :

- le premier tient aux différences dans la structure des qualifications au sein des populations comparées. Les militaires se caractérisent sur ce point par la part importante des professions intermédiaires (sous-officiers) qui représentent plus de la moitié de l'effectif militaire contre un quart environ dans le secteur privé ou la fonction publique civile de l'État (hors enseignants) ;
- le second résulte des différences dans les pyramides des âges. Les militaires sont, en moyenne, plus jeunes d'une dizaine d'années que les fonctionnaires civils et leurs carrières sont plus courtes. En comparant, par exemple, le salaire moyen d'un militaire du rang et celui d'un fonctionnaire civil de catégorie C, il convient de garder à l'esprit que le premier est âgé en moyenne de 25 ans et le second de 43 ans.

Le graphique ci-dessous présente une vue d'ensemble de la rémunération mensuelle nette moyenne des officiers, sous-officiers et militaires du rang par rapport à celle des catégories socioprofessionnelles auxquelles il est admis de les comparer (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers).

Graphique 3 - Rémunération mensuelle nette moyenne par catégorie socioprofessionnelle - Année 2009



Source et champ : cf. annexe 6

Évolution de la situation des militaires

(Cf. annexe 6)

Le graphique 3, ci-avant, présente la situation en 2010. Les données contenues dans l'annexe 6¹⁵ permettent, en comparant le salaire net moyen de 2000 à 2009 et le traitement indiciaire brut moyen des différentes catégories socioprofessionnelles, de tirer les enseignements suivants :

- le niveau de rémunération des militaires n'a pas connu d'évolution majeure, relativement aux autres catégories étudiées ;
- le traitement brut indiciaire est généralement le plus faible des traitements des professions avec lesquels ils sont comparés ;
- le rapprochement des graphiques « salaire net » et « traitement indiciaire brut » fait apparaître que les primes des militaires leur permettent de se situer dans la moyenne des professions auxquels ils sont comparés. Seuls les sous-officiers supérieurs, disposant d'un niveau de traitement relatif plus favorable, perçoivent des primes qui leur permettent de se situer au-dessus des professions auxquelles ils sont comparés ;
- en 2009, l'effet sur les militaires du rang et les jeunes officiers des revalorisations indiciaires est à peine perceptible. Une appréciation ultérieure devra être portée pour juger de ses effets.

Conscient des limites de ces résultats statistiques, en particulier la différence de moyenne d'âge moyen du personnel, le Haut Comité constate néanmoins que si l'on compare globalement la rémunération moyenne des militaires avec celles des catégories socioprofessionnelles civiles publiques et privées équivalentes, les militaires ne subissent pas de décalage.

Cependant, le Haut Comité constate également que ce sont les compensations aux contraintes et sujétions de la condition militaire, dont une partie varie en fonction du degré d'engagement des forces et alors qu'elles devraient venir en surcroît de la rémunération du personnel civil de catégorie analogue¹⁶, qui ont permis en réalité, jusqu'à ce jour, de rattraper le niveau moyen de rémunération des autres catégories équivalentes de personnel civil.

Le Haut Comité est donc conduit à s'interroger sur les origines de cette situation :

- soit le niveau de l'indemnité de charges militaires est valorisé de manière inadéquate ;
- soit les primes et indemnités spécifiques ne sont pas estimées à une valeur comparable à celles qui existent dans la fonction publique civile en particulier ;
- soit il existe un décalage indiciaire qu'il convient de rattraper.

Le Haut Comité estime qu'il ne peut s'agir que d'une convergence de ces différents facteurs examinés dans la suite du rapport.

¹⁵ Cf. graphique 9 et suivants.

¹⁶ Dans les forces armées britanniques, un « facteur X », d'une valeur de 14 % en 2011, est ajouté en sus de la rémunération « équivalente » civile.

1.5 - ÉTUDE DÉTAILLÉE DES ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À LA FONCTION PUBLIQUE CIVILE

(Cf. annexes 6 et 10)

Mesures mises en œuvre

Trois plans ont été mis en œuvre depuis 2002 :

- le plan d'amélioration de la condition militaire (PACM) qui comportait trois volets :
 - o un volet indemnitaire d'un montant cumulé de 253,5 M€¹⁷ ;
 - o un volet social d'un montant de 10,4 M€¹⁸ ;
 - o un volet temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (TAOPC) de 280 M€ de montant annuel.

- le fond de consolidation de la professionnalisation (FCP), destiné plus particulièrement à l'attractivité et la fidélisation des militaires servant dans certaines spécialités dont le montant prévu dans la loi de programmation militaire (2003-2008) était de 172,9 M€ mais utilisé à hauteur de 68,8 M€ (total cumulé en 2008). Ce fonds a notamment été employé pour la construction de logements pour les jeunes engagés chargés de famille.

- le plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE) ; ce plan de 2004 visait à adapter le taux d'encadrement de la gendarmerie pour le placer à un niveau analogue à celui de la police nationale. Y ont été associées des mesures pour l'ensemble du personnel militaire, qualifiées de « mesure défense » (MDA-PAGRE). Leur mise en œuvre qui devait s'achever en 2013, a été finalement accélérée à la demande du ministère de la défense, en 2011. Ces mesures ont permis notamment la revalorisation indiciaire de différents échelons terminaux des militaires non-officiers (échelon exceptionnel de major, dernier échelon normal de major, dernier échelon d'adjudant-chef). Entre 2005 et 2008, le montant cumulé consacré au PAGRE s'élevait à 60,1 M€ et pour les MDA-PAGRE, à 16 M€¹⁹.

Les mesures de revalorisation des échelons terminaux ont été directement inspirées par les recommandations du Haut Comité en 2007.

À partir de 2008, en parallèle de l'achèvement des réformes rappelées ci-dessus et en application des nouveaux statuts particuliers²⁰, des mesures indiciaires ont été mises en œuvre. Celles-ci visent à permettre, d'une part, aux militaires du rang de bénéficier du relèvement de l'indice plancher de la fonction publique civile, et, d'autre part, aux échelons du grade de caporal et aux premiers échelons des grades de caporal-chef, sergent et gendarme, d'atteindre les indices-cibles.

Ce plan qui concerne toutes les catégories a commencé par la revalorisation des indices des grades les moins élevés de chaque catégorie, militaires du rang, sous-officiers et officiers. Il s'est achevé en 2011 par les officiers supérieurs.

À l'instar des mesures de revalorisation des grilles indiciaires, il est prématuré de vouloir évaluer l'ensemble des mesures qui ont été appliquées progressivement, par catégories. Le Haut Comité s'attachera dans les prochains rapports à en suivre les résultats en régime de croisière.

¹⁷ Loi de finances de 2008.

¹⁸ Loi de finances de 2006.

¹⁹ Rapport d'exécution de la loi de programmation budgétaire 2003-2008.

²⁰ Les statuts particuliers ont été créés à la suite de la mise en application du nouveau statut général des militaires de 2005.

Tableau 4 – Évolution des grilles indiciaires des militaires - Quelques cas types

	Ancienne grille (2008)	Nouvelle grille (2011)	Différence
Lieutenant-colonel 3 ^{ème} échelon	IM 717	IM 756	39 points
Capitaine 4 ^{ème} échelon	IM 545	IM 586	41 points
Adjudant – Échelle 4 6 ^{ème} échelon	IM 405	IM 447	36 points
Caporal-chef – Échelle 4 7 ^{ème} échelon	IM 357	IM 373	16 points

Source : journal officiel de la République française, décrets fixant les indices de solde applicables à certains corps d'officiers et à certains militaires non-officiers.

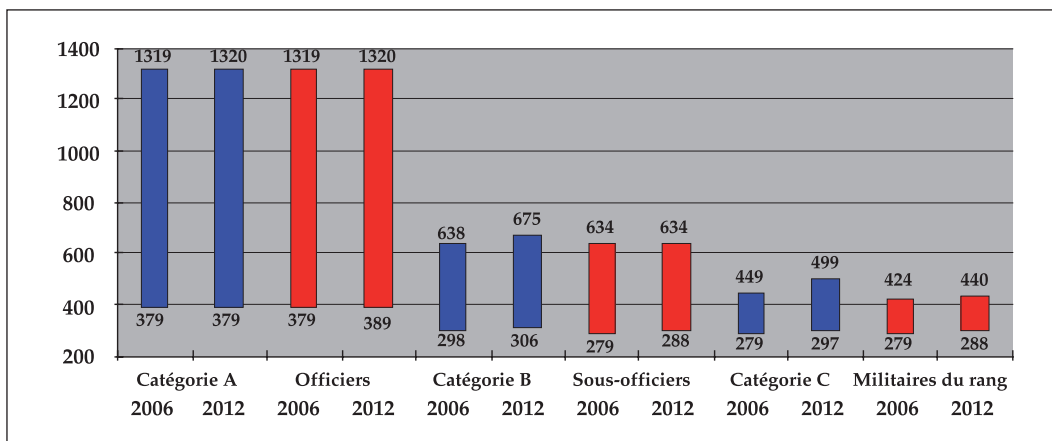
IM : indice majoré

Évolutions indiciaires et comparaisons avec les autres catégories de la fonction publique civile

Une étude des indices minimum et maximum des militaires montrent que les évolutions les plus notables ont touché les caporaux-chefs et les soldats.

Le graphique suivant montre les évolutions depuis 2006 des minimas et maximas pouvant être atteints, par catégorie dans la fonction publique civile d'État et chez les militaires.

Graphique 4 - Classement indiciaire des fonctionnaires (fonction publique civile d'État) et des militaires en 2006 et 2012 (indices bruts)



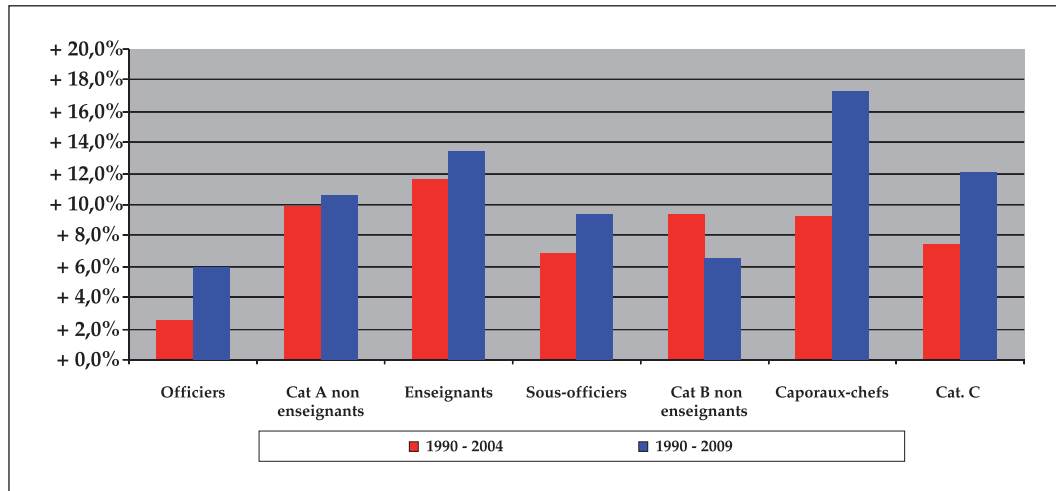
Source : décret n° 48-1108 du 10 juillet 1948 modifié pour les fonctionnaires civils (État strict) et les militaires – décret n° 2009-21 du 7 janvier 2009 pour les militaires non-officiers - Indices au 1^{er} septembre 2006 et au 15 janvier 2012.

Ce graphique montre que les évolutions les plus notables ont touché les caporaux-chefs et soldats mais il ne rend pas compte du classement des différents grades intermédiaires détenus au cours d'une carrière. Il convient donc également d'étudier comment ont évolué les positions relatives des différents corps et grades.

À cette présentation des indices théoriques, il convient d'examiner la réalité statistique des indices détenus au sein d'une même catégorie. Le taux relevé permet d'en déduire l'évolution relative de chacune des catégories, civile et militaire similaires.

Évolution de l'indice majoré moyen²¹

Graphique 5 - Évolution de l'indice majoré moyen dans la fonction publique civile d'État et chez les militaires entre 1990 et 2004 et entre 1990 et 2009



Source : fichier INSEE, données issues du Fichier Général de l'État (FGE).

Champ : fonctionnaires civils de l'État, titulaires, emplois principaux – Métropole, DOM-TOM, étranger - Effectif au 31 décembre 2009.
Lecture : entre 1990 et 2004, l'indice majoré moyen des officiers a augmenté de 2,6 % et l'indice majoré moyen des fonctionnaires civils de catégorie A non enseignants a augmenté de 9,9 %.

Ce graphique montre d'une part l'effort particulier en faveur des militaires du rang, par rapport aux autres catégories de militaires et par rapport aux agents civils de catégorie C. Cette catégorie est celle qui a été la plus touchée par la professionnalisation des armées. Elle en constitue un élément pour lequel il était indispensable de prendre des mesures pour en améliorer l'attractivité.

Il montre d'autre part le rattrapage opéré depuis 2004, des officiers en matière de gain d'indice par rapport aux autres catégories non-officiers. Entre 1990 et 2004, l'indice majoré moyen des officiers avait augmenté de 2,6 %, ce chiffre s'élève cinq ans plus tard à 6 %. Pour les sous-officiers²², il était de 6,9 %, il est passé à 9 %.

Il montre l'effort global qui a été réalisé en matière indiciaire vis-à-vis des militaires avec la mise en place du nouveau statut général et des statuts particuliers. L'analyse de ces variations ne doit cependant pas négliger le niveau de départ des rémunérations considérées.

Toutefois, ce graphique montre également, que malgré des mesures ponctuelles, le décalage initial de niveau est difficile à rattraper. De 1990 à 2009, les officiers ont vu leur indice moyen majoré augmenter de 6 % alors que les fonctionnaires de catégorie A, hors enseignants, ont bénéficié d'une augmentation de plus de 10 % sur la même période.

Les positions relatives sous la forme de graphiques de répartition des indices avec l'âge et la proportion de personnel détenant un indice donné sont détaillées en annexe 6. Sur la période d'étude (2004-2009), les changements ont une envergure limitée. Pour les officiers, à un âge

²¹ Indice majoré moyen : cet indice est le résultat statistique de la moyenne des indices détenus par les militaires, une année donnée. L'indice majoré sert de base au calcul de la rémunération brute.

²² La diminution observée (1990-2009) pour les fonctionnaires civils de catégorie B pourrait être rapprochée du changement de catégories des lieutenants et capitaines de police, qui ont rejoint la catégorie A et des brigadiers et majors, nouvellement catégorie B et anciennement catégorie C.

donné, l'indice majoré détenu est inférieur à celui des administrateurs civils et supérieur à celui des attachés civils. Le sens de la comparaison est le même quelle que soit la tranche d'âge étudiée.

Pour les sous-officiers, à un âge donné, l'indice majoré détenu est inférieur à celui des professions intermédiaires de la police et de l'administration pénitentiaire. Il est supérieur au reste des autres professions civiles de cette catégorie. Le sens de la comparaison est le même quelle que soit la tranche d'âge étudiée.

Le Haut Comité constate qu'au plan indiciaire depuis la dernière étude effectuée sur la période 1990-2004, un effort sensible a été réalisé en faveur des militaires. Sur la période 1990-2009, l'indice moyen des officiers est celui qui a connu l'augmentation la plus limitée (6 %), alors que pour les autres catégories civiles et militaires cette augmentation varie entre 7 % et 17 %. Cependant, les chiffres montrent que les écarts de niveaux, lorsqu'ils existent, sont difficiles à rattraper par la suite.

La situation relative par tranche d'âge n'évolue cependant pas. Il conviendra de suivre ces évolutions pour percevoir les effets des revalorisations successives jusqu'en 2012.

Études catégorielles des rémunérations

(Cf. annexes 6 et 10)

Si les études précédentes permettent de porter un éclairage sur la position de chaque catégorie par rapport aux catégories équivalentes de la fonction publique civile et du secteur privé, elles n'apportent pas d'élément sur le déroulement individuel des carrières.

Afin d'objectiver la position personnelle de chaque militaire, il convient d'examiner des profils de carrières et de les comparer à ceux d'agents d'autres administrations. Ces comparaisons ont leurs propres limites compte tenu de la diversité des parcours des militaires eux-mêmes. L'annexe 10 du rapport contient un éventail plus large de comparaisons.

À ces graphiques illustratifs des comparaisons de carrière, sont ajoutés les résultats de l'analyse catégorielle des traitements indiciaires et salaires moyens, reconstitués depuis 2000. Cette juxtaposition permet de mettre en perspective un déroulement de carrière type et les évolutions de l'ensemble de la catégorie concernée.

Ces analyses illustrées notamment par le graphique 3 – *Rémunération mensuelle nette moyenne par catégorie socioprofessionnelle* - s'appuient sur les tableaux complets contenus dans l'annexe 6 et qui font l'objet d'un récapitulatif en fin de cette même annexe.

Évolutions 2000-2008, catégorie « Personnel de direction »

Salaire net mensuel moyen :

En 2008, les officiers généraux sont placés légèrement au-dessus du niveau d'ensemble des personnels de direction (secteurs public et privé confondus). À l'intérieur du secteur public, ils demeurent nettement en dessous du niveau des chefs de service et directeurs d'administration centrale civile. Dès 2005, les officiers généraux ont rattrapé le niveau des sous-directeurs d'administration centrale civile et se maintiennent depuis à ce niveau. L'écart se resserre avec les chefs de service civils et a tendance à augmenter avec les directeurs d'administration centrale civile.

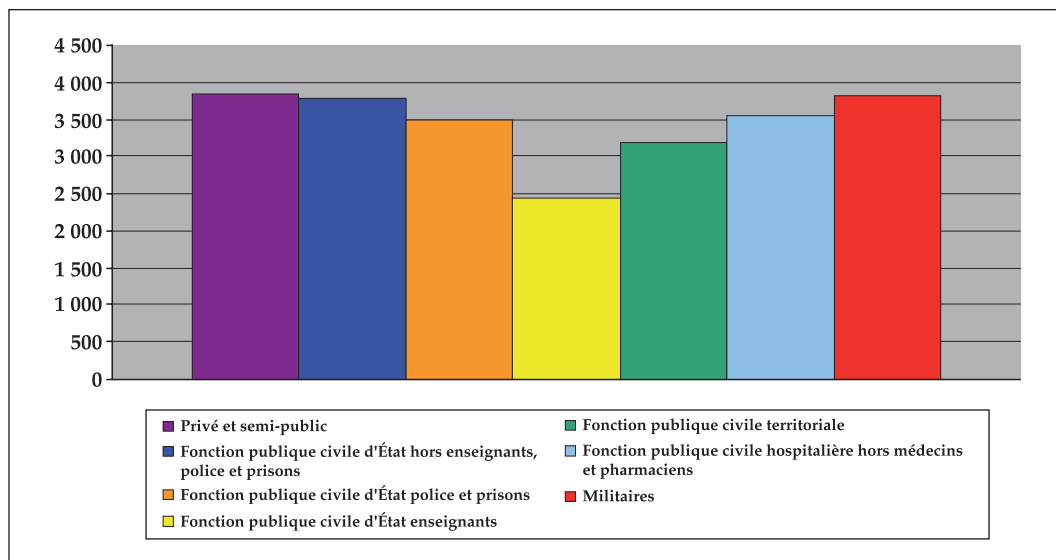
Traitement indiciaire mensuel brut moyen :

Contrairement aux écarts entre salaire moyen de l'ordre de 3 000 € entre les différentes catégories, les écarts sont ici plus faibles : 1 000 €. Par exemple, il y a peu de différence entre le traitement indiciaire d'un officier général et celui d'un directeur d'administration centrale civile. Les différences sont liées au montant des primes.

Évolutions 2000-2009, catégorie « Cadres²³ »**Salaire net mensuel moyen :**

Le niveau moyen du salaire des officiers supérieurs est comparable à celui des magistrats et des ingénieurs des grands corps civils, en deçà de celui des administrateurs et des sous-préfets, mais au-dessus de celui des commissaires de police. Le niveau moyen de rémunération des officiers subalternes est comparable à celui des ingénieurs des travaux, inférieur à celui des attachés, compris entre celui des lieutenants et capitaines de police et celui des commandants de police.

Graphique 6 - Rémunération mensuelle nette moyenne pour la catégorie socioprofessionnelle « Cadres »



Sources et champ : cf. annexe 6.

Le Haut Comité note la différence entre le salaire net mensuel moyen des sous-préfets et des officiers supérieurs : au même niveau en 2007, la différence s'élève à environ à 500 € par mois en 2009, en défaveur des officiers.

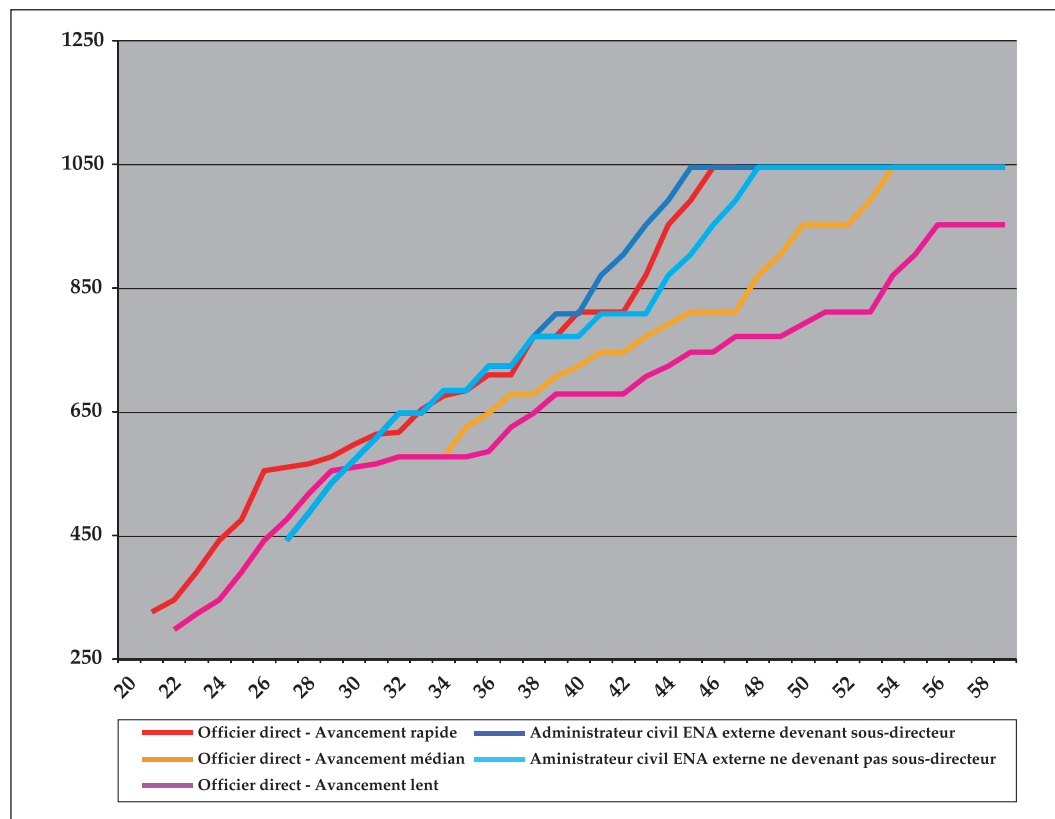
Traitement indiciaire mensuel brut moyen :

L'effet du premier volet de la revalorisation indiciaire pour les jeunes officiers se concrétise. Il faut néanmoins constater que les écarts relatifs entre les différentes professions de la catégorie sont globalement stables.

²³ La catégorie des officiers généraux rattachée au personnel de direction est présentée uniquement dans l'annexe 6.

Comparaison de carrières, cas-type en 2009

Graphique 7 - Indice majoré officier et administrateur civil issu de l'École nationale d'administration



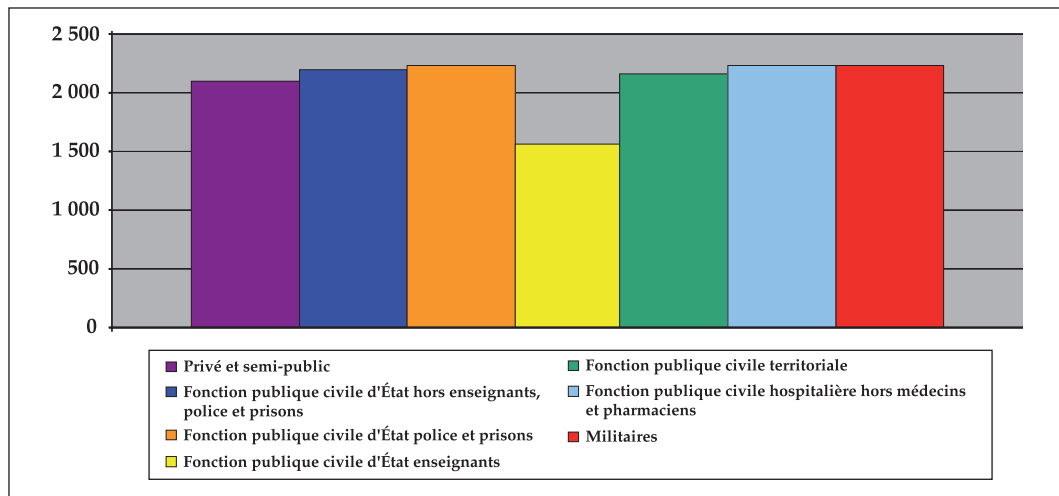
Source : ministère de la défense (officiers) - Ministère de la justice (magistrats).

Évolutions 2000-2009, catégorie « Professions intermédiaires »

Salaire net mensuel moyen :

Les positions relatives des sous-officiers et des sous-officiers supérieurs par rapport aux autres catégories de la fonction publique civile n'ont que faiblement évolué depuis dix ans, à l'exception des changements catégoriels du personnel de la police nationale et de l'administration pénitentiaire.

Graphique 8 - Rémunération mensuelle nette moyenne pour la catégorie socioprofessionnelle « Professions intermédiaires »



Source et champ : cf. annexe 6.

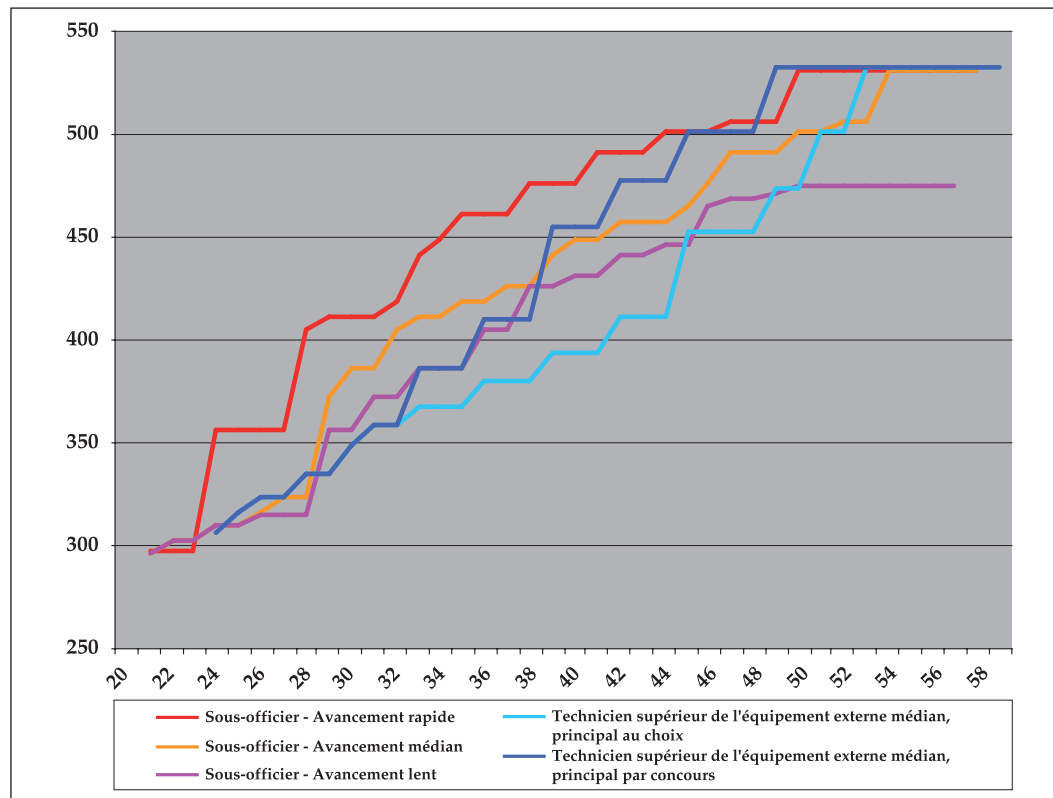
Le Haut Comité recommande le maintien du parallélisme avec les autres professions intermédiaires. Pour les sous-officiers supérieurs, le Haut Comité sera attentif aux effets de la revalorisation indiciaire et au maintien de leur positionnement en termes de rémunération moyenne juste en dessous de la catégorie des « Cadres ».

Traitement indiciaire mensuel brut moyen :

Les écarts relatifs sont peu importants et les évolutions entre agents civils et militaires restent comparables.

Comparaison de carrière, cas-type en 2009

Graphique 9 - Indice majoré sous-officier et techniciens supérieurs de l'équipement



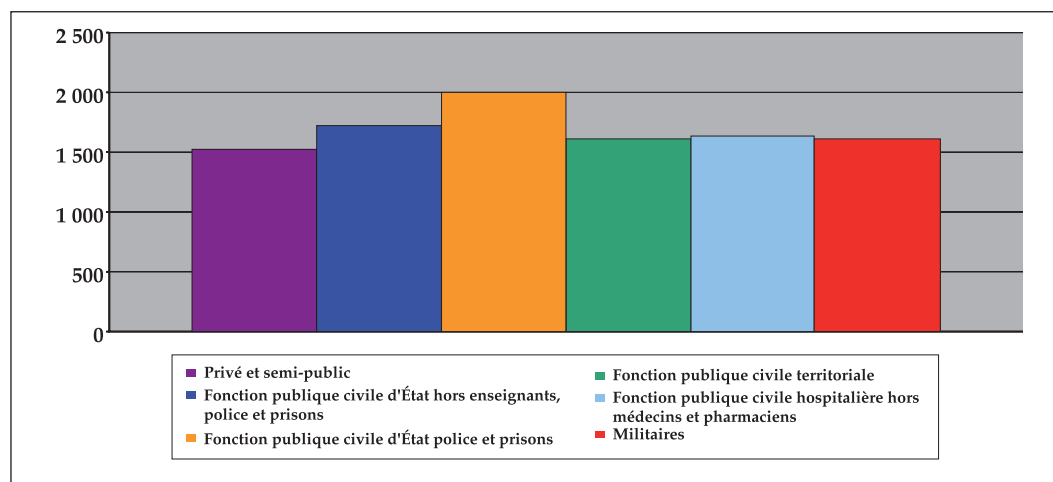
Source : ministère de la défense (sous-officier) – Ministère de l'équipement (techniciens supérieurs).

Évolutions 2000-2009 : catégorie « Employés et ouvriers »

Salaire net mensuel moyen :

Les militaires du rang demeurent dans la partie inférieure des rémunérations de la catégorie socioprofessionnelle des employés et ouvriers civils. Ce constat s'explique en partie par la différence de moyenne d'âge au sein de chaque catégorie. L'ensemble des militaires du rang suit les évolutions de leur catégorie socioprofessionnelle.

Graphique 10 - Rémunération mensuelle nette moyenne pour la catégorie socioprofessionnelle « Employés et ouvriers »



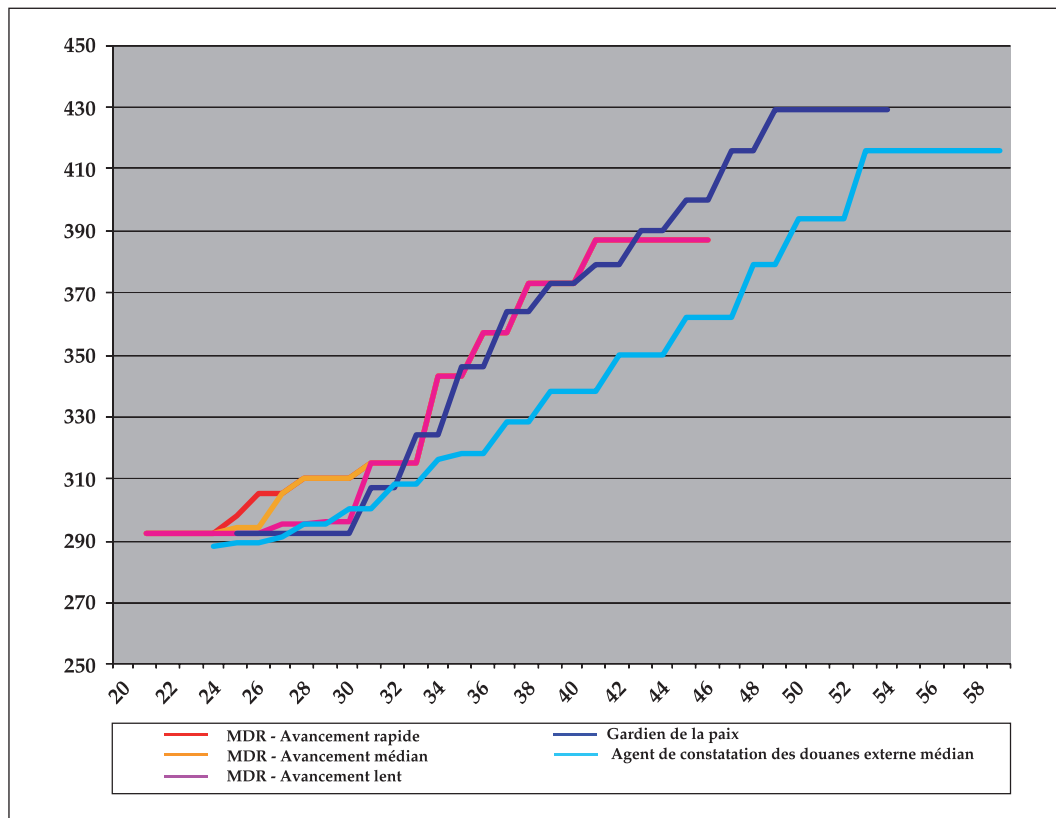
Source et champ : cf. annexe 6.

Traitement indiciaire mensuel brut moyen :

Hors ouvriers d'État, sur les dix dernières années, les écarts diminuent entre les différentes familles de métiers. Les mesures de revalorisation indiciaire sont perceptibles mais ne font pas évoluer la position relative des militaires par rapport aux autres catégories civiles.

Comparaison de carrière, cas-type en 2009

Graphique 11 - Indice majoré militaire du rang, corps de la police nationale et agent de constatation des douanes



Source : ministère de la défense (militaire du rang) – Ministère de l'intérieur (police) – DGDDI (douanes).

Le Haut Comité constate que les évolutions indiciaires ont eu un impact mesurable. Un rattrapage était par exemple nécessaire pour les officiers vis-à-vis de leurs homologues de la fonction publique civile. Des efforts sensibles ont été réalisés pour les militaires du rang.

Cependant les écarts entre les différentes catégories équivalentes demeurent. Le Haut Comité rappelle que la situation présentée ici s'appuie sur des statistiques de l'INSEE de 2009. L'impact des nouvelles mesures indiciaires et des retours catégoriels attachés à la règle du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux n'est pas pris en compte.

1.6 - LA PROFESSIONNALISATION, FACTEUR DE PROGRÈS

En 2007, le Haut Comité relevait que depuis les premiers travaux portant sur la condition militaire, la situation du militaire s'était globalement maintenue. Le processus de professionnalisation des armées a conduit notamment à la mise en place d'un nouveau statut général des militaires et de nouveaux statuts particuliers auxquels sont rattachées de nouvelles grilles indiciaires.

Si l'on s'en tient aux chiffres de progression des indices majorés moyens par catégories socioprofessionnelles, la mise en place de la professionnalisation a favorisé le rattrapage qui était nécessaire :

Accélération de la progression de l'indice majoré moyen par catégorie, en %, par rapport à 1990, en 2004 puis 2009 :

Officiers : +2,6 à +6

Sous-officiers : +6,9 à +9

Militaires du rang : +9 à +17.

Cependant les éléments de comparaison avec les armées alliées d'une part, les autres catégories socioprofessionnelles civiles d'autre part doivent être utilisés avec prudence. En retrait des forces anglo-saxonnes et proches des autres forces européennes, le niveau global de rémunération est comparable à celui de l'ensemble de la société civile. Ce niveau comparable n'est obtenu qu'en incluant celles des primes qui compensent les sujétions spécifiques de la condition militaire.

Par ailleurs, le poids des primes opérationnelles vient justement rappeler la diversité des situations vécues par les militaires et l'écart parfois important qui existe entre eux.

Cette situation exige une vigilance constante eu égard aux spécificités de la carrière militaire et à l'impératif de maintenir une attractivité suffisante pour garantir le flux de 10 % prévu dans la loi de programmation militaire.

Le Haut Comité constate que, même si ces recommandations de portée indiciaire ont été pour l'essentiel prises en compte, d'autres recommandations sont à l'étude (cf. paragraphe 3.3). Elles demeurent d'actualité et sont de nature à maintenir, voire modifier favorablement la situation des militaires.

Le Haut Comité recommande de mettre en œuvre le volet de la politique des primes et indemnités au sein des forces armées, en particulier celles qui permettent la reconnaissance des responsabilités.

Depuis le début de ses travaux, le Haut Comité considère que la condition militaire ne peut se comprendre qu'en prenant en compte non seulement le militaire mais également son environnement familial. Aussi convient-il maintenant de porter un regard sur les revenus des ménages dont la personne de référence est un militaire.

Par ailleurs, les analyses précédentes montrent qu'il est difficile de résorber les décalages créés. L'organisation de la relation fonction publique civile – fonction militaire mérite donc d'être examinée en prenant en compte des mesures concrètes mises en œuvre ces dernières années. Cette question est abordée dans la troisième partie.

2 - LE REVENU DES MÉNAGES, UN POINT DE VUE PLUS COMPLET

Introduction

Depuis le début des travaux du Haut Comité, il a été décidé d'élargir la question de la condition militaire en y intégrant la dimension familiale. 75 % des militaires vivent en couple. La relation entre le militaire et l'institution est influencée par la famille.

À la demande du Haut Comité, l'INSEE a réalisé une étude sur le niveau de vie des ménages, par catégorie socioprofessionnelle, dont la personne de référence est un militaire, entre 2005 et 2009. La précédente étude s'était limitée à une approche globale de la comparaison entre militaire et civil et avait porté sur la période 1996-2001.

La période considérée est marquée par le début des restructurations du ministère de la défense qui ont entraîné un accroissement de la mobilité des militaires et de leur famille. La création de bases de défense regroupant différentes unités devrait diminuer la mobilité géographique subie par les ménages, contrainte forte sur l'emploi des conjoints.

Compte tenu des faibles effectifs de militaires dans les enquêtes de l'INSEE sur les revenus fiscaux et sociaux (RFS), seules des moyennes sur la période 2005-2009 sont fournies. Les indicateurs portent sur le revenu individuel des militaires en couple et celui de leur conjoint, sur les revenus individuels des catégories équivalentes de fonctionnaires civils, et situent ces couples par rapport à la moyenne nationale de tous les couples classés selon la catégorie socioprofessionnelle de la personne de référence.

L'étude fait émerger une réalité matérielle sensiblement différente de celle du militaire pris isolément, objet de la première partie.

2.1 - NIVEAU DE VIE ANNUEL MOYEN DE 2005-2009

L'étude prend en considération le revenu individuel, somme de tous les revenus personnels de chaque membre du ménage. Il comprend les salaires, les allocations chômage, les revenus d'indépendants (revenus agricoles, revenus industriels et commerciaux professionnels, revenus non commerciaux professionnels), ainsi que les pensions et retraites. Toutes ces composantes sont nettes de CSG et de CRDS.

L'avantage principal de l'utilisation du revenu individuel par rapport au salaire est de couvrir les revenus des conjoints qui ne sont pas salariés. De plus, une personne salariée qui a perdu son emploi ou est partie à la retraite au cours de l'année, aura un salaire correspondant seulement aux mois travaillés, donc mécaniquement plus faible. Cette baisse de salaires est en partie compensée par les allocations chômage et les retraites, qui font partie des « revenus individuels ».

Les revenus individuels présentés ici sont des moyennes annuelles pour les couples uniquement, avec ou sans enfants. Les personnes seules, les familles monoparentales et les ménages complexes (ces derniers correspondant aux ménages constitués de plusieurs familles habitant le même logement²⁴) ne sont pas pris en compte, ce qui peut entraîner une certaine différence avec les statistiques couvrant l'ensemble des ménages.

Au-delà du revenu individuel, le niveau de vie est le revenu disponible de l'ensemble du ménage. Il ajoute aux revenus individuels les revenus qui concernent l'ensemble du ménage, par exemple les prestations familiales. Il est net des impôts établis au niveau de l'ensemble du ménage, par exemple l'impôt sur le revenu ou la taxe d'habitation.

Le niveau de vie est rapporté au nombre d'unités de consommation (UC) du ménage. Il est le même pour toutes les personnes d'un même ménage. On compte 1 unité de consommation (UC) pour le premier adulte du ménage, puis 0,5 UC pour les autres personnes de 14 ans ou plus, et 0,3 UC pour les enfants de moins de 14 ans. Le niveau de vie permet donc de tenir compte de la taille des ménages et des économies d'échelle en leur sein.

Tableau 5 - Niveau de vie annuel moyen 2005-2009 des ménages

	2005-2009 (euros 2009)
Personne de référence : militaire avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	27 870 €
Revenu individuel moyen du conjoint	12 460 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 900 €
Personne de référence : fonctionnaire titulaire civil de l'État (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	30 210 €
Revenu individuel moyen du conjoint	18 780 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	26 650 €
Toutes catégories socioprofessionnelles confondues	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	27 760 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 960 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	24 110 €

Source : INSEE, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2005 à 2009.

Champ : tous militaires des forces armées et de la gendarmerie en couple - Fonctionnaires civils de l'État (cf. annexe 11) - France métropolitaine, couples avec ou sans enfant(s) dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence est active.

Le niveau de vie annuel moyen du ménage du militaire était inférieur de 19,8 %²⁵ à celui du ménage du fonctionnaire civil de l'État sur la période 1996-2001. Neuf années après, l'écart est toujours orienté dans le même sens et diminue légèrement pour atteindre 17,8 %.

Alors que la différence de revenu individuel moyen entre militaire et fonctionnaire civil de l'État est de 8 %, la différence de revenu individuel moyen selon qu'ils sont conjoints de fonctionnaire civil ou de militaire, est de 51 %.

L'importance de ces valeurs moyennes, constatées sur la période 2005-2009, indique un écart significatif qui justifie la prise de mesures spécifiques en faveur des conjoints de militaires. La montée en puissance des restructurations devrait accentuer ce décalage. Le regroupement des unités devrait ensuite favoriser la stabilité professionnelle des conjoints, gage d'une rémunération plus élevée.

²⁴ Plus précisément, les ménages complexes sont ceux qui comptent plus d'une famille ou plusieurs personnes isolées, ou toute autre combinaison de familles et personnes isolées. Une famille comprend au moins deux personnes et elle est constituée soit d'un couple (marié ou non) avec ou sans enfants, soit d'un adulte avec un ou plusieurs enfants. Les enfants d'une famille doivent être célibataires (et eux-mêmes sans enfant). Ces enfants sont qualifiés de complexes dans la mesure où le type de lien (lien de parenté, liens amicaux, etc.) peut être très variable entre les personnes ; ils comportent notamment les ménages au sein desquels cohabitent plusieurs générations, ainsi que les personnes vivant en colocation.

²⁵ Cf. 1^{er} rapport du HCECM, page 23, enquête INSEE.

2.2 - COMPARAISON AVEC LES AUTRES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

Avec cette nouvelle étude de l'INSEE, le Haut Comité dispose également des données par catégorie hiérarchique ou socioprofessionnelle.

Tableau 6 - Niveau de vie annuel moyen 2005-2009 par catégorie hiérarchique des ménages - Militaires et fonctionnaires civils titulaires de l'État

	2005-2009 (euros 2009)
Personne de référence: militaire officier avec conjoint Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence Revenu individuel annuel moyen du conjoint Niveau de vie annuel moyen du ménage	41 390 € 12 490 € 28 590 €
Personne de référence: fonctionnaire civil titulaire de catégorie A (FPE) avec conjoint Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence Revenu individuel annuel moyen du conjoint Niveau de vie annuel moyen du ménage	39 850 € 23 020 € 33 460 €
Personne de référence: militaire sous-officier avec conjoint Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence Revenu individuel annuel moyen du conjoint Niveau de vie annuel moyen du ménage	26 060 € 12 530 € 20 900 €
Personne de référence: fonctionnaire civil titulaire de catégorie B (FPE) avec conjoint Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence Revenu individuel annuel moyen du conjoint Niveau de vie annuel moyen du ménage	27 240 € 17 710 € 24 300 €
Personne de référence: militaire MDR avec conjoint Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence Revenu individuel annuel moyen du conjoint Niveau de vie annuel moyen du ménage	20 250 € 12 020 € 18 790 €
Personne de référence: fonctionnaire civil titulaire de catégorie C (FPE) avec conjoint Revenu individuel moyen de la personne de référence Revenu individuel moyen du conjoint Niveau de vie annuel moyen du ménage	22 090 € 15 130 € 20 980 €

Source et champ : cf. tableau 5.

Quelle que soit la catégorie, le revenu individuel annuel moyen du conjoint de fonctionnaire est supérieur au revenu annuel moyen du conjoint de militaire. Pour le ménage dont la personne de référence est militaire, le revenu individuel annuel moyen du conjoint est d'environ 12 000 € quelle que soit la catégorie hiérarchique.

En conséquence, la différence de niveau de vie annuel moyen entre les ménages dont la personne de référence est un militaire et ceux dont la personne de référence est un fonctionnaire de la fonction publique civile de l'État s'élève à 15 %²⁶ pour les catégories officiers/catégorie A, 14 % pour les sous-officiers/catégorie B et 10 % pour les militaires du rang/catégorie C. Ces chiffres peuvent être rapprochés du taux mobilité de chacune des catégories

²⁶ Pourcentage du niveau de vie annuel moyen du ménage dont la personne de référence est un [officier] - [sous-officiers] - [militaire du rang].

Le deuxième rapport du HCECM avait mis en évidence les particularités de l'activité professionnelle du conjoint de militaire²⁷ sur la période 1996-2001. Sur la période 2005-2009, il est permis de tirer les mêmes conclusions : même si les revenus moyens des personnes de référence (militaire et fonctionnaire civil) sont comparables, le niveau de vie moyen du ménage de militaire est inférieur parce que les conjoints de militaires apportent au ménage une contribution moindre en termes de revenus.

Par ailleurs, le revenu du conjoint de militaire est de niveau comparable, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle considérée.

Tableau 7 - Niveau de vie annuel moyen 2005-2009 par catégorie hiérarchique ou socioprofessionnelle des ménages - Militaires et ensemble de la catégorie socioprofessionnelle correspondante

	2005-2009 (euros 2009)
Personne de référence : militaire officier avec conjoint	
Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence	41 390 €
Revenu individuel annuel moyen du conjoint	12 490 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	28 590 €
Personne de référence : « Cadre » avec conjoint	
Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence	48 420 €
Revenu individuel annuel moyen du conjoint	20 610 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	35 860 €
Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint	
Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence	26 060 €
Revenu individuel annuel moyen du conjoint	12 530 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	20 900 €
Personne de référence : « Profession intermédiaire » avec conjoint	
Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence	25 630 €
Revenu individuel annuel moyen du conjoint	16 430 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	23 450 €
Personne de référence : militaire MDR avec conjoint	
Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence	20 250 €
Revenu individuel annuel moyen du conjoint	12 020 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	18 790 €
Personne de référence : « Employé » avec conjoint	
Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence	19 680 €
Revenu individuel annuel moyen du conjoint	14 060 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	19 700 €
Personne de référence : « Ouvrier » avec conjoint	
Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence	18 250 €
Revenu individuel annuel moyen du conjoint	11 230 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	17 580 €

Source : INSEE, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2005 à 2009.

Champ : France métropolitaine, couples avec ou sans enfant (s) dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul.

Sauf pour le conjoint de militaire du rang au regard du conjoint d'ouvrier, le revenu individuel annuel moyen du conjoint de militaire est inférieur au revenu annuel moyen du conjoint pour l'ensemble de la catégorie socioprofessionnelle correspondante.

²⁷ Annexe 26 du deuxième rapport.

En conséquence, le niveau de vie annuel moyen des ménages dont la personne de référence est un militaire est inférieur au niveau de vie moyen de la catégorie socioprofessionnelle correspondante. L'écart est de 20 % pour les officiers par rapport aux cadres, de 11 % pour les sous-officiers par rapport aux professions intermédiaires, et de 5 % pour les militaires du rang par rapport aux employés.

Par contre, le niveau de vie annuel moyen des ménages dont la personne de référence est un militaire du rang est de 6 % supérieur à celui de l'ensemble des ménages dont la personne de référence est « ouvrier ».

À des fins de comparaison, il a paru utile au Haut Comité de fournir les données suivantes issues des études de l'INSEE couvrant l'ensemble de la population française. Il s'agit ici de revenu disponible médian – la moitié de la population se situe au-dessous de ce revenu disponible – et non de revenu moyen des ménages. Par ailleurs, il s'agit ici de prendre en compte l'ensemble de la population et non des catégories particulières comme celles mentionnées précédemment.

Tableau 8 - Comparaison entre l'ensemble de la population française et les ménages dont la personne de référence est un militaire

Période 2005-2009 (euros 2009)	Ensemble population	Personne de référence		
		Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Revenu disponible médian des ménages ²⁸	28 346	53 880	38 590	32 270
Niveau de vie médian des ménages	18 854	28 590	20 900	18 790

Source : INSEE, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2005-2009.

Champ : France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Lecture : pour la période 2005-2009, la moitié des ménages dont la personne de référence est militaire du rang ont un revenu disponible inférieur à 32 270 € et la moitié des personnes militaires du rang ont un niveau de vie annuel inférieur à 18 790 €.

Le Haut Comité sera attentif à l'impact de la création des bases de défense et de la rationalisation du stationnement des unités sur la mobilité géographique imposée. La proximité d'un bassin d'emploi actif devrait favoriser l'emploi des conjoints.

Le Haut Comité a pris en compte les efforts conduits par le ministère en matière de soutien aux familles. Toutefois il maintient sa recommandation émise dans le premier rapport précisant de replacer ces mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints²⁹, au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société. Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des dispositions prises.

Le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la réservation de 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics.

Le Haut Comité recommande de conclure au niveau central des accords avec les principales administrations civiles concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires.

²⁸ Le revenu disponible comprend les revenus déclarés à l'administration fiscale (revenus d'activité, retraites et pensions, indemnités de chômage, revenus du patrimoine), les revenus financiers non déclarés et imputés (produits d'assurance-vie, livrets exonérés, plans et comptes épargne-logement,...), les prestations sociales perçues, nets des impôts directs.

²⁹ Recommandations mises en œuvre : mutation dans la même garnison, accords au niveau central avec des grandes entreprises, stabilité du personnel chargé de l'emploi des conjoints, expérimentation de l'externalisation des prestations d'aide à l'emploi des conjoints.

3 - ORIENTATIONS CONCERNANT LE RÉGIME GÉNÉRAL DES RÉMUNÉRATIONS

Introduction

Les études conduites dans les parties précédentes sont principalement fondées sur des statistiques de l'INSEE et de l'OED. Elles permettent de saisir des évolutions de long terme et les effets des mesures prises jusqu'en 2010. Des mesures favorables à la condition militaire ont pu ainsi être mises en évidence.

Mais alors que les mesures de revalorisations indiciaires produisaient leurs effets, de nouvelles mesures étaient élaborées au sein de la fonction publique civile, susceptibles de créer un nouveau décalage. Cette situation conduit à s'interroger sur leurs conséquences sur les différences entre fonction publique civile et fonction militaire. Les évolutions portent sur l'évolution des carrières et leurs conséquences indiciaires avec la création du nouvel espace statutaire (NES), mais également sur les primes et indemnités³⁰.

Le Haut Comité revient dans cette troisième partie sur l'organisation des relations avec la fonction publique civile, principal élément de comparaison du militaire, puis sur les mesures recommandées par le Haut Comité dans ses rapports précédents, non suivies, et rappelle ce qu'il considère comme prioritaire dans la réforme annoncée des indemnités et primes des militaires.

Ces observations et recommandations visent en définitive à soutenir l'élaboration d'un régime général des rémunérations des militaires, c'est-à-dire une stratégie à long terme s'appuyant sur une capacité de réflexion et de conception d'un dispositif réglementaire cohérent, adapté aux difficultés identifiées ou ressenties par les armées et les administrés.

Afin de bien comprendre le contexte des évolutions récentes, il est nécessaire de rappeler les événements majeurs qui orientent les changements engagés.

Rappel du contexte général

Le nouveau statut général des militaires de 2005 a conduit à l'élaboration de nouveaux statuts particuliers auxquels sont attachées des grilles indiciaires progressivement appliquées à partir de janvier 2009. Postérieurement à cette démarche de revalorisation indiciaire, conséquence de la professionnalisation, de nouveaux axes de réformes ont été lancés pour l'ensemble des catégories de la fonction publique dont les militaires. Des mesures spécifiques aux militaires ont été énumérées dans le Livre Blanc de 2008 sur la défense et la sécurité nationale (LBDSN) puis se sont précisées dans la loi de programmation militaire 2009-2014.

³⁰ D'une part, la convergence indemnitaire figure parmi les chantiers prioritaires de la réforme territoriale de l'État (RéATE), d'autre part, en 2012, le supplément familial et l'indemnité de résidence font l'objet de modifications.

Extraits du Livre Blanc de 2008 sur la défense et la sécurité nationale

Les mesures de réorganisation devront aboutir en cinq ou six ans à une déflation de 54 000 postes au sein de la Défense, soit 46 500 dans les armées et 7 500 pour le personnel civil et militaire³¹ :

« Cette réduction sera accompagnée de mesures spécifiques concernant les personnels. Les économies engendrées par les restructurations seront intégralement réutilisées pour la défense, ce qui est justifié à la fois par l'enjeu pour la sécurité de la Nation et par l'ampleur de l'effort de restructuration entrepris ».

(...)

« Le régime actuel des pensions militaires encourage à la fois le recrutement, la fidélisation de ceux qui s'engagent et l'acceptation des départs et des reconversions. Plus qu'un régime de retraites au sens strict, il s'agit pour le personnel militaire, plus que pour toute autre catégorie, d'une rémunération différée, visant à faciliter une deuxième carrière et à préserver la jeunesse des forces opérationnelles ».

Officiers :

« Les rémunérations devront mieux prendre en compte les responsabilités accrues des officiers, mieux s'adapter au niveau de qualification, mieux compenser les effets pour leur famille de la mobilité, mieux récompenser, enfin, le personnel fortement sollicité ponctuellement sur certains emplois au cours de leur carrière d'officier ».

Sous-officiers :

« À terme, la nouvelle grille indiciaire tiendra compte, par une meilleure rémunération, d'une prise de responsabilités accrue. Elle devrait permettre de mieux différencier le passage du corps des militaires du rang à celui des sous-officiers, en reconnaissant le diplôme, la compétence technique et l'exercice de l'autorité ».

Militaires du rang :

« Le niveau de rémunération sera garanti par la nouvelle grille indiciaire, facteur important d'attractivité, en particulier pour les postes qualifiés ».

³¹ Cf. page 291 du Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale.

Extraits de la loi de programmation 2009-2014

« La politique des ressources humaines

L'enjeu premier est de réussir la modernisation et la transformation des armées tout en assurant, sans rupture, leurs capacités d'engagement et la tenue des contrats opérationnels.

L'évolution des effectifs devra respecter les principes suivants: le maintien d'un flux suffisant de recrutement favorisant une armée jeune et préservant sa capacité opérationnelle, un équilibre entre les personnels de carrière et les personnels sous contrat adapté aux besoins des armées, et la concentration des personnels militaires sur les missions opérationnelles, les personnels civils étant exclusivement orientés sur les tâches de soutien.

Trois axes de valorisation seront désormais recherchés :

- une coopération accrue entre tous les personnels de la défense, de la sécurité intérieure et de la sécurité civile ;
- l'attractivité pour les métiers exigeants dans un environnement très concurrentiel ;
- l'adaptation aux perspectives européennes et internationales.

La réforme du statut général et des statuts particuliers des militaires améliorera la lisibilité des carrières et la condition militaire tout en affirmant une plus forte sélectivité. Avec la nouvelle implantation territoriale et l'interarmisation des structures, la progression de carrière sera moins dépendante de la mobilité géographique.

Le plan d'amélioration de la condition du personnel (PACP) civile et militaire compense les sujétions et valorise les compétences. Il sera financé au sein de la masse salariale du ministère de la défense à hauteur de 89 M€ en 2009, 115 M€ en 2010 et 97 M€ en 2011. Il sera prolongé jusqu'en 2014.

Ce plan s'articule en deux volets distincts :

- inspiré des propositions du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM), un plan d'amélioration de la condition militaire, comprenant la mise en œuvre des nouvelles dispositions statutaires et le nouvel échelonnement indiciaire des militaires, réalisés de 2009 à 2011, ainsi qu'une rénovation du dispositif indemnitaire afin de mieux prendre en compte les sujétions propres à l'état et à l'engagement militaires.

(...)

- un plan de reconnaissance des qualifications du personnel civil ».

3.1 - LES MESURES PRISES PAR LA FONCTION PUBLIQUE CIVILE

Statut général des militaires

Code de la défense, article L. 4123-1

« Toute mesure de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État est, sous réserve des mesures d'adaptation nécessaires, appliquée avec un effet simultané aux militaires ».

Lors de son premier rapport, le Haut Comité avait recommandé que « lorsqu'une mesure concernant les fonctionnaires civils de l'État est à transposer aux militaires, les travaux préparatoires à la mesure elle-même et à sa transposition soient menés conjointement afin que les dispositifs nécessaires entrent en vigueur en parallèle, une transposition trop longtemps différée atténuant souvent la portée d'une mesure positive. Il aurait ainsi été souhaitable que la fonction militaire soit associée à l'élaboration et à la mise en œuvre du protocole du 25 janvier 2006 relatif à « l'amélioration des carrières et à l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique civile ». Quels constats peut-on établir en 2012 ?

Il existe des exemples de transposition qui n'ont pas généré de délais. Certaines sont favorables aux bénéficiaires comme la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), d'autres le sont moins comme l'application de la mesure du « jour de carence »³².

L'exemple majeur de ces dernières années est la mise en vigueur du dispositif de création du nouvel espace statutaire (NES) pour lequel un décalage d'un à deux ans est constaté dans son application. Alors que la règle du non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux se mettait en place au sein de la fonction publique civile, des mesures d'accompagnement étaient négociées. Celles-ci ont donné lieu à un relevé de conclusions³³ portant notamment sur le nouveau cadre des négociations salariales, un dispositif de garantie du pouvoir d'achat du traitement indiciaire dans la fonction publique civile, sur les carrières et politiques indemnitaires, sur le compte-épargne temps, et l'amélioration des politiques sociales. Signé le 21 février 2008, ce relevé s'articule avec le calendrier de la programmation budgétaire et celui de l'examen parlementaire des lois de finances de l'État et des lois de financement de la sécurité sociale.

Le NES³⁴ traduit donc l'engagement du gouvernement de reconstruire et de revaloriser la grille indiciaire de la catégorie B, conformément au 3^{ème} volet de ce relevé de conclusions, signé par quatre organisations syndicales représentatives de fonctionnaires et par la fédération hospitalière de France.

L'entrée en vigueur a été progressive pour tous les corps de fonctionnaires, entre 2009 et 2011. Au sein même du ministère de la défense, les fonctionnaires civils peuvent en bénéficier depuis le 1^{er} janvier 2011. Appliqué aux policiers du corps d'encadrement et d'application, il a été étendu aux sous-officiers de gendarmerie fin 2011. Tous les échelons

³² Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2012, hormis dans les cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L.27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu ou à l'exercice de leurs fonctions, les agents publics civils et militaires en congé de maladie, ainsi que les salariés dont l'indemnisation du congé de maladie n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale, ne doivent plus percevoir leur rémunération au titre du premier jour de congé maladie.

³³ Cf. collection « point phare » de la DGAFP. Relevé de conclusion du 21 février 2008.

³⁴ La réforme met fin à la distinction qui prévaut entre les corps dits « B-types », recrutant au niveau du baccalauréat, finissant à l'indice brut 612, et les corps relevant du classement indiciaire intermédiaire (B-CII), recrutant au niveau bac +2 et culminant à l'indice brut 638.

du grade de gendarme à celui de major ont été revalorisés. Un premier décret (n° 2011-388 du 13 avril 2011) a modifié les échelles d'indice en intégrant les mesures associées au PAGRE (revalorisation des indices sommitaux). Deux autres décrets (n° 2011-1264 du 10 octobre 2011 et n° 2011-1991 du 28 décembre 2011) ont consacré et revalorisé la nouvelle grille indiciaire des sous-officiers de gendarmerie. Les revalorisations s'échelonnent jusqu'en 2015. La mesure devrait être appliquée aux sous-officiers des autres armées progressivement à partir de 2012.

Le Haut Comité relève que les sous-officiers du ministère de la défense se verront appliquer une mesure décidée pour une catégorie comparable de la fonction publique civile, plus de quatre ans après la prise de décision initiale.

Dans le prolongement de la première partie de ce rapport qui préconise de veiller au parallélisme dans l'application des mesures indiciaires, le Haut Comité recommande une mise en œuvre sans délai de ce dispositif.

Le relevé de décision du 21 février 2008 prévoit des négociations salariales à échéance triennale au sein de la fonction publique civile dont la dernière s'est tenue le 19 avril 2011. Lors de cette réunion il a été traité de la réforme du supplément familial de traitement (SFT) et de l'indemnité de résidence (IR). Ces dispositifs datent de 1917 pour le SFT et 1919 pour l'IR. Des négociations sont en cours au sein de la fonction publique civile en vue de leur rénovation en 2012³⁵.

Concernant les indemnités de résidence, une discussion devait être engagée avec les syndicats de la fonction publique civile pour s'appuyer sur une nouvelle classification des communes prenant en compte la réalité des coûts immobiliers sur le territoire.

Les militaires bénéficient dans les mêmes conditions que les fonctionnaires civils de ces indemnités. En mars 2012, le ministère de la défense n'était toujours pas associé aux travaux de modification de ces indemnités alors que le dernier aménagement en profondeur de ces dispositifs date de 1962.

Le Haut Comité recommande que le ministère de la défense soit associé à tous les travaux conduits par le ministère en charge de la fonction publique pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires.

³⁵ Cf. Faits et chiffres 2010-2011.

3.2 - DES ÉVOLUTIONS À POURSUIVRE

Le régime de rémunération des militaires ne favorise pas la reconnaissance des responsabilités sous forme d'une rémunération spécifique. Cependant, des dispositifs existent depuis plusieurs années et sont mis en œuvre au sein de la fonction publique civile. Le premier de ces dispositifs est la nouvelle bonification indiciaire. L'autre concerne les emplois des niveaux supérieurs avec la création d'emplois fonctionnels.

Par ailleurs, le Haut Comité avait relevé dans son premier rapport une moindre progression des officiers supérieurs en matière indemnitaire et avait encouragé le développement du nombre de postes « hors échelle ».

Le Haut Comité considère que ses recommandations n'ont été que partiellement appliquées et qu'il convient de continuer les changements amorcés tout en s'attachant à maintenir une cohérence avec les évolutions récentes de la fonction publique civile³⁶.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Dans son premier rapport, le Haut Comité a proposé de rechercher comment utiliser plus sélectivement la NBI. Celle-ci était attribuée à environ 63 000 militaires en 2004. Ce chiffre a diminué pour atteindre 50 000 en 2009.

La comparaison des pourcentages de bénéficiaires au sein de chaque catégorie montre qu'un effort a été fait pour rendre la politique d'attribution de la NBI plus sélective. Cet objectif n'est toujours pas atteint chez les officiers qui sont toujours, en proportion, deux fois plus nombreux que les fonctionnaires de catégorie A à la percevoir.

Tableau 9 - La nouvelle bonification indiciaire entre 2004 et 2009

		2004		2009	
		Militaires	Civils non enseignants	Militaires	Civils non enseignants
Tous niveaux	Part des bénéficiaires de la NBI	18 %	16 %	15 %	14 %
	NBI moyenne des bénéficiaires (points)	16	20	13	22
A	Part des bénéficiaires de la NBI	48 %	22 %	44 %	21 %
	NBI moyenne des bénéficiaires (points)	22	40	17	40
B	Part des bénéficiaires de la NBI	21 %	21 %	16 %	14 %
	NBI moyenne des bénéficiaires (points)	13	17	10	16
C	Part des bénéficiaires de la NBI	1 %	12 %	0 %	11 %
	NBI moyenne des bénéficiaires (points)	13	13	14	12

Source : INSEE, fichier général de l'État (FGE) 2009.

Champ : militaires et civils en fonction au 31/12/2009 – Titulaires – Métropole, DOM-COM, étranger.

³⁶ Cas de la nouvelle bonification indiciaire.

Le Haut Comité maintient sa recommandation d'attribuer de manière plus sélective la nouvelle bonification indiciaire, prenant en compte la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats (PFR).

Les emplois fonctionnels

La question des emplois fonctionnels avait été évoquée dans le premier rapport pour valoriser plus nettement les responsabilités. Au sein du ministère de la défense, depuis 2008, le nombre d'emplois fonctionnels est de 141 emplois civils et militaires.

Les évolutions organisationnelles du ministère ont conduit à augmenter le nombre de postes de 20.

En 2007 le Haut Comité préconisait d'élargir les perspectives de carrière dans le grade de colonel³⁷, en recourant, (...), à la formule des emplois fonctionnels. En 2012, il n'en existe toujours pas.

En matière d'encadrement supérieur de l'État, des différences significatives existent donc encore. Dans le dernier rapport annuel de la direction générale de l'administration et de la fonction publique « Faits et Chiffres 2010-2011 », une enquête est réalisée sur l'encadrement supérieur dans la fonction publique civile. Malheureusement les militaires sont hors du champ de l'enquête.

Rappelons que dans les forces armées britanniques, le cas des officiers généraux est intégré à la revue annuelle de l'Office of Manpower Economics (OME) qui porte sur l'encadrement supérieur de l'État du Royaume-Uni³⁸ et non à la revue des forces armées (AFPRB).

Ces différents constats conduisent le Haut Comité à recommander que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'État prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir.

Le Haut Comité recommande d'étudier l'établissement d'un suivi des rémunérations de l'encadrement supérieur des armées avec l'ensemble de l'encadrement supérieur de la fonction publique civile.

La rémunération « hors échelle » pour les colonels

Dans son premier rapport, le Haut Comité avait constaté qu'entre 1990 et 2004, l'évolution de l'effectif rémunéré en hors échelle avait été plus importante pour les fonctionnaires civils de catégorie A non enseignants (+ 116 %) ou les enseignants (+ 172 %) que pour les officiers (+ 24 %). Il avait également noté que cette situation pouvait résulter en partie des évolutions démographiques des différents corps.

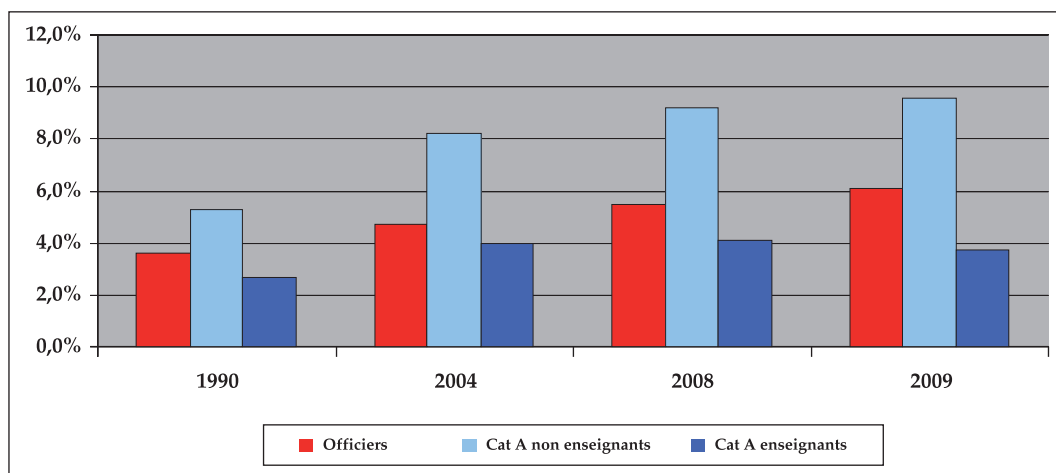
³⁷ Cf. note du directeur adjoint du cabinet civil et militaire du 3 décembre 2011.

³⁸ Cf. Review Body on senior salaries, 34^{ème} rapport, 2012.

Les données pour l'année 2009, fournies par l'INSEE pour un champ identique, font apparaître que :

- en valeur absolue, le nombre de militaires rémunérés en « hors échelle » a continué d'augmenter en 2009 : + 225 officiers ;
- la proportion d'officiers et de fonctionnaires civils non enseignants de catégorie A rémunérés en « hors échelle » a continué d'augmenter en 2009 alors que celui des enseignants a diminué ;
- l'écart entre la proportion de militaires rémunérés en « hors échelle » et celle de fonctionnaires civils non enseignants de catégorie A rémunérés en « hors échelle » s'est légèrement resserré (3,7 points en 2008 et 3,5 points en 2009).

Graphique 12 - Proportion d'officiers et de fonctionnaires rémunérés en « hors échelle » en 1990, 2004, 2008 et 2009



Source : INSEE.

Champ : officiers – Fonctionnaires titulaires civils de l'État de catégorie A hors enseignement privé, établissements publics et La Poste.

L'écart de taux de personnel rémunéré « hors échelle » s'est resserré depuis les premières observations du HCECM. Il reste cependant supérieur à 3 % pour un taux de 9,6 % pour l'ensemble des agents publics de catégorie A, hors enseignants et militaires.

Le Haut Comité note que le nombre de colonels et officiers pouvant bénéficier du « hors échelle » était de 471 avant l'entrée en vigueur de la réforme indemnitaire. Ce nombre a été porté à 621 au 1^{er} janvier 2011 et devrait atteindre 921 postes en janvier 2013³⁹. Il recommande de poursuivre cette mesure alors que l'accès au grade d'officier général devient encore plus sélectif⁴⁰.

Le Haut Comité recommande de mener à son terme la mesure qui conduit à l'augmentation du nombre de postes « hors échelle ». Sa mise en œuvre sera suivie désormais dans la revue annuelle.

³⁹ Faits et Chiffres 2010-2011, DGAFP : À titre de comparaison, au 31 décembre 2007, il y avait 1 700 commissaires de police, 1 400 administrateurs civils, 7 200 magistrats des tribunaux en catégorie A+ « hors échelle » B et au-dessus.

⁴⁰ Cf. paragraphe 1.1.

3.3 - LA REFONDATION DU SYSTÈME INDEMNITAIRE

Lors de la 72^{ème} session du Conseil supérieur de la fonction militaire de décembre 2005, il avait été décidé que le système indemnitaire fasse l'objet d'une clarification. Un groupe de travail s'est mis en place et des conclusions ont été rendues en avril 2010. Dernière phase de la mise en œuvre du nouveau statut général des militaires, la refondation du système indemnitaire des militaires (RSIM) devrait être mise en œuvre dans les années à venir.

Cette démarche constitue un axe de réforme également important au sein de la fonction publique civile. En effet, dans le cadre de la **réforme de l'administration territoriale de l'État (RéATE)**, il est recherché une convergence ou, dans certains cas, une harmonisation des processus de gestion des ressources humaines de la fonction publique civile de l'État. La convergence indemnitaire⁴¹ figure parmi les chantiers prioritaires. Celle-ci se met en place avec l'extension de la prime de fonctions et de résultats (PFR). Le décret du 22 décembre 2008 portant création de la PFR (qui a d'abord concerné la filière administrative sauf pour la catégorie C qui sera éligible dès la fin 2011) sera modifié pour l'insertion des autres filières dès 2012⁴².

Sans préjuger des mesures qui seront prises dans le cadre de la refondation du système indemnitaire des militaires, le Haut Comité souhaite rappeler les recommandations qui ont été émises dans son premier rapport et formuler de nouveaux avis qui lui paraissent nécessaires :

Dans son premier rapport, le Haut Comité a en effet recommandé de :

« Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance ».

« Rechercher comment *valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain qui, à tous grades, constituent le cœur du métier militaire* ».

« Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière ».

Pilotage de la réforme

Concernant le pilotage de la réforme, le Haut Comité considère comme indispensable qu'un soin particulier soit apporté à la qualité du service de la solde durant toute la phase de montée en puissance du nouveau dispositif.

Les difficultés rencontrées par le personnel ces dernières années concernant le remboursement des frais de déplacement ont été mal ressenties dans des armées en pleine transformation. Toutes les précautions doivent être prises afin de préserver les droits individuels des militaires.

Des simulations de calculs de solde individuelle doivent être réalisées. En particulier, des simulations d'enchaînement de postes ouvrant droit à des indemnités différentes devraient être envisagées. La mobilité professionnelle du militaire alliée à sa mobilité géographique conduit à des changements de situation aux conséquences financières parfois délicates. Un système d'accompagnement de ces variations imposées pourrait être étudié.

Par ailleurs, il s'avère indispensable d'établir le plus en amont possible un dispositif de concertation entre le ministère de la défense et le ministère en charge de la fonction publique. Cette concertation est d'autant plus nécessaire que les dispositions s'appliquent

⁴¹ Il existe plus de 1 800 primes et indemnités différentes au sein de la fonction publique civile. 180 primes et indemnités sont servies aux militaires.

⁴² Cf. Faits et chiffres, DGAFP, 2010-2011.

aux militaires des ministères de la défense et de l'intérieur. En particulier le dispositif de prime de fonctions et de résultats qui se généralise au sein de la fonction publique civile devrait être adapté aux armées.

Quelles que soient les conditions budgétaires qui seront appliquées à cette réforme, il sera nécessaire qu'une phase de transition soit planifiée permettant aux personnels de ne pas perdre leurs droits antérieurs et subir une diminution de leur rémunération.

Recommandations

La refondation doit, pour répondre au besoin exprimé de lisibilité et d'équité entre armées, viser à réduire le nombre de primes et indemnités.

Sans nier la nécessité d'une démarche analytique dans la conduite des travaux, le Haut Comité recommande de ne pas chercher systématiquement à attacher chaque prime à une sujétion ou contrainte. En particulier, dans le cadre de l'indemnité pour charges militaires, il convient de lui conserver un caractère global. La condition militaire à laquelle cette indemnité est attachée est une notion qui ne peut être divisée.

La démarche britannique appliquée aux forces armées conduit à la définition d'un facteur « X », qui permet de définir la part à ajouter à la rémunération civile, à emploi équivalent. Ce facteur établi chaque année, est proposé aux ministères du budget et de la défense qui l'approuvent et le mettent en œuvre en fonction de leur propre politique. L'évaluation conduite s'appuie sur de nombreux éléments complémentaires et des enquêtes spécifiques. Par exemple, les sujétions liées à un métier particulier ou à une qualification sont réappréciées tous les cinq ans. Le Haut Comité examinera de manière approfondie cette approche.

Enfin, le Haut Comité recommande que la nature et le montant des indemnités prennent prioritairement en considération les sujétions d'une part et les mérites opérationnels d'autre part.

Un soin particulier doit être apporté au maintien de la qualité du service de la solde⁴³ durant toute la phase de montée en puissance du nouveau dispositif. Cette démarche doit également s'accompagner de simulations de calculs de solde individuelle. En particulier, des simulations d'enchaînement de situation devraient être envisagées. Sur demande de l'intéressé, une simulation de solde pourrait être fournie lors de la mutation.

Le Haut Comité recommande qu'un dispositif de concertation entre le ministère de la défense et le ministère en charge de la fonction publique soit mis en place, afin d'assurer la cohérence du dispositif prévu avec les réformes en cours au sein de la fonction publique civile. Celui-ci devrait permettre également de mieux éclairer les travaux des conseils de la fonction militaire des armées et du conseil supérieur de la fonction militaire.

Le Haut Comité recommande de conserver le caractère global de l'indemnité pour charges militaires.

Le Haut Comité recommande de mettre en place des dispositifs propre à chaque armée afin de répondre à leurs besoins de gestion spécifiques.

⁴³Cf. revue annuelle, difficultés rencontrées par le personnel lors de la mise en place des nouveaux systèmes d'informations des ressources humaines (SIRH).

CONCLUSION

Les militaires ont un métier singulier qui diverge sur bien des aspects des métiers analogues de la société civile. L'engagement ultime, la disponibilité figurent parmi ses spécificités. La jeunesse de ses forces impose leur renouvellement constant. Les carrières, par leur caractère contractuel, leur durée et leur sélectivité constituent autant de particularités qui peuvent contribuer à ne pas rendre attractif pour un jeune français le métier militaire. Il est donc nécessaire d'en développer l'attractivité. Dans ce contexte, la rémunération est une notion plus complexe que la simple rétribution d'un travail ou d'un service. Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a dès son premier rapport mis en avant l'importance de la nature du lien entre attractivité et rémunération, même s'il ne s'agit que d'un élément de la condition militaire parmi d'autres dont certains immatériels.

Ce sujet mérite donc une attention continue qui se traduit par un suivi annuel dans chaque rapport du Haut Comité. Mais, alors que de nombreuses réformes et conditions d'engagement des forces ont été mises en œuvre créant des situations nouvelles, que les statuts particuliers achèvent d'être mis en place, la rémunération s'est imposée en 2012 comme un sujet qu'il convient d'éclairer pour préparer les années à venir.

Le Haut Comité, avec l'appui de l'INSEE et de l'OED, dispose d'outils dont la fiabilité s'est renforcée depuis 2007. Conscient de l'importance de la part de la famille dans la motivation du militaire, le Haut Comité a ainsi pu approfondir son analyse du revenu comparé des ménages.

Quels constats généraux peuvent être établis ?

1. La rémunération du militaire

En ce qui concerne la rémunération du militaire, le Haut Comité confirme sa position de 2007, du maintien, dans l'ensemble, du niveau de rémunération des militaires par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles.

Ce constat général mérite cependant d'être détaillé. La rémunération du militaire est, comme celle des autres agents publics, composée d'un traitement brut et de primes de natures différentes.

Le traitement brut traduit la situation indiciaire de chaque catégorie au sein de l'ensemble de la fonction publique civile. Il indique en quelque sorte le rang des militaires parmi les autres corps de fonctionnaires. Au sein de ce classement, chacune des catégories de militaire a conservé sa place relative⁴⁴, sauf vis-à-vis des corps de la police nationale qui ont fait l'objet de reclassement dans des catégories supérieures.

L'examen du salaire net moyen par catégorie qui prend en compte l'ensemble des primes fait apparaître une situation plus contrastée, eu égard aux montants de ces primes qui ont connu des évolutions différentes selon les professions concernées.

Pour la plupart des catégories de militaires, ce sont les compensations aux contraintes et sujétions de la condition militaire dont une partie varie en fonction de l'engagement des forces, qui ont permis de rattraper, **alors que ce n'est pas leur objet**, le niveau moyen de rémunération des autres catégories équivalentes.

⁴⁴ Sur la période d'étude, soit de 2000 à 2009.

Le Haut Comité dispose par ailleurs grâce à l'Observatoire économique de la défense d'un outil élaboré suivant des principes similaires à ceux de l'INSEE, lui permettant de suivre la rémunération des personnes en place.

Si on considère les seuls militaires en place en 2009 et 2010 (RMPP), la solde nette moyenne par tête aurait augmenté, en euros courants, d'environ 4,1 %, dont environ 2,8 % seraient imputables à l'effet de carrière. En euros constants, l'augmentation de la solde nette moyenne par tête s'élève à 2,6 % entre 2009 et 2010. La rémunération moyenne brute mensuelle du militaire aura été de 2 940 € en 2010.

Cette étude met aussi en évidence la réalité du recouvrement salarial qui existe entre les différentes catégories de militaires, même si celui-ci ne concerne qu'une part minoritaire de chaque catégorie.

Le Haut Comité s'appuyant sur les travaux de ses homologues britanniques a pu exploiter les résultats de ses plus récentes comparaisons permettant ainsi d'approcher la position du militaire français par rapport à ceux des autres armées alliées. Selon ces études, la rémunération directe du militaire français est comparativement moins élevée que celle de ses homologues anglo-saxons et proches de celles des autres militaires européens. Toutefois, les écarts ont tendance à diminuer avec la plupart des pays étudiés.

À la lumière des constats précédents, le Haut Comité recommande de veiller au parallélisme des mesures indiciaires entre les différentes catégories militaires et civiles.

Le Haut Comité recommande de mettre en œuvre les mesures liées à la refondation du système indemnitaire des militaires, dernier volet de la rénovation du statut général des militaires. Le décalage pourrait s'accroître avec plusieurs catégories civiles de la fonction publique civile si leur montant n'était pas réévalué. Sauf à perdre de leur spécificité, les primes opérationnelles ou compensant les sujétions proprement militaires ne devraient pas servir d'outil de réaligement sur les civils à profession équivalente.

2. Les revenus des ménages

En outre, l'étude des rémunérations des ménages dont la personne de référence est un militaire montre que le niveau de vie moyen du ménage est inférieur à celui d'un ménage dont les membres sont tous deux civils. Cette différence en défaveur des militaires et de leur conjoint s'explique par un revenu moins élevé en moyenne du conjoint.

Le niveau annuel moyen de vie du ménage du militaire était inférieur de 19,8 % à celui du ménage du fonctionnaire civil de l'État sur la période 1996-2001. Neuf années après, l'écart est toujours orienté dans le même sens et diminue légèrement pour atteindre 17,8 %.

Le Haut Comité a pris en compte les efforts conduits par le ministère en matière de soutien aux familles. Toutefois il maintient sa recommandation émise dans le premier rapport précisant de replacer ces mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints⁴⁵, (...), au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société. Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des dispositions prises.

Le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la réservation de 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics.

Le Haut Comité recommande de conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires.

3. Le régime général des rémunérations

Enfin, Le Haut Comité est attentif à cet article du code de la défense qui dispose que toutes les mesures de portée générale appliquée aux fonctionnaires civils doivent être appliquées aux militaires. Même si l'attention des instances de concertation et la création du Haut Comité ont contribué à améliorer la mise en œuvre de cette disposition de la loi, le Haut Comité constate que des mesures négociées par la fonction publique civile en 2008, dont le nouvel espace statutaire, (NES), tarde à s'appliquer aux militaires. Concernant des indemnités communes aux civils et aux militaires, comme le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence, le ministère de la défense n'a pas été convié⁴⁶ à faire valoir les spécificités des militaires.

Dans le prolongement de la première partie de l'étude des rémunérations qui préconise de veiller au parallélisme dans l'application des mesures indiciaires, le Haut Comité recommande une mise en œuvre sans délai de tout nouveau dispositif applicable à la fonction publique civile.

Le Haut Comité recommande que le ministère de la défense soit associé à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire.

Le Haut Comité recommande que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'État prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir.

Le Haut Comité recommande d'étudier l'intérêt, comme le pratiquent les Britanniques, d'intégrer le suivi des rémunérations de l'encadrement supérieur des armées à celui du reste de l'encadrement supérieur de la fonction publique civile.

⁴⁵ Recommandations mises en œuvre : mutation dans la même garnison, accords au niveau central avec des grandes entreprises, stabilité du personnel chargé de l'emploi des conjoints, expérimentation de l'externalisation des prestations d'aide à l'emploi des conjoints.

⁴⁶ Situation constatée en mars 2012.

Enfin, dans le cadre de la refondation du système indemnitaire des militaires, le Haut Comité réitère ses recommandations antérieures :

Le Haut Comité maintient sa recommandation d'attribuer de manière plus sélective la nouvelle bonification indiciaire, en relation avec une réflexion plus large à conduire sur la reconnaissance des responsabilités.

Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de :

« Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance ».

« Rechercher comment valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain qui, à tous grades, constituent le cœur du métier militaire ».

« Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière ».

Le Haut Comité formule les nouvelles recommandations suivantes :

Le Haut Comité recommande qu'un soin particulier soit apporté au maintien de la qualité du service de la solde durant toute la phase de montée en puissance du futur dispositif.

Cette démarche doit également s'accompagner de simulations d'ensemble et individuelles des rémunérations modifiées. En particulier, des simulations d'enchaînement de situation devraient être envisagées. Une simulation financière pourrait être fournie lors de chaque mutation.

Le Haut Comité recommande qu'un dispositif permanent de concertation entre le ministère de la défense et le ministère en charge de la fonction publique soit mis en place, afin d'assurer la cohérence du dispositif prévu avec les réformes en cours au sein de la fonction publique civile. Celui-ci devrait permettre également de mieux éclairer les travaux des conseils de la fonction militaire des armées et du conseil supérieur de la fonction militaire.

Le Haut Comité recommande de conserver le caractère global de l'indemnité pour charges militaires.

TROISIÈME PARTIE :

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

Présentation de la revue annuelle de la condition militaire

Le statut général des militaires assure dans son article premier « à ceux qui ont choisi cet état les garanties répondant aux obligations particulières imposées par la loi. Il prévoit des compensations aux contraintes et exigences de la vie dans les forces armées. Il offre à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile et assure aux retraités militaires le maintien d'un lien avec l'institution ».

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

Pour ce rapport 2012, le Haut Comité a adopté un ordre de présentation qui correspond au déroulement d'une carrière, depuis l'entrée dans les armées jusqu'à la période qui suit le départ de l'institution. Par ailleurs, il a été jugé nécessaire de réaliser une synthèse générale s'appuyant sur les observations spécifiques à chaque thème étudié.

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

SOMMAIRE

VUE D'ENSEMBLE	115
RECRUTEMENT	120
Volume et sélectivité	120
Comparaison avec les fonctionnaires civils de l'État	124
Origines sociales et familiales	126
Niveau de diplôme	128
DÉROULEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE	131
1 - ACTIVITÉS DES ARMÉES ET SERVICES	131
1.1 - Activité opérationnelle	131
1.2 - Service hors garnison	134
Recommandations	135
2 - CARACTÉRISTIQUES SOCIOLOGIQUES	136
2.1 - Données de cadrage	136
2.2 - Féminisation	139
3 - RÉMUNÉRATIONS	142
4 - STATUTS	143
4.1 - État des lieux	143
4.2 - Comparaison	144
5 - CONDITIONS D'EXÉCUTION DU SERVICE	145
5.1 - Temps de service	145
5.2 - Comparaison	150
5.3 - Impact sur la vie privée	154
Recommandations	156
6 - PROMOTION INTERNE	157
6.1 - Recrutement interne	157
6.2 - Comparaison	159
7 - MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE	160
7.1 - Suivi des mutations en cours de carrière	160
7.2 - Comparaison	162
7.3 - Préavis de mutations	164
Recommandations	167
8 - DÉCÈS - BLESSURES - SUICIDES	170
8.1 - Suivi des décès et des blessures	170
8.2 - Suivi des suicides	171
8.3 - Comparaison	172
Recommandations	176

ENVIRONNEMENT PERSONNEL	178
1 - LOGEMENT	178
Recommandations	180
2 - FAMILLE	182
2.1 - État civil des militaires	182
2.2 - Emploi des conjoints	184
Recommandations	186
2.3 - Garde et scolarité des enfants	187
Recommandations	187
2.4 - Protection sociale	188
2.5 - Célibat géographique	188
RETOUR A LA VIE CIVILE	189
1 - RECONVERSION DES MILITAIRES	189
1.1 - Départs	189
1.2 - Reconversion	193
Recommandations	196
2 - PENSIONS	198
Recommandations	198
ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES OU RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE CINQUIÈME RAPPORT ET SUSCEPTIBLE D'AFPECTER LA CONDITION MILITAIRE	199

VUE D'ENSEMBLE

Au sein de la communauté militaire, les trois dernières années ont été marquées par la mise en œuvre du Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale de 2008, conjointement à celle de la révision générale des politiques publiques. Chaque militaire a été touché à un degré ou un autre par ces évolutions. Dans le même temps, les opérations extérieures ont impliqué l'envoi en mission de longue durée d'un nombre élevé d'hommes et de femmes. L'interarmisation s'est développée, avec la mise en place notamment des bases de défense, renforçant le besoin d'harmonisation des règles et pratiques applicables aux militaires, tout en rendant plus sensible la question de l'identité.

La relation entre les militaires et leurs concitoyens a également évolué. Au cours de la dernière décennie, l'image des armées dans la société s'est améliorée. La réduction, voire la disparition, du nombre d'implantations a néanmoins comme effet d'éloigner au quotidien les citoyens des militaires dans certaines régions de France.

Dans ce contexte général, le Haut Comité constate une évolution des différents indicateurs pour la dernière année sous revue (2010) qui pose question. En effet, même si de nombreux sujets suivent un cours positif, certains domaines, abstraction faite des oscillations conjoncturelles, enregistrent une rupture de tendance. Ceci est en particulier notable concernant :

- le taux de sélectivité au recrutement faible des sous-officiers et militaires du rang en comparaison d'autres secteurs de la fonction publique civile,
- l'augmentation de la mobilité géographique,
- la baisse du nombre de militaires accédant à la propriété,
- l'augmentation du taux de personnel sous contrat,
- la diminution de l'indicateur d'activité des conjoints,
- l'augmentation du taux de départ spontané des militaires du rang,
- la baisse du taux de féminisation.

L'interprétation de toutes ces évolutions, prises isolément et sur une période brève, n'est pas évidente.

Il n'en demeure pas moins que la concomitance de ces mouvements sur plusieurs indicateurs ne peut manquer d'interroger. Faut-il y voir le signal d'un tournant, de la fin d'une étape et du début d'une étape nouvelle ? L'effet d'une mobilisation des énergies et des moyens sur les objectifs de réforme structurelles ? D'autres facteurs plus diffus sont-ils à l'œuvre comme par exemple le décalage fort des modes de vie par rapport à la société civile ? Lors de ses tables rondes au sein des unités, le Haut Comité a relevé des prises de position témoignant d'une sensibilité accrue en matière de condition militaire, parfois exprimées avec une certaine vivacité. Il est certainement encore trop tôt pour porter un diagnostic, mais le Haut Comité souhaite attirer l'attention sur ces évolutions qui appellent une vigilance accrue.

La revue annuelle qui suit permet, autant que possible, d'objectiver les ressentis de la société militaire. Le Haut Comité souligne toutefois que la conjonction d'une période de transformations majeures et d'une proximité plus grande avec la société civile par le biais d'un accès à l'information sans précédent à ce jour, doit conduire à poursuivre les efforts réalisés vis-à-vis des militaires et leur famille mais aussi à encourager de nouvelles réflexions quant à la nature des compensations répondant aux sujétions et contraintes de la condition militaire.

RECRUTEMENT

En matière de recrutement, à la période d'oscillations du début de la professionnalisation a succédé une période de quasi-stabilité, tant au plan du volume que de la sélectivité globale des recrutements. Le Haut Comité note cependant qu'une nouvelle phase se dessine, marquée par des fluctuations qui peuvent constituer les signes avant-coureurs d'un changement. La question de la sélectivité reste particulièrement prégnante dans l'armée de terre.

Par ailleurs, le taux de départ spontané reste élevé chez les engagés volontaires de l'armée de terre (EVAT) puisqu'en 2010, 27 % des engagés ont quitté l'institution moins d'un an après y être entrés, pour un objectif de 15 %.

Les taux de sélectivité observés chez les lieutenants de police¹ et les lieutenants de la pénitencier en comparaison de ceux constatés pour des catégories équivalentes militaires, qui s'inscrivent dans un panorama général de différence importante de taux de sélectivité entre la fonction publique civile et les métiers militaires, montrent que la question de l'attractivité des carrières militaires est toujours d'actualité. Même après la phase initiale, l'attractivité semble insuffisante puisque l'ancienneté moyenne se stabilise autour de 5 ans de service, situation non satisfaisante au regard de l'objectif de 8 ans fixé par l'armée de terre.

DÉROULEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE

S'agissant de l'activité des forces, le travail sur les taux d'emploi entrepris par le Haut Comité et aujourd'hui par les instances de concertation du CSFM trouve toute sa justification avec l'augmentation du nombre de militaires projetés au cours de ces dernières années. Certaines spécialités sont plus fortement sollicitées. Des situations de fort taux d'emploi déjà rencontrées par les forces britanniques, armée professionnelle depuis les années soixante, sont maintenant ponctuellement atteintes par les forces françaises. Les demandes d'établissement de normes individuelles de « suractivité » formulées par le Haut Comité depuis 2007, sont donc d'autant plus nécessaires.

Caractéristiques sociologiques dont féminisation

Entre 2000 et 2010, le volume de la population « militaire engagé » a faiblement évolué masquant des variations différentes suivant les armées. Contrairement à l'armée de l'air et la marine nationale, la gendarmerie et les services ont augmenté leur poids relatif au sein de la communauté militaire. Au sein de chaque armée le taux de civilianisation est comparable et de l'ordre de 15 %, sauf dans la gendarmerie où il est de 3 %. Le rapport du nombre de militaires par rapport au nombre de fonctionnaires de la fonction publique civile d'État est en légère progression.

La moyenne d'âge des militaires est stable depuis dix ans, autour de 32 ans, alors que pour le reste des ministères cette moyenne d'âge est de 41 ans. La moyenne d'âge dans la gendarmerie est de 40 ans.

Le taux de féminisation s'est quasiment stabilisé dans les armées entre 10 et 15 % depuis la fin de la période de professionnalisation. Il est comparable à ceux des armées déjà professionnalisées, entre 9,6 % en Grande-Bretagne et 15,5 % aux États-Unis. Néanmoins un changement semble s'amorcer en 2010 qui doit conduire à s'interroger sur ses causes.

¹ Taux 2009 : 31 pour les lieutenants de police et 48,1 pour les lieutenants de la pénitencier, pour 8 pour les officiers sous contrat.

Cette pyramide des âges et le faible taux de féminisation demeurent des caractéristiques majeures de la population militaire par rapport au reste de la fonction publique civile d'État.

Rémunérations (pour mémoire)

Le Haut Comité traite la question du contenu des rémunérations dans une partie spécifique du rapport. Dès septembre 2011, il a exprimé auprès des plus hautes autorités l'importance qu'il convenait d'accorder à la qualité du service de la solde. Il a souhaité ensuite être tenu informé des difficultés rencontrées lors du déroulement des opérations conduites sur le système informatique ressources humaines et soldes.

Le Haut Comité ne dispose pas d'élément supplémentaire par rapport à ce qui a été diffusé par le ministère de la Défense. Les erreurs répétées dans la gestion de la solde fragilisent la confiance des militaires vis-à-vis de l'institution dans ce domaine clé et appellent, au-delà des premières mesures prises, des réponses durables de la part du ministère.

Le Haut Comité recommande que des opérations de simulation et d'accompagnement soient mises en œuvre lorsqu'il s'agira de mettre en place les changements de rémunérations entraînés par les travaux de refonte du système indemnitaire. Le contenu et les résultats des simulations pourraient être rendus publics avant toute activation opérationnelle.

Statuts

L'analyse du taux de personnel sous contrat montre qu'après une période de stabilité jusqu'en 2005, des fluctuations ont été sensibles chez les officiers. Le fait nouveau est qu'en 2009-2010, l'instabilité est partagée par les deux catégories, officiers et sous-officiers. Conséquence d'une politique délibérée ou constat d'un changement de comportement, il est difficile de trancher de manière isolée avec ce seul paramètre. Il indique néanmoins qu'une variation de cet indicateur s'est amorcée. Le Haut Comité suivra de près cette évolution.

Promotion interne

La promotion interne, facteur d'attractivité et de cohésion des armées, a connu deux phases distinctes durant ces dix dernières années. Dans le cadre de la transition vers le format d'une armée professionnelle, le volume des recrutements internes, hors gendarmerie, s'élevait à 10 000 militaires par an jusqu'en 2005. Puis une marche a été franchie en baisse très rapidement. Le niveau est descendu à 5 000 en rythme annuel. Depuis 2010, une nouvelle inflexion est amorcée dans le sens d'un accroissement de la part du recrutement interne.

Celle-ci est en grande partie liée à un changement de la politique de l'armée de terre qui favorise le recrutement interne de ses sous-officiers parmi ses engagés volontaires de l'armée de terre (EVAT). C'est un facteur positif en matière d'attractivité. Il ne doit cependant pas faire diminuer les efforts de recrutement vis-à-vis des candidats extérieurs.

Le taux de recrutement interne dans les armées est de 10 % supérieur à celui de la fonction publique civile. Et ce dans un contexte commun d'accroissement.

Mobilité géographique

Le nombre de mutations avec changement de résidence a augmenté de 35 % depuis 2005, passant de 32 247 mutations à 43 406 en 2010. Cette évolution est essentiellement liée aux restructurations. La catégorie des officiers reste la plus concernée par les mutations (20 % des officiers en 2010²). La catégorie des militaires du rang est celle dont l'accroissement est le plus fort de 2005 à 2010, (85 % d'augmentation du nombre des mutations sur cette période). Le recours accru de l'armée de terre à la mobilité des EVAT a un impact direct sur cette augmentation.

Alors que le plus grand nombre des mutations a été atteint pour les officiers et sous-officiers en 2009, la tendance est toujours à l'augmentation pour les militaires du rang en 2010. Depuis 2000, le taux global de mutations a diminué jusqu'en 2005, puis la tendance s'est inversée les cinq années suivantes. La mobilité géographique est un facteur de déstabilisation professionnelle mais également social et financier.

De 2006 à 2009, les préavis de mutation se sont allongés. Cette tendance positive s'est nettement inversée en 2010. La situation reste contrastée suivant les armées. Elle est particulièrement défavorable pour la gendarmerie et les services. Peu favorable dans l'armée de terre, elle est sensiblement meilleure dans l'armée de l'air et la marine nationale. Il serait bon qu'une phase de stabilité s'instaure une fois passée la période des restructurations et que les mutations au sein d'une même région géographique soient favorisées. Le Haut Comité sera particulièrement attentif à l'évolution de ce critère.

Conditions d'exécution du service

Sauf en matière de permissions et au sein de la gendarmerie nationale, la question du suivi du temps d'activité n'est pas traitée. Seule une estimation de la tendance, orientée à la hausse, est possible. Le Haut Comité maintient sa demande de mise en place des outils adaptés de recueil d'informations pour les armées qui n'en disposent pas encore.

ENVIRONNEMENT PERSONNEL

Logement

Il n'est traité que des militaires hors gendarmerie, ceux-ci étant soumis à des obligations spécifiques.

L'enquête conduite par le ministère de la défense portant sur le nombre de militaires propriétaires de leur résidence principale rend compte d'une augmentation de 10 % en dix ans. Néanmoins le décalage avec le reste de la société civile persiste, en particulier dans la tranche d'âge 30-50 ans qui représente 50 % des effectifs militaires. En 2006, selon l'INSEE, 54,7 % des Français étaient propriétaires de leur logement alors que ce chiffre s'élevait chez les militaires à 25 % en 2001 et 35 % en 2009.

Parmi les motifs de non-accession à la propriété, la mobilité géographique et le niveau des revenus constituent des facteurs dissuasifs pour plus de 20 % des militaires. Ce constat doit être rapproché de celui réalisé pour les couples dont la personne de référence est un militaire. (cf. partie rémunération: « le niveau de vie annuel du ménage de militaire est inférieur de 17,8 %, en moyenne sur la période 2005-2009, à celui du ménage de fonctionnaire »).

² En 2010, 14 % pour les sous-officiers et 10 % pour les militaires du rang.

L'enquête conduite en 2011 fait ressortir une nouvelle augmentation du taux de célibataire géographique après une baisse globale entre 2001 et 2009. Les officiers supérieurs et les sous-officiers supérieurs constituent les deux catégories dont les taux de célibataires géographiques sont les plus forts. Cet accroissement touche davantage la marine nationale.

Famille

L'état civil des militaires ne fait pas apparaître de différences marquées avec le reste de la société française. Il s'agit ici néanmoins d'observations globales qui ne rendent pas nécessairement compte de situations locales ressenties. Parmi les 70 % des militaires qui sont en couple, 55 % sont dans leur première union, 15 % ont déjà connu une union précédente.

Concernant l'emploi des conjoints, 71 % des conjoints de militaires occupent un emploi et 9 % sont au chômage. Le Haut Comité a perçu lors des tables rondes avec les conjoints de militaires, la diversité des situations, la difficulté, s'agissant de l'emploi public, à disposer d'un soutien des autres ministères dans le cadre des mutations et la perte d'ancienneté pour les salariés du secteur privé. Lorsqu'il ne s'agit pas plus simplement de reprendre un emploi à qualification et rémunération inférieures. Les caractéristiques du bassin d'emploi conditionnent directement cette question d'emploi du conjoint. La situation des conjoints masculins est statistiquement plus favorable que celle des conjoints féminins. Sur cette question, l'étude de l'INSEE détaillée dans la partie « rémunération », traduit un décalage réel avec la société civile.

RETOUR A LA VIE CIVILE

Depuis 2008, les armées sont engagées dans des réformes qui conduisent à réduire les effectifs de 36 000 militaires et de 54 000 personnels au total, durant la loi de programmation 2009-2014. Alors que le flux de départ, déjà élevé, était depuis les années 2000 de l'ordre de 22 000 militaires par an, il a augmenté pour atteindre 28 353 départs hors volontaires de la gendarmerie³.

Reconversion

Malgré le développement de passerelles vers la fonction publique civile, passant d'un recrutement de 700 personnes en 2006 à plus de 2 000 en 2010, le dispositif n'est pas pleinement efficace, en partie par le fait que certains ministères sont eux-mêmes confrontés à des réductions d'effectifs. Le nombre de reclassements dans le secteur privé est en augmentation de 11 % entre 2009 et 2010. Le nombre d'anciens militaires en situation de chômage s'est stabilisé en 2010 après une forte augmentation en 2009.

Pensions

Le Haut Comité maintient ses recommandations présentées dans son 4^{ème} rapport.

³ 33 780 départs avec les volontaires de la gendarmerie en 2010.

RECRUTEMENT

Le Haut Comité s'est intéressé d'une part au recrutement externe, (l'un des indicateurs permettant d'évaluer la place des emplois militaires au sein de l'offre globale des emplois publics) et, d'autre part, au recrutement interne (le niveau de ce dernier permettant d'évaluer les opportunités de promotion sociale offertes par les armées).

NB: Les dernières données relatives aux recrutements dans les armées se rapportent à l'année 2010 (seconde annuité du plan pluriannuel de déflation d'effectifs consécutif aux décisions prises en 2008 dans le cadre de la redéfinition du format des armées). Les dernières données disponibles pour la fonction publique civile se rapportent à l'année 2009.

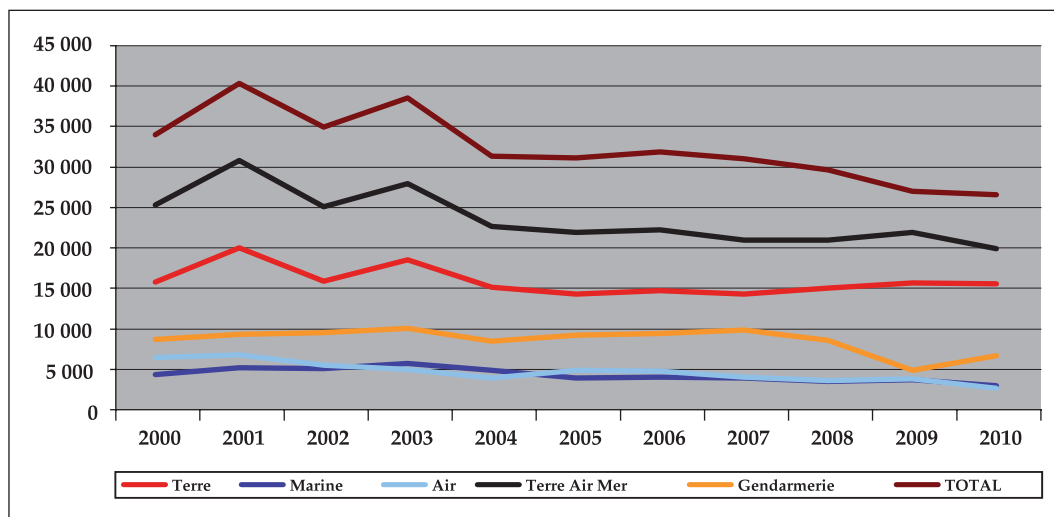
VOLUME ET SÉLECTIVITÉ

L'analyse quantitative d'ensemble des recrutements externes de militaires en 2010 fait apparaître :

- une baisse du volume global (-10,6 % depuis 2008, soit -3 100 postes environ) ;
- une baisse du volume de recrutement dans les trois armées par rapport à 2009, proportionnellement plus marquée dans la marine (-23,8 %) et l'armée de l'air (-37,1 %) ;
- une reprise du recrutement dans la gendarmerie, principalement pour les gendarmes volontaires (+ 43 %).

Les baisses font suite à celles observées en 2004-2005 (-11,1 %, soit -3 700 postes environ entre 2005 et 2009). Il avait été noté en 2009 un maintien du volume global de recrutement dans les armées mais une baisse sensible, dans la gendarmerie depuis 2008, toutes les catégories étant concernées. Le volume de recrutement est un des leviers de pilotage des effectifs par les gestionnaires de chacune des armées. Il doit être relié au volume de départ et aux promotions internes.

Graphique 1 - Évolution du nombre de recrutements externes de militaires dans l'ensemble des armées de 2000 à 2010



Source : ministère de la défense – Bilan social, éditions 2000 à 2010 – DGGN pour la gendarmerie en 2009 et 2010.

Nombre de candidats pour le recrutement externe

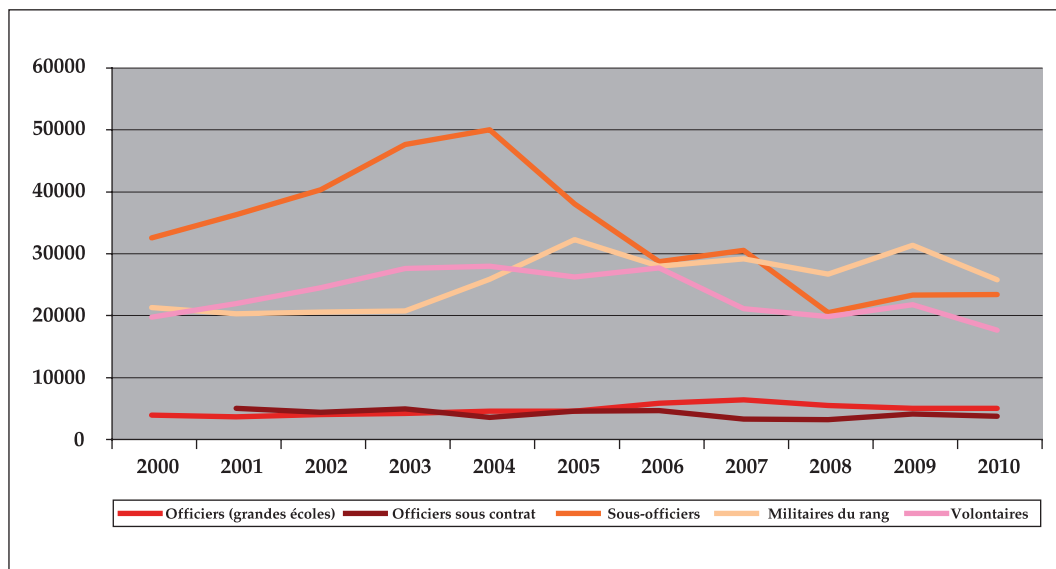
Pour le Haut Comité, l'évolution du nombre de candidats au recrutement externe est un indicateur permettant d'évaluer, dans un contexte concurrentiel et en dehors de tout effet lié aux contraintes de la gestion, l'attractivité réelle des emplois et des carrières militaires.

Le nombre global de candidats au recrutement externe de militaires (armées et gendarmerie) poursuit sa baisse en 2010 pour atteindre son plus bas niveau depuis 10 ans.

- dans les trois armées, après l'amélioration de 2009, le nombre de candidats est en baisse dans toutes les catégories à l'exception des officiers recrutés par concours où il est stable. Dans cette catégorie, si le nombre de candidats est stable, le nombre de places offertes est en diminution. L'épuisement ou non des listes complémentaires pourrait compléter cette observation ;
- dans la gendarmerie, le nombre de candidats est stable dans chaque catégorie, voire en augmentation chez les sous-officiers, stoppant ainsi la baisse observée depuis 2005 ;
- les armées ont fait évoluer leur politique de recrutement pour augmenter la part du recrutement interne chez les officiers comme chez les sous-officiers, principalement au sein de l'armée de terre.

Ces observations doivent être mises en perspective de la politique de déflation des effectifs⁴ qui, conjuguée avec la fixation d'un taux de recrutement interne, conditionne le nombre de places en recrutement externe.

Graphique 2 – Évolution du nombre de candidats au recrutement externe de militaires par catégorie dans les trois armées et la gendarmerie de 2000 à 2010



Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le HCECM.
Champ : terre, air, mer, gendarmerie (hors corps technique).

⁴ 54 000 civils et militaires de la mission « défense » lors de l'exécution de la loi de programmation militaire 2009-2014.

De ce point de vue, si la stabilité numérique globale du « vivier » de recrutement pour les emplois d'officiers apparaît satisfaisante, la tendance à la baisse depuis 2004 du nombre de candidats aux emplois de sous-officiers doit être très attentivement suivie. S'agissant des candidats aux emplois de militaires du rang (majoritairement concentrés dans l'armée de terre), le volume de candidats quoique stable reste insuffisant.

Sélectivité du recrutement externe

Elle s'apprécie essentiellement à travers l'analyse du nombre de candidats par poste offert.

Après une pause en 2009, les taux de sélectivité ont repris leur baisse à l'exception des officiers. Pour cette population, le nombre de candidats est resté stable mais le nombre de places offertes a diminué.

Dans la gendarmerie, la diminution de la sélectivité du recrutement des sous-officiers s'explique par la nette augmentation du nombre de postes offerts.

Tableau 1 - Nombre de candidats par poste offert pour l'ensemble des recrutements externes de militaires de 2000 à 2010

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Officiers (grandes écoles)	9,0	8,1	10,1	9,7	10,7	11,0	15,2	17,8	15,2	13,8	14,4
Officiers sous contrat		4,9	6,2	5,6	6,4	8,4	8,5	5,1	5,0	8,0	7,8
Sous-officiers (hors gendarmerie)	4,1	3,8	4,0	3,8	3,7	4,2	3,1	3,7	3,1	4,2	3,7
Sous-officiers de gendarmerie						9,3	7,3	8	8,4	28,4 ¹	23,1
Militaires du rang	1,6	1,2	1,5	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0
Volontaires	2,1	2,1	2,0	2,3	3,8	2,7	2,7	1,8	2,1	3,0	2,4

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

Champ : terre, marine, air, gendarmerie.

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

Situation du marché de l'emploi en France

Il a paru intéressant de comparer ces chiffres à ceux du chômage en France depuis dix ans. On pourra remarquer que les variations des courbes du nombre de candidats ne sont pas systématiquement liées aux chiffres du chômage.

Tableau 2 - Taux de chômage en France de 2000 à 2010 au sens du BIT

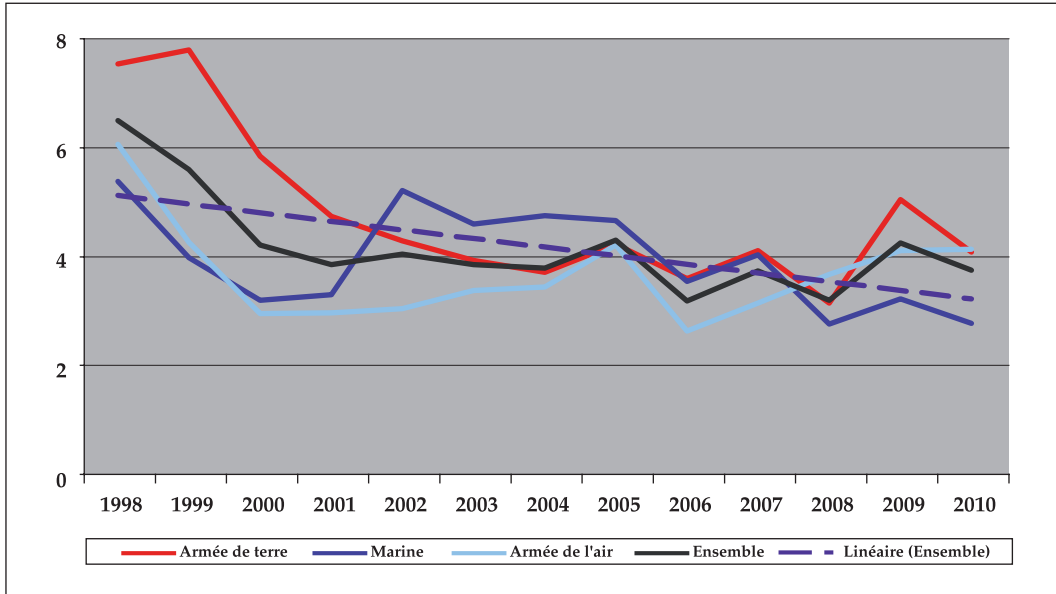
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Taux de chômage total	8,5	7,7	7,9	8,5	8,9	8,9	8,8	8,0	7,4	9,1	9,4
Taux de chômage des 15-24 ans	16,6	15,7	16,8	18,8	20,5	21,0	22,3	19,5	19,0	23,7	22,9

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Champ : France métropolitaine - Population des ménages - Personnes de 15 ans ou plus.

Les deux graphiques suivants illustrent plus précisément l'évolution de cet indicateur pour les sous-officiers et les militaires du rang des armées.

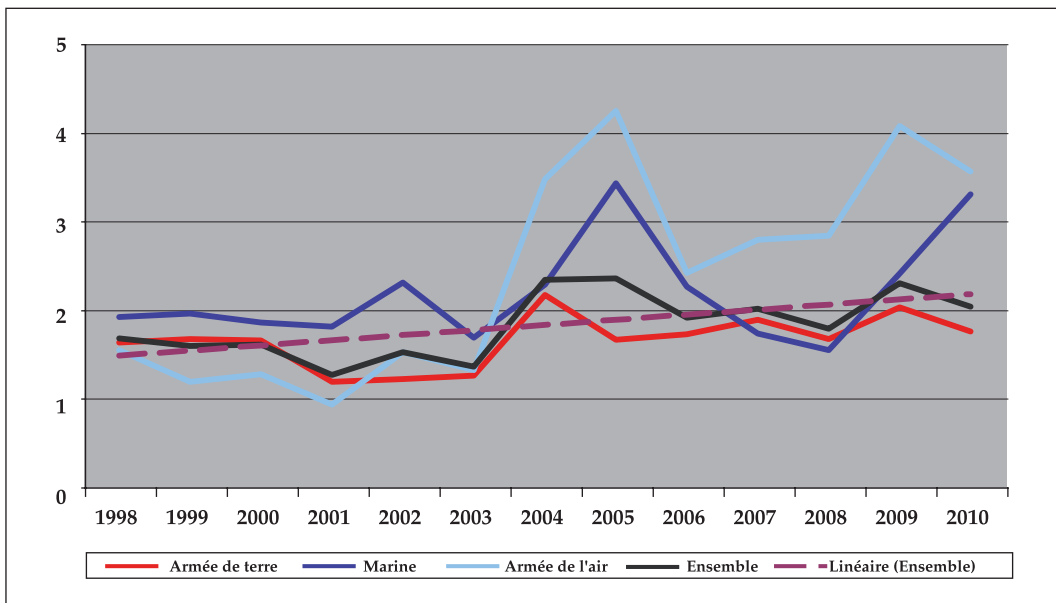
Graphique 3 - Nombre de candidats par poste de sous-officier offert au recrutement externe, dans les trois armées, de 1998 à 2010



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

Les fluctuations qui apparaissent, en particulier dans le graphique ci-dessous concernant les militaires du rang, peuvent avoir des causes internes comme la baisse du nombre de places offertes (c'est le cas dans la marine en 2005 et en 2010) mais aussi externes.

Graphique 4 - Nombre de candidats par poste de militaire du rang offert au recrutement externe, dans les trois armées, de 1998 à 2010



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

COMPARAISON AVEC LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

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

Une approche globale, rapprochant le nombre de candidats par poste offert pour chaque catégorie hiérarchique du personnel militaire et pour les catégories correspondantes de l'ensemble de la fonction publique civile d'État (hors enseignement), indique, dans tous les cas, que la sélectivité du recrutement des militaires est inférieure à celle du recrutement des fonctionnaires. Le Haut Comité s'interroge sur l'intérêt qu'il pourrait y avoir à définir un seuil d'alerte, susceptible de provoquer notamment la mise en œuvre de mesures spécifiques d'information des autorités ministérielles.

Tableau 3 - Nombre de candidats par poste pour les recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2000 à 2010

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ¹	2009 ¹	2010
Fonctionnaires cat. A (hors enseignement)	19,2	16,3	17,3	22	16,9	16,8	22,0	19,8	19,0	18,0	n.d.
Officiers (grandes écoles)	9,0	8,1	10,1	9,7	10,7	11,0	15,2	17,8	15,2	13,8	14,4
Officiers sous contrat	**	4,9	6,2	5,6	6,4	8,4	8,5	5,1	5,0	8,0	7,8
Fonctionnaires cat. B (hors enseignement)	23,0	17,8	20,1	23,9	28,6	27,3	14,5	14,9	12,7	23,3	n.d.
Sous-officiers	5,4	4,7	5,1	5,2	6,6	5,6	5,1	5,5	5,2	6,9	6,6
Fonctionnaires cat. B (hors enseignement)	12,5	11,1	14,2	16,9	19,6	20,9	25,8	22,4	12,1	17,4	n.d.
Militaires du rang	1,6	1,2	1,5	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0

Source : militaires : ministère de la défense – Fonctionnaires : fichier DGAFP.

(1) En 2008 et 2009, le ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement n'a pas pu fournir tous les résultats de ses concours. Pour ces deux années, les chiffres globaux pour l'ensemble des catégories A, B et C sont donc partiels et le taux de sélectivité, calculé sur les seuls résultats obtenus, sont à apprécier avec prudence.

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

Par rapport aux écoles ou métiers de la catégorie A et A+, on observe en particulier la bonne sélectivité du recrutement direct des officiers de gendarmerie (école des officiers de la gendarmerie nationale), comparable ou supérieure à celles des magistrats ou des commissaires de police.

Tableau 4 - Nombre de candidats par poste pour certains recrutements externes de fonctionnaires de catégories A et A+ et d'officiers

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ENA	14,0	15,5	13,7	13,1	14,1	13	13	n.d.
ENM			8,0			15,5	12,3	n.d.
Commissaire de police	24,4	42,1	14,0	15,5	15,0	14,6	17,2	n.d.
Rappel Officiers de gendarmerie recrutement universitaire	20,7	21,9	19,7	20,8	22,3	16,2	15,9	17,3
Rappel Officiers grandes écoles militaires (Cyr, Air, Navale)	8,2	9,2	9,5	14,2	17,3	15,1	13,5	14,0
Rappel Officiers sous contrat	5,6	6,4	8,4	8,5	5,1	5,0	8,0	8,0
IRA	6,7	9,2	9,1	8,5	6,3	8,4	9,3	n.d.
Lieutenant de police	17,8	48,6	36,0	27,0	30,3	29,9	31,0	n.d.
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)					36,5	43,6	48,1	n.d.
Inspecteur des douanes	45,0	45,9	39,6	35,9	27,5	35,1	13,8	n.d.
Inspecteur des impôts	14,8	15,5	13,5	12,2	17,0	11,6	5,1	n.d.

Source : militaires : réponses aux questionnaires adressés aux armées par le Haut Comité – Fonctionnaires : fichier DGAFP.

Par rapport aux emplois et métiers de la catégorie B, on remarque la faible sélectivité du recrutement des sous-officiers des armées. Ce phénomène s'explique sans doute par la singularité du métier et de l'état militaire ainsi que par la brièveté de la carrière et la proportion importante de personnels sous contrat.

La sélectivité du recrutement des sous-officiers de gendarmerie est supérieure à celle du recrutement des gardiens de la paix.

Tableau 5 - Nombre de candidats par poste pour certains recrutements externes de fonctionnaires de catégorie B et de sous-officiers

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Contrôleur des douanes	47,6	61,6	29,9	34,2	34,6	23,8	40,4	n.d.
Contrôleur des impôts	35,9	35,0	37,8	37,9	27,2	24,8	25,3	n.d.
Secrétaire administratif	41,5	57,6	52,4	33,3	48,2	25,6	24,4	n.d.
Gardien de la paix	7,2	9,2	14,7	8,2	6,2	6,5	47,7	n.d.
Rappel Sous-officiers de gendarmerie			9,2	7,0	9,2	8,4	28,4	23,1
Rappel Sous-officiers terre, air, marine	3,8	3,7	4,2	3,1	3,7	3,1	4,2	3,7

Source : militaires : réponses aux questionnaires adressés aux armées par le Haut Comité – Fonctionnaires : fichier DGAFP.

Par rapport aux emplois de la catégorie C, la faible sélectivité du recrutement des militaires du rang est évidente. Néanmoins le chiffre global masque des disparités en fonction des spécialités choisies (en 2010, pour les quartiers-maîtres de la flotte, le service de recrutement

de la marine a étudié plus de 9 dossiers de candidature pour un recruté dans le métier de manœuvrier et à peine plus de 2 dossiers pour un recruté dans les métiers de la maintenance aéronautique). Sans se limiter uniquement à ces facteurs, les particularités du statut et des missions de ces personnels (100 % de contractuels), la brièveté de leur carrière et la singularité de leurs conditions de vie et de service influencent dans leur choix les candidats potentiels. Le volume de recrutement, sans constituer un facteur d'explication peut néanmoins être mentionné. Pour les gardiens de la paix, 246 postes étaient ouverts en 2009. Le taux de sélection s'est élevé à 47,7. La même année, le ministère de la défense a recruté 3 001 sous-officiers. Le taux de sélection s'est élevé à 4,2⁵.

Tableau 6 - Nombre de candidats par poste pour certains recrutements externes de fonctionnaires de catégorie C et de militaires du rang

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Agent de constatation des douanes ¹	45,6	28,4	97,0	50,6	65,8	76,8	n.d.	n.d.
Agent de constatation des impôts	33,0	23,0	19,3	18,9	13,1	17,8	14,0	n.d.
Adjoint administratif	40,5	60,6	44,5	39,7	25,4	28,4	21,6	n.d.
Surveillant pénitentiaire	15,7	20,5	12,7	11,9	14,6	6,4	8,0	n.d.
Rappel militaires du rang	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0

Source : militaires : réponses aux questionnaires adressés aux armées par le Haut Comité – Fonctionnaires : fichier DGAFP.

(1) Le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie et le ministère du budget ont mutualisé certains concours de catégorie C. Ainsi, depuis 2009, les agents de constatation des douanes sont recrutés par concours commun avec les agents administratifs des impôts et du trésor public.

L'ampleur du recrutement

Le nombre de militaires du rang recrutés en 2010 s'est élevé à environ 21 000 militaires du rang et 7 200 volontaires, pour l'ensemble des armées. Le nombre de candidats pour les postes de militaire du rang a été quant à lui de 25 000. Il y a eu plus de 17 000 candidats pour des postes de volontaires.

Dans le cas des surveillants des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, 943 postes étaient ouverts pour 13 907 candidats, soit un taux de sélection de 8.

Origine familiale et niveau de diplôme des militaires au recrutement

Le Haut Comité s'est intéressé à deux points particuliers du profil sociologique des militaires : leur origine familiale et leur niveau de diplôme au recrutement.

Il a, pour cela, fait appel aux résultats d'une enquête effectuée par le ministère de la défense en 2010⁶.

ORIGINES SOCIALES ET FAMILIALES

- L'étude de l'origine familiale des militaires permet tout d'abord d'apprécier l'environnement militaire d'origine.

⁵ Soit 11 734 candidats gardiens de la paix et 12 604 candidats sous-officiers.

⁶ Enquête « Les militaires et leur famille », ministère de la défense, DRH-MD/SDEP, juillet 2010. Questionnaire adressé à 13 000 militaires actifs, représentatifs selon le sexe, l'armée et la catégorie hiérarchique. Toutes zones géographiques. Taux de retour : 67 %.

On constate, de ce point de vue, que les deux tiers des militaires déclarent être le seul membre militaire de leur famille (67 %). 22 % ont un père militaire et 18 % un frère ou une sœur militaire.

Par ailleurs, la proportion de militaires dans l'environnement familial (que ce soit le père ou un membre de la fratrie) ne varie pas significativement selon la catégorie hiérarchique du personnel (de 31 à 39 % selon les catégories). Par comparaison avec une enquête similaire effectuée en 2001, l'origine militaire du père paraît, en 2010, moins déterminante sur la catégorie hiérarchique au recrutement.

- Les données de l'enquête permettent aussi d'évaluer l'origine sociale des militaires.

Parmi les militaires dont le père était lui-même militaire (soit 2 sur 10), les officiers et les sous-officiers appartiennent majoritairement à la même catégorie hiérarchique que leur père. La proportion est toutefois plus forte chez les sous-officiers (74 %) que chez les officiers (52 %).

Tableau 7 - Catégorie hiérarchique du père ou de la mère des militaires ayant un parent militaire selon la catégorie actuelle du militaire

Catégorie hiérarchique du militaire	Parent officier		Parent sous-officier		Parent militaire du rang		Total
	%	IC ⁷	%	IC	%	IC	
Officier	52	44-61	46	38-54	2	1-3	100
Sous-officier	15	12-18	74	70-78	11	8-14	100
Militaire du rang	9	4-14	54	45-62	37	29-45	100
Ensemble	20	17-23	65	61-68	15	12-17	100

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « Les militaires et leur famille », 2010.

Champ : ensemble des militaires dont le père ou la mère est ou a été militaire.

Lecture : 52 % des officiers ont un parent qui est ou a été officier. Cette valeur est comprise dans un intervalle de confiance (IC) entre 44 et 61 %.

Huit militaires sur dix sont issus d'une famille dont le père n'a jamais été militaire. Les officiers sont, pour 34 % d'entre eux, enfants de cadres supérieurs, 27 % enfants de cadres moyens et 14 % enfants d'ouvriers ou d'employés.

Les sous-officiers et les militaires du rang sont plutôt issus de familles dont le père était cadre moyen ou ouvrier, une nette différence étant observable entre ces deux catégories quant à leur appartenance au milieu ouvrier (34 et 47 % respectivement).

- L'étude permet enfin d'approcher l'évaluation du degré de mobilité sociale intergénérationnelle que connaissent les militaires, plus particulièrement ceux qui comptent plus de 15 ans de service.

Les différents types de mobilité évoluent avec l'âge. Les militaires de moins de 35 ans sont plus souvent en situation de mobilité horizontale⁸ (42 %) ou descendante (49 %) alors que l'ascension sociale reste rare (9 %). La tendance s'inverse lorsque l'ancienneté augmente : à partir de 35 ans, 51 % des militaires connaissent une ascension sociale par rapport à la catégorie socioprofessionnelle à laquelle appartenait leur père.

⁷ Intervalle de confiance.

⁸ La mobilité sociale d'une génération à une autre est qualifiée « d'horizontale » si le statut social n'est pas modifié entre parents et enfants. Dans le cas contraire, on parle de mobilité verticale qui peut alors être ascendante ou descendante.

Ces situations traduisent, chez nombre de recrutés, le primat de l'intérêt pour le métier par rapport aux considérations liées au statut ou aux catégories de recrutement. Ils s'expliquent aussi, en grande partie, par le degré de confiance qu'ont les recrutés dans les opportunités de promotion interne offertes par les carrières militaires.

Il est intéressant de faire un parallèle avec les résultats d'une étude de 2007 sur la mobilité intergénérationnelle après 1960⁹. Cette étude montre que pour l'ensemble de la population, la part des individus qui parviennent à s'élever au-dessus de la condition de leurs parents demeure toujours supérieure à celle des déclassés. Cependant, cet écart entre les deux flux diminue considérablement : en 2003, parmi les 35-39 ans, les ascendants ne sont plus que 1,4 fois plus nombreux que les descendants (15 ans plus tôt, parmi les 35-39 ans, les ascendants étaient 2 fois plus nombreux que les descendants). Enfin, quelle que soit la génération étudiée, l'auteur met également en évidence que le ratio mobilité ascendante/mobilité descendante s'améliore avec le vieillissement.

NIVEAU DE DIPLOME

Avertissement

Préalablement aux développements qui suivent, le Haut Comité attire l'attention sur le fait que l'étude dont sont tirés les constats présentés ci-dessous décrit la situation de l'ensemble des militaires en service. Les données concernent donc des militaires d'âges très différents, ayant été recrutés sur près de quatre décennies ; elles ne constituent pas une description du niveau actuel de recrutement des militaires.

Par ailleurs, il est utile de rappeler que les armées cherchent avant tout des personnes motivées avec une bonne capacité d'adaptation et des aptitudes. Le système militaire propose dans certains cas aux candidats au recrutement une formation parfois longue et coûteuse. Le premier emploi ne correspond donc pas toujours au diplôme détenu à l'engagement. Ce diplôme n'est pas forcément une fin en soi pour le recruteur.

- Vue d'ensemble

On observe tout d'abord, à travers l'étude, que pour 41 % de l'ensemble des militaires le diplôme le plus élevé obtenu au moment du recrutement est un diplôme de niveau IV (baccalauréat général, technologique ou professionnel). Cette proportion est le double de celle observée dans la population générale (19 %).

14 % des militaires détiennent lors de leur recrutement, comme diplôme le plus élevé, un diplôme de l'enseignement supérieur (niveaux I, II ou III). Dans la population générale, cette proportion est double (31 %). Les armées ont en effet une politique de recrutement dont le critère déterminant est l'aptitude à l'emploi plutôt que la détention d'un diplôme.

Le niveau de diplôme est plus élevé chez les militaires les plus jeunes par rapport aux personnels plus anciens : la proportion de militaires bacheliers de moins de 40 ans atteint presque 50 %, tandis que chez les militaires âgés de 40 à 49 ans, elle est équivalente à celle des titulaires de diplômes de niveau V (CAP, BEP) et que, chez les militaires de plus de 50 ans, 39 % n'ont aucun diplôme ou ne sont titulaires que du brevet des collèges (niveau VI). Il faut cependant souligner que pour cette dernière catégorie, la référence à ces diplômes avait une signification différente.

- Le niveau de diplôme selon la catégorie hiérarchique

Le tableau suivant donne une vue globale du niveau de diplôme selon la catégorie hiérarchique.

⁹ « Éducation et mobilité sociale : la situation paradoxale des générations nées dans les années 1960 » par Camille Peugny – 2007.

Tableau 8 - Diplôme le plus élevé détenu lors du recrutement selon la catégorie hiérarchique actuelle des militaires

	Officiers %	Sous-officiers %	Militaires du rang %	Ensemble %
Aucun diplôme	1	3	11	5
BEPC	8	18	12	15
CAP, BEP	5	21	42	25
Bac général	41	21	7	19
Bac technologique ou professionnel	5	24	24	21
Diplôme de niveau BAC +2	16	11	3	10
Diplôme de niveau supérieur à BAC +2	24	2	1	5
Total	100	100	100	100

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « Les militaires et leur famille », 2010.

Champ : ensemble des militaires.

Lecture : 41 % des officiers en service en 2009 ont été recrutés avec, à l'origine, uniquement un baccalauréat général.

Il est possible de rapprocher ce tableau du suivant tiré des résultats d'une enquête 2009 de la DGAFP.

Tableau 9 - Niveau de diplôme des candidats recrutés hors Éducation nationale en 2009

	Officiers %
Diplôme inconnu	37
Aucun diplôme	11,9
CAP, BEP, BEPC	6,3
Bac général, technologique ou professionnel	15
Diplôme de niveau BAC +2	9
Diplôme de niveau supérieur à BAC +2	20,8
Total	100

Source : enquêtes annuelles « Bilan des recrutements dans la fonction publique civile de l'État », DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : le ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement n'a pas pu fournir tous les résultats des concours en 2009. Les résultats partiels portent sur 500 concours sur un total de 507 organisés.

- Les différences hommes/femmes

Chez les sous-officiers, plus de 60 % des femmes ont obtenu le baccalauréat (général, technologique ou professionnel) comme diplôme le plus élevé (42 % des hommes). 25 % d'entre elles sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (contre seulement 11 % des sous-officiers masculins).

De la même manière, 44 % des militaires du rang féminins sont titulaires du baccalauréat (28 % des hommes).

Cette différence entre les hommes et les femmes concernant le diplôme est également observée dans la société française. Les femmes françaises possèdent davantage un diplôme de l'enseignement supérieur que les hommes (35 % contre 28 %). À l'inverse, elles ont moins souvent un CAP ou un BEP qu'eux (23 % contre 31 %).¹⁰

- Les différences selon les armées

Dans ce domaine, les différences liées à la nature des missions et à la structure hiérarchique de chaque armée se reflètent assez fidèlement dans le niveau de formation des personnels. L'armée de terre, qui recrute plus de militaires du rang, se distingue par sa faible proportion de bacheliers (36 %). À l'inverse, la marine et l'armée de l'air sont des armées à profil technique, dont le personnel se caractérise par la prépondérance du volume de militaires titulaires soit du baccalauréat, soit d'un diplôme de niveau supérieur (respectivement 67 % et 60 %). La gendarmerie se situe, pour sa part, dans une position intermédiaire.

Tableau 10 - Diplôme à l'engagement et armée d'appartenance

	Terre %	Marine %	Air %	Gendarmerie %
Aucun diplôme	8	2	4	3
BEPC	14	13	18	17
CAP, BEP	33	18	18	24
BAC général	15	27	23	18
Bac technologique ou professionnel	21	21	22	22
Diplôme de niveau BAC +2	5	14	11	11
Diplôme de niveau supérieur à BAC +2	4	5	4	5
Total	100	100	100	100

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « Les militaires et leur famille », 2010.

Champ : ensemble des militaires des trois armées et de la gendarmerie.

Lecture : 8 % des militaires de l'armée de terre n'ont aucun diplôme (ou un certificat d'études primaires) à leur recrutement.

Ce tableau illustre la politique des armées qui donne la priorité à l'aptitude à l'emploi sur la qualification détenue.

¹⁰ Source : enquête « Emploi » réalisée par l'INSEE en 2007.

DÉROULEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE

1 - ACTIVITÉS DES ARMÉES ET SERVICES

1.1 - ACTIVITÉ OPÉRATIONNELLE

Déploiements hors du territoire métropolitain

Le nombre total de militaires engagés en instantané en opération extérieure a continué de diminuer en 2010 et 2011. Par rapport à l'année 2007, cette diminution est de 26 % (date de comparaison le 1^{er} octobre de chaque année). Les effectifs engagés lors de l'opération menée en Libye ne sont donc pas comptabilisés dans ce décompte. Le nombre de militaires stationnés outre-mer ou à l'étranger en 2011, hors gendarmes, décroît également (-7 %).

Tableau 1 - Personnels des armées stationnés ou déployés hors du territoire métropolitain

	Opérations extérieures	Stationnements outre-mer ou à l'étranger	Total	Effectif total	%
2007	11 286	14 214	25 500	242 931	10,5
2008	12 778	14 380	27 158	239 555	11,3
2009	10 211	14 416	24 627	234 180	10,5
2010	9 146	14 702	23 848	228 591	10,4
2011	8 365	13 244	21 609	221 110	9,8

Source : ministère de la défense – Situations à fin octobre pour 2007, 2008, 2010 et 2011, fin septembre pour 2009.

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

Éléments de comparaison

Tableau 2 - Effectifs militaires britanniques déployés en opérations et stationnés hors du Royaume-Uni

	Opérations extérieures ⁽²⁾	Stationnements hors Royaume-Uni ⁽³⁾	Total	Effectif global ⁽¹⁾	%
2007	17 000	27 990	44 990	194 100	23,2
2008	19 400	27 630	47 030	191 000	24,6
2009	16 200	25 350	41 550	192 300	21,6
2010	12 400	25 250	37 650	195 500	19,3
2011	12 000	24 230	36 230	185 252	19,5

Source : Defence Analytical Services and Advice DASA : annuaires statistiques 2007 à 2010 - Rapports AFPRB 2008 à 2012.

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

(1) au 1^{er} avril de chaque année.

(2) au 3 novembre de chaque année.

(3) au 1^{er} avril 2007, 2008 et 2009, au 1^{er} juillet 2010. En 2010, environ 20 000 militaires britanniques sont stationnés en Allemagne, en Belgique et aux Pays-Bas.

En 2009-2010, plus de 25 000 militaires britanniques ont été déployés en opération au cours de l'année pour des durées allant de 4 à 6 mois.

Tableau 3 - Effectifs militaires de la Bundeswehr déployés en opérations et stationnés hors du territoire allemand

	Opérations extérieures ⁽¹⁾	Effectif affecté hors du territoire national	Total	Effectif global	%
2008	6 870	3 385	10 255	183 279	5,6
2009	7 433	3 364	10 797	184 567	5,8
2010	6 640	3 385	10 025	188 686	5,3
2011	7 276	2 724	10 000	183 458	5,4

Source : effectif en OPEX et effectif affecté hors d'Allemagne : attaché de défense près l'ambassade de France en RFA (2008, 2009), site internet de la Bundeswehr (2010). Effectif global : Statistisches Bundesamt, Personal des öffentlichen Dienstes pour 2008 et 2009, site internet de la Bundeswehr pour 2010 et 2011.

Champ : militaires de carrière et sous contrat.

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

Rythme de déploiements opérationnels

Fréquence des déploiements opérationnels de longue durée.

Au cours de l'année 2010, environ 48 000 militaires ont effectué au moins un déploiement temporaire (d'une durée minimale de quatre mois) hors du territoire métropolitain en participant à une opération extérieure ou en effectuant une « mission de courte durée » (MCD) en renfort des forces de souveraineté outre-mer ou des forces de présence à l'étranger (soit une baisse de 13 % par rapport à l'année précédente).

Tableau 4 - Taux de l'effectif militaire ayant effectué au moins une OPEX ou une MCD¹¹ dans l'année

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie ⁽¹⁾	Autres ⁽²⁾
2006	30 %	20 %	10 %	3 %	20 %
2007	30 %	15 %	10 %	2 %	21 %
2008	32 %	17 %	10 %	2 %	28 %
2009	30 %	15 %	12 %	2 %	21 %
2010	26 %	13 %	10 %	2 %	8 %

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

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

(1) Y compris les déploiements en individuel et les renforts de sécurité des représentations diplomatiques françaises à l'étranger.

(2) Service de santé des armées et service des essences des armées.

Les ratios sont calculés par rapport aux effectifs militaires, hors volontaires, projetables ou non projetables, tirés du bilan social du ministère de la défense, éditions successives.

¹¹ Les « missions de courte durée » (MCD) sont des déploiements d'une durée égale ou supérieure à 15 jours effectués hors du territoire métropolitain par des militaires de l'armée de terre ou du service de santé dans un cadre autre que les opérations extérieures (OPEX).

Dans l'armée de terre, en 2010, 33 459 militaires ont effectué au moins une OPEX ou une MCD. 4,7 % d'entre eux ont fait l'objet d'une dérogation aux règles usuelles de désignation pour les déploiements opérationnels.

Tableau 5 - Effectifs de l'armée de terre ayant été projetés avec une fréquence excédant les normes

	2009	2010
Effectif ayant effectué au moins une OPEX ou une MCD	38 736	33 459
Effectif ayant fait l'objet d'une dérogation aux règles usuelles de désignation	2 449	1 575
Soit un pourcentage de	6,3 %	4,7 %

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

Champ : militaires de l'armée de terre.

Dans l'armée de l'air, les militaires appartenant aux unités opérationnelles (personnel navigant et soutien technico-opérationnel) sont projetés le plus souvent pour une durée de 2 à 4 mois. La durée des détachements des militaires appartenant à d'autres spécialités, projetés individuellement, est adaptée aux besoins des théâtres. Cette durée est toutefois majoritairement de 4 à 6 mois.

Dans la marine, il n'existe aucune norme par type de bâtiment. Les contraintes relatives à la maintenance conduisent, pour les équipages, à un rythme de missions de longue durée s'échelonnant entre une tous les 12 mois et une tous les 24 mois. Le nombre de marins participant à titre individuel à un déploiement avec une fréquence supérieure n'est pas mesuré. On doit toutefois souligner que l'enchaînement de deux opérations majeures (opérations Enduring Freedom en Océan Indien et Harmattan au large de la Libye) a conduit à avoir des bâtiments à la mer durant 450 jours en deux ans.

Le service des essences des armées, au contraire des autres armées, n'effectue pas de mission en unité constituée. La norme recherchée pour les personnels est d'une OPEX tous les deux ans.

Comme il l'indique dans chacun de ses rapports, le Haut Comité considère qu'il est anormal que les armées ne disposent pas encore d'un instrument de mesure fiable des activités leur permettant de connaître le taux de « suractivité¹² » éventuel de leur personnel militaire.

Rappel des normes édictées par l'armée de terre

L'armée de terre, jusqu'en 2010, considérait qu'un militaire pouvait être projeté sans restriction dès lors qu'il s'était écoulé huit mois depuis la fin de son précédent déploiement opérationnel ; les projections de militaires volontaires dans un délai compris entre 4 et 8 mois après la fin de leur précédente mission étaient soumises à un agrément du commandement des forces terrestres. Du fait du durcissement des conditions d'engagement dans les opérations extérieures et de l'allongement de la durée des périodes de mise en condition opérationnelle, de nouvelles normes (s'appliquant aux individus) ont été édictées en mai 2010.

S'agissant du cas particulier de l'Afghanistan¹³, la durée réglementaire entre deux déploiements sur ce théâtre est au minimum de 12 mois, sauf dérogation du commandant des forces terrestres.

¹² La « suractivité » s'entend comme un rythme d'activité, sur une période donnée, supérieur à la norme fixée par chaque armée.

¹³ Avant toute projection sur le théâtre afghan, les militaires de l'armée de terre suivent un cycle de préparation opérationnelle de six mois qui comporte de nombreuses activités hors de la garnison.

Pour toute projection hors Afghanistan, le délai minimum entre deux missions est de 7 à 8 mois, sur dérogation accordée par le commandement de la division ou de la brigade. Pour un délai inférieur à 7 mois, la délégation est du ressort du commandant des forces terrestres.

Éléments de comparaison

Les données disponibles, au Royaume-Uni, sur la fréquence des déploiements opérationnels des militaires font état d'une situation différente selon les armées. Une directive « *Harmony guidelines* » détermine un cadre commun afin de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Les armées définissent des normes de référence :

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

Si les militaires de la Royal Navy sont globalement déployés, à titre individuel, avec un rythme respectant les normes prévues, ceux de la Royal Air Force et, surtout, de l'armée de terre, connaissent un rythme plus élevé.

En 2010-2011, la proportion de militaires de l'armée de terre déployés avec un rythme excédant les normes établies a diminué de moitié par rapport à la période 2009-2010.

Tableau 6 - Normes de déploiement opérationnel pour les individus dans l'armée britannique et part des militaires ayant connu un rythme de déploiement excédant les normes

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

Source : année 2007-2008 : Rapport du National Audit Office (NAO), « *Support for High Intensity Operations* », mai 2009, p.50. Années 2008 à 2010 : Rapport 2010 de l'AFPRB, p.16, rapport 2011 de l'AFPRB, p.7, rapport 2012 de l'AFPRB, p.8. Champ : tous militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air et de la marine.

1.2 - SERVICE HORS GARNISON

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

- activité opérationnelle (opération extérieure, mission de courte durée outre-mer ou à l'étranger, opération sur le territoire national, maintien de l'ordre pour les gendarmes) ;

- activité d'entraînement ou de préparation opérationnelle (mise en condition opérationnelle, exercice, manœuvre);
- activité de formation individuelle ou collective (stage);
- missions diverses liées au fonctionnement courant des unités ou à des nécessités administratives.

À partir des données chiffrées, extraites des réponses des armées à un questionnaire du Haut Comité, on peut globalement retenir qu'en 2010, le nombre moyen de jours d'absence de la garnison a été¹⁴:

- dans l'armée de terre, de 119 jours pour les militaires affectés sur des postes « projetables »; ce chiffre est en augmentation par rapport à celui des deux années précédentes (105 jours en 2009 et 110 jours en 2008);
- dans la marine, de 125,1 jours d'absence du port-base pour les bâtiments (123 jours en 2009 et 121 en 2008);
- dans l'armée de l'air, mais pour les seules absences liées aux opérations et aux stages, d'environ 19 jours pour les officiers, 16 jours pour les sous-officiers et 15 jours pour les militaires du rang;
- dans le service de santé des armées, pour mémoire, absence de 85 jours pour le personnel projeté en OPEX ou MCD en 2009. Un changement de système d'information ne permet pas d'obtenir des données fiables pour 2010;
- dans le service des essences des armées, de 165 jours (officiers) à 283 jours (militaires du rang) pour le personnel projetable, y compris pour les entraînements ou exercices et les stages;
- dans la gendarmerie mobile, le nombre moyen de jours d'absence de la garnison s'est élevé, en 2010, à 210 jours pour les 13 234 militaires projetables de cette subdivision.

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

RECOMMANDATIONS

Le Haut Comité recommande que le ministère de la défense mette en place, à partir des normes de déploiement individuelles et collectives déterminées par les armées, un dispositif de mesure de la « suractivité » des militaires.

Il recommande également que tous les militaires déployés en opération extérieure bénéficient dès leur retour, sauf exception dûment motivée par des contraintes particulières de service, de permissions suffisamment longues pour leur permettre une bonne récupération physique et morale.

Le Haut Comité recommande que soient maintenus les efforts entrepris pour l'amélioration des délais de traitement des récompenses attribuées aux personnels suite à des actions d'éclat accomplies en OPEX, l'objectif étant au minimum que, sauf cas exceptionnel, aucun militaire méritant une récompense après un engagement opérationnel ne quitte les armées avant que cette dernière lui ait été remise.

¹⁴ Des objectifs d'activité annuels sont inscrits dans la loi de programmation militaire 2009-2014 : 150 jours de préparation et d'activité opérationnelle par homme dans les unités opérationnelles de l'armée de terre ; 100 jours de mer pour l'ensemble des bâtiments de la marine nationale ; 180 heures de vol par pilote de chasse dans l'armée de l'air, 400 heures de vol pour les pilotes de transport.

2 - CARACTÉRISTIQUES SOCIOLOGIQUES

2.1 - DONNÉES DE CADRAGE

Tableau 7 - Effectifs des militaires sous contrats et de carrière, évolutions catégorielles de la première année de l'armée professionnelle (2002) à l'armée professionnelle de 2010

	Officiers 2002/2010		Sous-officiers 2002/2010		Militaires du rang 2002/2010		Volontaires 2002/2010		TOTAL 2002/2010		Évolution 2002/2010
Terre	15 869	16 035	48 410	42 724	63 793	65 356	3 031	1 026	131 103	125 141	-4 %
Marine	4 698	5 121	29 303	26 009	7 353	7 829	1 252	909	42 606	39 868	-6 %
Air	6 966	7 367	37 178	29 964	15 309	14 785	841	403	60 294	52 519	-13 %
Gendarmerie	3 933	7 384	76 974	77 925	6	0	12 196	14 539	93 109	99 848	+7%
Autres	6 232	7 989	5 215	5 583	1 055	1 103	270	196	12 772	14 871	+16%
TOTAL par catégorie	37 698	43 896	197 080	182 205	87 516	89 073	17 590	17 073	339 884	332 247	

Source : bilan social du ministère de la défense et du ministère de l'intérieur.

Pour mémoire

Personnel civil 2010	Terre	Mer	Air	Gendarmerie
	19 345	6 118	7 491	2 702

Tableau 8 - Évolution de la physionomie de la communauté militaire, dix ans après la professionnalisation, part des effectifs totaux

	2000 avec appelés	2000 sans appelés	2002	2010
Terre	42,4 %	37,8 %	38,6 %	37,9 %
Gendarmerie	24,7 %	26,8 %	27,4 %	29,6 %
Air	17,1 %	18,1 %	17,8 %	15,9 %
Marine	12,5 %	13,4 %	12,5 %	12,1 %
Services communs	3,3 %	3,8 %	3,7 %	4,5 %

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

Source : bilan social de la défense.

Tableau 9 - Taux de civilianisation des armées en 2010

Terre	Mer	Air	Gendarmerie
15 %	15 %	14 %	3 %

Lecture : rapport du nombre de civils par armée sur son nombre total de militaires.

Source : bilan social de la défense 2010.

Évolutions de 1998 à 2008, physionomie catégorielle

La catégorie A est prépondérante dans la fonction publique civile d'État en raison du poids des enseignants¹⁵. Cette proportion est beaucoup plus forte que dans les deux autres fonctions publiques civiles ou que dans le secteur privé. 56 %, hors militaires, des agents appartiennent à cette catégorie. 13,5 % des militaires sont rattachés à cette catégorie, du même ordre que dans la fonction publique hospitalière et proche du secteur privé (17 %)¹⁶.

Tableau 10 - Répartition des effectifs par catégories

En %	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée	
	1998	2009	1998	2009	1998	2009	1998	2009
Fonction publique civile d'État	39,3	49,6	28,4	25,8	31,1	20,6	1,3	4,0
Militaires	13,4	13,5	64,4	53,6	21,7	32,9	0,5	0
Fonction publique civile territoriale	7,9	8,4	12,8	13,0	79,3	76,1	0	2,5
Fonction publique civile hospitalière	12,7	15,3	31,5	30,6	40,3	48,6	15,6	5,4

Sources : DGAFP - Faits et chiffres 2010-2011 - Insee : enquête Statistique annuelle des établissements (SAE), Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

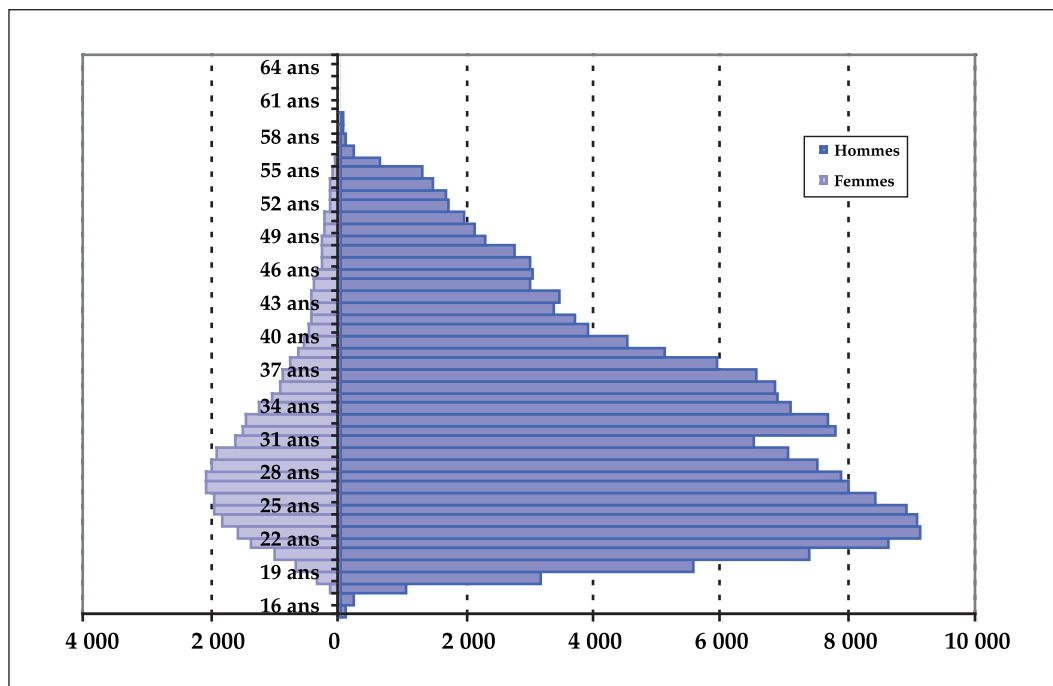
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors emplois aidés.

De 1998 à 2009, la part des agents de catégorie A s'est accrue dans la fonction publique civile, passant de 39 % en 1998 à 50 % en 2009. Parmi les facteurs qui expliquent ces évolutions, il y a le remplacement progressif des instituteurs, appartenant à la catégorie B, par des professeurs des écoles, appartenant à la catégorie A. Par ailleurs, des transferts d'agents de la catégorie C ont été effectués entre la fonction publique civile d'État et la fonction publique civile territoriale, diminuant ainsi le nombre d'agent de la catégorie C au sein de la FPE.

¹⁵ 97 % des enseignants et chercheurs appartiennent à la catégorie A.

¹⁶ DGAFP, page 91, Faits et chiffres 2010-2011.

Graphique 1 - Pyramides des âges du personnel militaire hors gendarmerie



Source : ministère de la défense/SDEP, bilan social de la défense 2010.

Considérée entre 2000 et 2010, la moyenne d'âge des militaires reste comprise pour les hommes entre 32 et 34 ans et pour les femmes entre 28 et 31 ans. La moyenne est plus élevée pour la population masculine de la gendarmerie, 40 ans.

Tableau 11 - Moyenne d'âge en 2010 du personnel militaire

	Hommes	Femmes	Moyenne
Terre, Air, Marine Services	32,6	31	32,4
Gendarmerie	40,4	33,2	39,5

Source : bilan social du ministère de la défense 2010 et gendarmerie nationale (DPMGN).

Champ : militaire des armées de terre, air, marine, services et gendarmerie, hors volontaires.

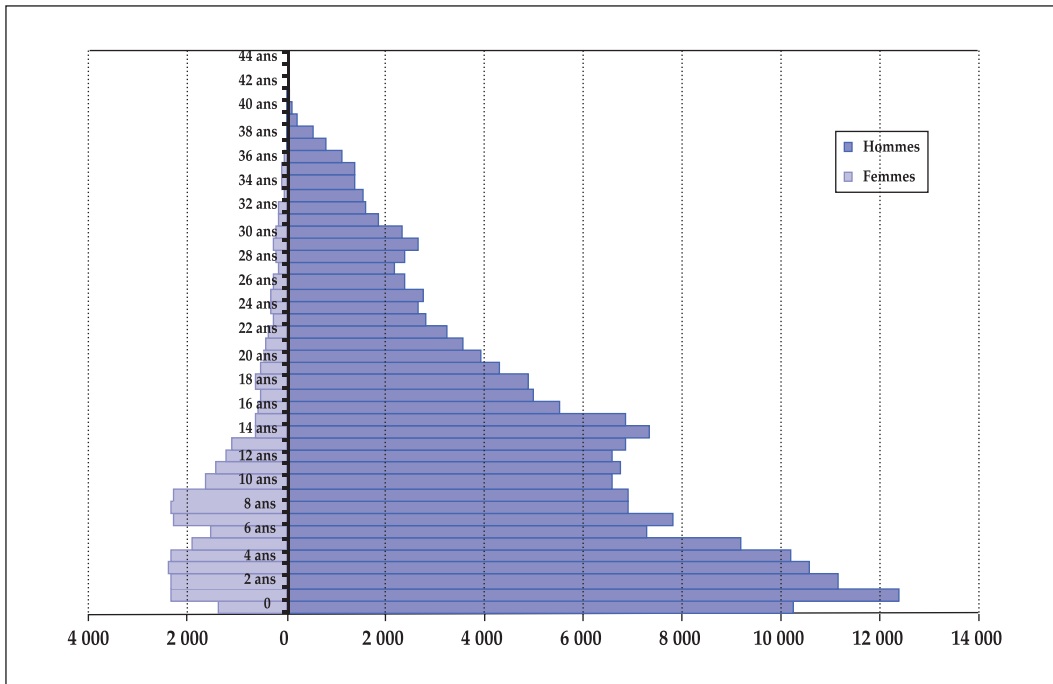
Tableau 12 - Comparaison des moyennes d'âge avec la fonction publique civile d'État

	2007	2008	2009
Militaires y compris volontaires	33	33,2	32,5 (hors gendarmerie)
Total agents des ministères	41,8	41,8	41,6

Source : DGAFP, Faits et chiffres, éditions 2008-2009, 2009-2010 et 2010-2011 et bilan social du ministère de la défense pour les militaires.

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

Graphique 2 – Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire hors gendarmerie



Source : ministère de la défense/SDEP, bilan social de la défense 2010.

Considérée entre 2000 et 2010, l'ancienneté moyenne des militaires évolue pour les hommes autour de 12 années et pour les femmes en augmentation régulière de six années vers neuf années.

Tableau 13 – Ancienneté moyenne de service du personnel militaire en 2010

	Hommes	Femmes	Moyenne
Terre, Air, Marine Services	12	9,4	11,6
Gendarmerie	19,2	10	19

Source : bilan social du ministère de la défense 2010 et gendarmerie nationale (DPMGN).
 Champ : militaires des armées de terre, air, marine, services et gendarmerie, hors volontaires.

2.2 - FÉMINISATION

La féminisation des armées contemporaines a évolué de façon lente et progressive, à partir des années 70 pour s'accroître à la fin des années 90.

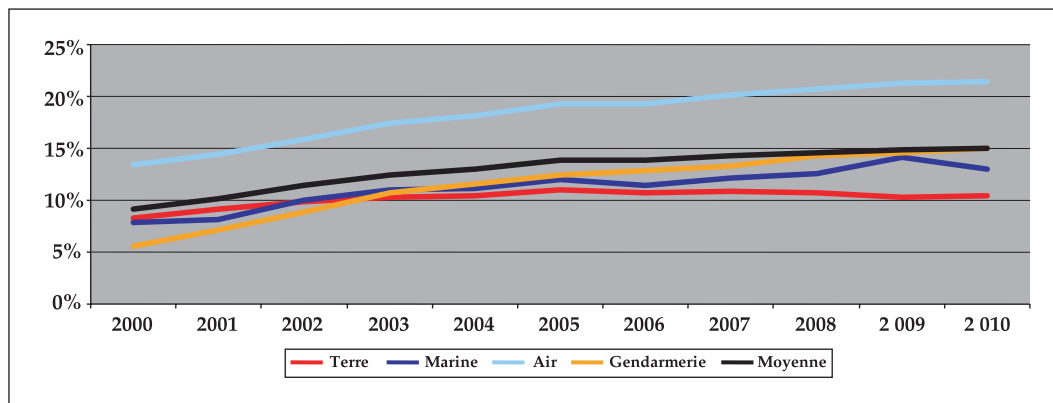
Trois temps forts ont marqué la féminisation des armées :

- la loi du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires, qui a instauré le principe d'égalité entre les hommes et les femmes au sein des armées ;
- la professionnalisation des armées qui a entraîné, depuis 1997, un recrutement d'un nombre important de femmes dans toutes les catégories ;
- la suppression, en 1998, des quotas limitant l'accès des femmes à certains postes.

Le taux de féminisation des armées a augmenté régulièrement depuis 10 ans. Il se stabilise à environ 15 % depuis trois ans.

Ce taux diffère entre armées (de 10 % pour l'armée de terre à 21 % pour l'armée de l'air, et jusqu'à plus de 36 % pour les services communs). La gendarmerie et la marine se situent dans la moyenne (respectivement 15 et 13 %) avec une orientation à la baisse pour le taux de la marine pour la première fois depuis cinq ans.

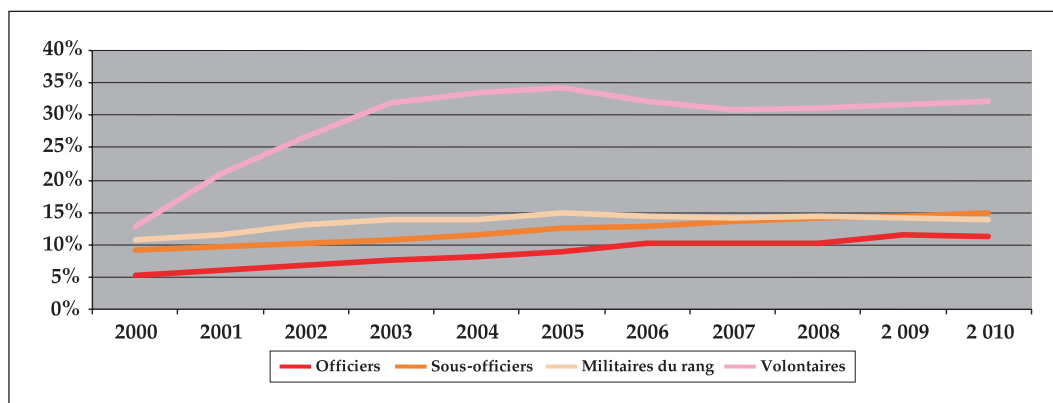
Graphique 3 - Évolution du taux de féminisation par armée de 2000 à 2010



Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2010. Ministère de l'intérieur : DGGN.

Il diffère également suivant les catégories (de 11 % pour les officiers à 32 % pour les volontaires). Pour la première fois, le taux de féminisation est en diminution chez les officiers.

Graphique 4 - Évolution du taux de féminisation par catégorie de 2000 à 2010



Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2010. Ministère de l'intérieur : DGGN.

L'âge moyen des militaires féminins en 2010 est en hausse par rapport à 2009 (31,7 ans en 2010 contre 31,3 l'année précédente), tendance inverse de celle de l'âge moyen des hommes (34,9 ans en 2010 contre 35,5 ans en 2009). L'âge moyen des femmes en 2010 reste sensiblement inférieur à l'âge moyen des militaires (34,5 ans).

Ces tendances sont les mêmes en ce qui concerne les anciennetés de service.

L'observation des départs par rapport aux effectifs militaires (hors prise en compte de la gendarmerie) indique qu'en proportion, les femmes militaires sont moins nombreuses à quitter l'institution sur un exercice donné que leurs homologues masculins. Sur l'année 2010, la part des femmes militaires du rang qui ont quitté l'institution diminue, celle des sous-officiers stagne et celle des officiers augmente légèrement.

La durée moyenne de service au départ est en légère progression en 2010 (10,7 ans) par rapport à 2008 (8,3 ans). Cet accroissement tient aux officiers et aux sous-officiers féminins.

Les officiers féminins conservent une ancienneté lors du départ moindre de moitié à celle de l'ensemble des officiers (12,5 ans contre 23,5). L'écart est faible parmi les sous-officiers (17 ans contre 20,9 ans pour l'ensemble) et quasi de proximité pour les militaires du rang (5,6 ans contre 5,2 ans pour l'ensemble)¹⁷.

Les femmes militaires dans l'encadrement supérieur

Le taux de féminisation au sommet de la hiérarchie militaire, au 31 décembre 2011, est toujours peu élevé : deux officiers généraux féminins pour les trois armées, aucun dans la gendarmerie, trois dans le service de santé des armées et huit à la direction générale de l'armement.

Cette situation, essentiellement due au caractère relativement récent de l'ouverture aux femmes des concours de recrutement externe puis de la quasi-totalité des emplois militaires, traduit aussi la relative brièveté de leurs carrières par rapport à celles des militaires masculins.

	Année d'ouverture au concours ¹⁸
École du service de santé des armées	1973
École de l'air et école militaire de l'air	1976
École militaire interarmes	1978
École spéciale militaire de Saint-Cyr	1983
Corps des officiers de la gendarmerie	1983
École navale	1992
École du commissariat de la marine	1992

Tableau 14 - Taux de féminisation des officiers supérieurs – Ensemble des armées et services

	Armées et services hors gendarmerie	Gendarmerie (y compris CTA)
Colonel	4,4 %	0,7 %
Lieutenant-colonel	5,7 %	1,5 %
Commandant	11,1 %	2,6 %

Source : DRH-MD/SDEP, tableau de bord de la féminisation, octobre 2011 et gendarmerie nationale (DPMGN).

Champ : officiers féminins des armées de terre, air, marine, services et gendarmerie, hors volontaires.

¹⁷ Source : ministère de la défense /DRH-MD, tableau de bord de la féminisation des armées mis à jour le 1^{er} octobre 2011.

¹⁸ Certaines spécialités ont été ouvertes plus tardivement. À titre d'exemple « officier de l'air » (personnel navigant) en 1998.

Comparaisons

Fonction publique civile d'État

Chez les agents de la fonction publique civile d'État, la part des femmes dans les effectifs physiques des ministères est, au 1^{er} décembre 2009, de 59,8 % pour les titulaires (contre 59,2 % un an auparavant) et de 59,8 % pour les non-titulaires (contre 58,5 % au 1^{er} décembre 2008)¹⁹. Ces taux ont augmenté régulièrement depuis 10 ans : ils étaient respectivement de 57,2 % et 57,0 % en 2001.

Armées étrangères

À titre de comparaison, les taux de féminisation en 2010 dans les armées étrangères comparables sont rappelés ci-après :

- 9,6 % dans l'armée britannique²⁰, dans laquelle la féminisation a été décidée en 1997 et où 70 % seulement des postes sont ouverts aux femmes. Le taux de féminisation est, pour l'ensemble des armées, de 12,2 % chez les officiers et de 9 % chez les non-officiers. Il convient toutefois de noter la forte différence existant entre le taux de féminisation des officiers d'un grade supérieur ou égal à lieutenant-colonel (4,9 %) et celui des officiers d'un grade inférieur (13,9 %). Enfin, on observe, depuis 10 ans, une baisse régulière de la part des femmes dans le recrutement externe des trois armées (14,2 % du recrutement en 1997-1998 mais seulement 8,9 % en 2009-2010) ;
- 7,3 % dans la Bundeswehr²¹, dans laquelle la féminisation complète n'a vraiment commencé qu'en 2001. Les femmes représentent néanmoins, dans l'armée allemande, plus de 5 % des effectifs déployés en opérations ;
- 14,5 % dans l'armée des États-Unis²², qui a féminisé son armée en 1975. Le taux de féminisation des officiers est de 16,5 %, celui des non-officiers est de 14,1 %. Parmi les officiers généraux, 7,1 % sont des femmes. Enfin, le taux de féminisation des officiers supérieurs est de 13,1 %.

3 - RÉMUNÉRATIONS

Ce thème fait l'objet d'une étude séparée dans ce rapport.

Le Haut Comité a constaté la situation anormale vécue par de nombreux militaires, obligés de vérifier leur bulletin de solde²³ pour s'assurer de leurs droits. Liée alors à la question des soldes OPEX et des frais de déplacements mal régularisés, cette situation s'est dégradée avec les opérations de bascule de systèmes informatiques.

En effet, la période 2011-2012 a été marquée par le regroupement au sein d'un même système d'information des données propres à l'établissement de la solde et des données de gestion de carrière du personnel. Cette opération qui s'est correctement déroulée au sein du Service de santé et de la marine nationale, a entraîné des difficultés sérieuses dans l'armée de terre et a conduit l'armée de l'air à repousser sa mise en œuvre au printemps 2013.

¹⁹ Source : DGAFP - Faits et chiffres 2010-2011 et 2002.

²⁰ Source : UK Defence Statistics 2010. Champ : Regular Forces. Chiffres au 1^{er} avril 2010.

²¹ Source : Bundeswehr, chiffres au 17 novembre 2010. Champ : tous militaires.

²² Source : DoD, Military Personnel Statistics, chiffres au 30 septembre 2010. Champ : Army, Marines Corps, Navy, Air Force.

²³ Le Haut Comité a mis en lumière dans le 5^{ème} rapport les difficultés liées au paiement des soldes OPEX et de la régularisation des frais de déplacement.

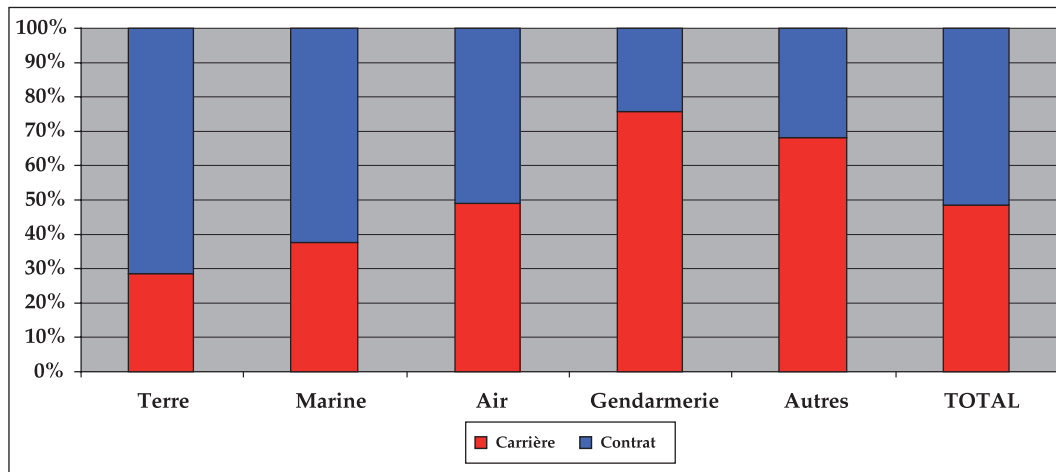
4 - STATUTS

4.1 - ÉTAT DES LIEUX

Les militaires sont, parmi les agents de l'État, ceux qui présentent proportionnellement le plus fort taux de personnel sous contrat. En 2010, près de 170 000 militaires servaient sous ce statut, ce qui représentait plus de 51 % (53 % en 2009) de l'ensemble du personnel militaire.

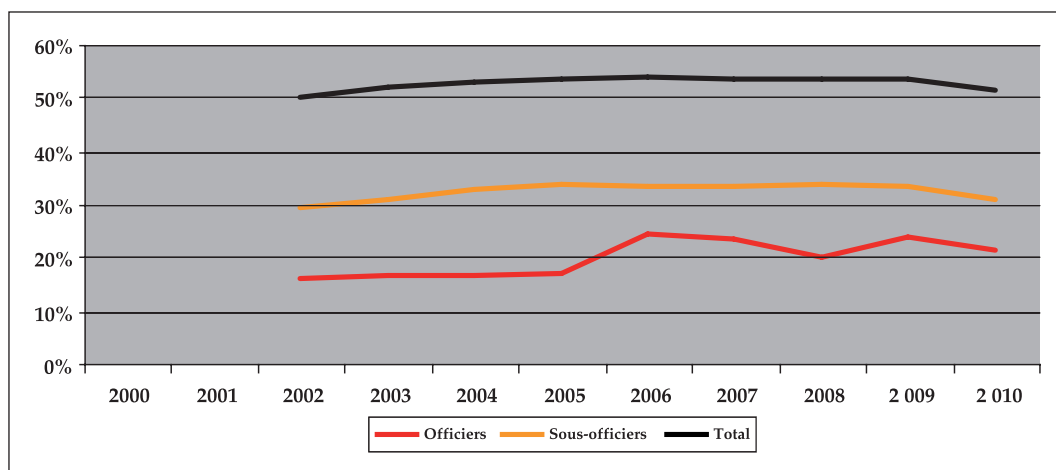
La situation diffère sensiblement selon les armées. Le taux de personnel de carrière est de 76 % dans la gendarmerie alors qu'il est de 29 % dans l'armée de terre ou de 37 % dans la marine.

Graphique 5 - Répartition du personnel militaire selon le statut carrière/contractuel par armée en 2010



Source : ministère de la défense, bilan social, édition 2010 - Ministère de l'intérieur/DGGN.
Champ : tous militaires.

Graphique 6 - Évolution du taux de personnels sous contrat par catégorie de 2000 à 2010



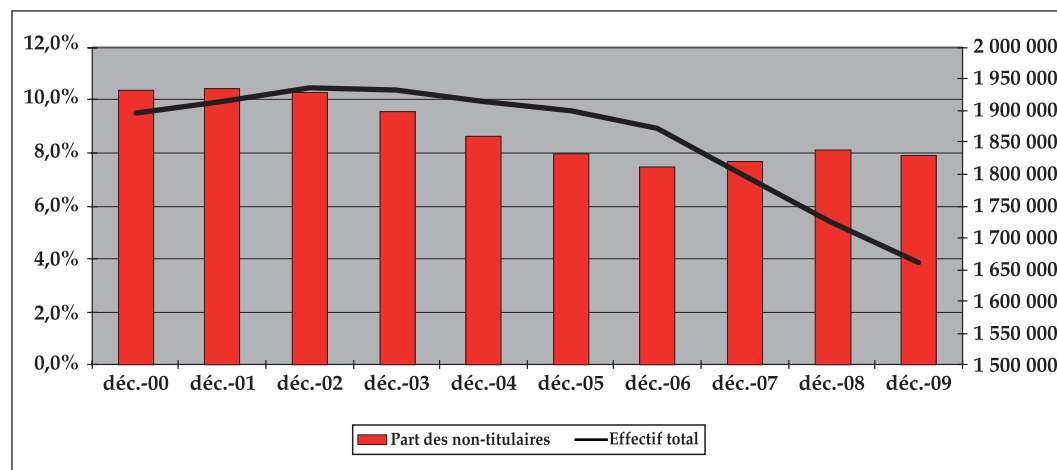
Source : ministère de la défense, bilan social, édition 2010 - Ministère de l'intérieur/DGGN.
Champ : tous militaires.

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

4.2 - COMPARAISON

Dans la fonction publique civile de l'État, les agents titulaires représentent plus de 92 % de l'ensemble des agents civils des ministères en 2009. Sur un périmètre plus large (ministères et établissements publics administratifs nationaux à recrutement de droit public), les agents titulaires représentent alors 82 % de l'ensemble du personnel civil.

Graphique 7 – Effectifs en personnes physiques et part des non titulaires de la fonction publique civile de l'État, ministères uniquement



Source : DGAFP - Faits et chiffres, éditions de 2001 à 2011.

Champ : fonction publique civile de l'État ; emplois principaux, tous statuts, ministères hors bénéficiaires d'emplois aidés et hors établissements publics ; métropole, DOM, COM et étranger.

Dans la fonction publique civile d'État, la part des non-titulaires au sein des ministères a décroché avec les effectifs pour se stabiliser depuis 2006 aux environs de 8 % alors que les effectifs poursuivent leur diminution.

Il convient enfin de noter qu'en 10 ans (1998-2008), en moyenne annuelle, l'effectif de titulaires au sein de la fonction publique civile de l'État a décroché de 0,5 % alors que celui des non-titulaires s'est accru de 1,2 %.

5 - CONDITIONS D'EXÉCUTION DU SERVICE

5.1 - TEMPS DE SERVICE

Dans les développements qui suivent seront examinées, dans une perspective comparative, les données disponibles relatives aux conditions concrètes de vie et de service des militaires. Les éléments utilisés ici sont d'origines et de portées très diverses : les données statistiques ne permettant pas d'avoir une vue suffisante sur l'ensemble des conditions d'exécution du service des militaires, le Haut Comité, rejoignant une démarche largement pratiquée par l'Armed Forces Pay Review Body britannique (AFPRB), a eu recours aux résultats d'enquêtes sociologiques effectuées sur des sujets tels que la vie des familles de militaires, le logement, le bien-être, la santé et la sécurité au travail, etc.

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

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

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Comme il cherche à le faire depuis son premier rapport, le Haut Comité a tenté d'obtenir du ministère de la défense des données permettant d'évaluer le temps de service des militaires.

Du fait des caractéristiques de leur métier et, en particulier, du principe statutaire de disponibilité²⁴, ces derniers ne sont pas assujettis, en ce qui concerne la durée du service, aux règles définies par le droit de l'Union européenne et le code du travail.

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

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

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

²⁴ Article L. 4111-1 du code de la défense.

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

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

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

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

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

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

Mesure du temps de service des militaires dans les forces françaises

Dispositifs de mesure

Dans les armées

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

L'armée de l'air²⁵ et la marine²⁶ ont, pour leur part, édicté des directives relatives au temps de service et à l'organisation de l'activité de leur personnel. Il s'agit cependant de dispositions d'ordre général, principalement destinées à clarifier les différentes situations liées à l'organisation du service. Elles définissent toutefois une durée « standard » du régime de fonctionnement général des unités (volume de service hebdomadaire de 38 heures). Il s'agit du service effectif, auquel peuvent s'ajouter les heures effectuées au titre des astreintes.

²⁵ Directive n° 3628/DEF/CEMAA du 14 novembre 2008 relative à l'organisation de l'activité des militaires de l'armée de l'air.

²⁶ Directive n° 146/DEF/EMM/PRH/NP du 21 novembre 2006 relative au temps de service, permissions, congés et absences du personnel militaire de la marine nationale.

Dans la gendarmerie nationale

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

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

L'organisation du temps de service de la majorité des personnels militaires de l'institution est donc précisément connue. Elle est, d'ailleurs, prise en compte pour l'évaluation de la parité globale entre la gendarmerie et la police nationale²⁷.

Données disponibles

Temps de service dans les armées

Tableau 15 - Temps de service dans les armées en 2010

	Terre	Marine	Air	Essences	Armement
Nombre hebdomadaire moyen d'heures d'activité effective	43 h 24	n.d.	n.d.	41 h	38 h
Nombre annuel moyen d'heures d'activité effective, hors permanence ou astreinte	1 866 h	n.d.	n.d.	1 845 h	1 588 h

Source : ministère de la défense – Réponses des armées et services à un questionnaire du Haut Comité.
Données non disponibles pour le service de santé.

L'armée de terre ne dispose pas de données issues d'un recensement exhaustif sur le temps d'activités effectives et la durée des astreintes de ses militaires mais d'estimations issues d'une enquête interne et déclarative réalisée en 2010 (VAT 2010). Celles-ci ne prennent pas en compte les permanences effectuées dans l'enceinte des unités.

Les résultats indiqués pour 2010 sont supérieurs à ceux recueillis pour 2009 (cf. 5^{ème} rapport du HCECM, p.137).

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

Aucune armée et aucun service commun ne disposent de données statistiques sur les astreintes subies par les personnels (nombre moyen de journées de garde ou de permanence dans l'enceinte de l'unité, par exemple).

²⁷ Cf. rapport du groupe de travail intérieur-défense « Police-gendarmerie : vers la parité globale au sein d'un même ministère » janvier-mars 2008.

Temps de service dans la gendarmerie nationale

Tableau 16 - Temps de service dans la gendarmerie en 2009 et 2010

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
Nombre hebdomadaire moyen d'heures d'activité effective en 2010	42 h 50	52 h 35	48 h 10	56 h 35	50 h 05	70 h 30
Nombre hebdomadaire moyen d'heures d'activité effective en 2009	42 h 50	52 h 35	47 h 30	55 h 00	49 h 50	70 h 25
Nombre annuel moyen d'heures d'activité effective en 2010	1 790 h	2 212 h	2 013 h	2 365 h	2 094 h	2 947 h
Nombre annuel moyen d'heures d'activité effective en 2009	1 773 h	2 177 h	1 967 h	2 277 h	2 063 h	2 915 h

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

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

Lecture : en 2010, un gendarme départemental a effectué, en moyenne, 42 h 50 d'activité effective auxquelles se sont rajoutées 52 h 35 d'astreinte.

Le temps de service dans la gendarmerie a été, en 2010, supérieur à celui constaté au cours de l'année 2009.

Permissions dans les armées et la gendarmerie

S'agissant des permissions, les données recueillies sont plus complètes. La situation apparaît globalement stable depuis 2006.

Le nombre moyen de jours de permissions de longue durée pris au cours d'une année n'atteint pas le volume des droits théoriques (45 jours ouvrables), mais reste très proche.

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

Dans la marine et l'armée de l'air, les militaires bénéficient de la quasi-totalité de leurs droits, alors que ceux de l'armée de terre ne bénéficient en moyenne que d'environ 4 jours.

Tableau 17 - Permissions prises par les militaires (années 2006 à 2010)

		Terre	Marine	Air	Gendarmerie départementale	Santé	Essences	Armement
Nombre moyen de journées de permissions prises dans l'année hors TAOPM	2006	39,5	n.d.	42	n.d.	n.d.	43,6	43
	2007	39,5	42 (36 pour le personnel embarqué)	41,3	n.d.	n.d.	45	43
	2008	39,8	42 (36 pour le personnel embarqué)	42	n.d.	n.d.	43,1	43
	2009	39,8	40 (37 pour le personnel embarqué)	42	n.d.	n.d.	44	43
	2010	39,1	40,5 (35 pour le personnel embarqué)	n.d.	n.d.	34	43,7	39
Nombre moyen de jours de TAOPM pris dans l'année	2006	n.d.	n.d.	7	0 (compensation financière)	n.d.	6,3	7
	2007	n.d.	7 (y compris personnel embarqué)	7	0 (compensation financière)	n.d.	7	7
	2008	3,8	7 (y compris personnel embarqué)	6,5	0 (compensation financière)	n.d.	7	7
	2009	3,8	6,5 (6 pour personnel embarqué)	6,5	0 (compensation financière)	n.d.	6,8	7
	2010	3,9	6,9 (6,5 pour personnel embarqué)	n.d.	0 (compensation financière)	7 pour le personnel affecté hors HIA – indemnisation totale pour le personnel affecté dans les HIA	6,9	7

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

De la même manière que pour les absences de la garnison, l'approche globale utilisée pour l'évaluation du volume de jours de permissions prises est très imparfaite : de fortes différences existent, en effet, au sein de chaque armée, selon le type d'unité, l'engagement ou non en opérations, le service en métropole et le service outre-mer²⁸ etc.

Absentéisme

Lors du premier rapport, le Haut Comité avait recommandé d'établir des règles de suivi du temps d'activité des militaires, prenant notamment en compte les absences liées aux missions opérationnelles. Dans ce domaine, en décembre 2009²⁹, le ministre de la défense a demandé que soient suivies en particulier les questions liées à l'absentéisme. Une directive impose que par le biais des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH), un suivi de l'absence irrégulière et des congés liés à l'état de santé soit effectué :

« Relève de l'absentéisme toute période d'absence volontaire du militaire s'inscrivant en dehors du cadre réglementaire ou qui abuse de ce cadre par un prétexte illégitime ».

Le Haut Comité relève que cette notion d'absentéisme, même harmonisée, doit être instruite avec soin au sein de chaque armée. La manifestation de ce phénomène est en effet différente selon qu'elle traduit une faiblesse du lien avec l'institution qui peut conduire à la désertion ou qu'il s'agisse d'une attitude délibérée qui peut conduire à choisir sa mission par le biais d'une inaptitude temporaire³⁰.

Dès lors que les données issues des SIRH seront fiabilisées, les indicateurs pertinents seront inclus dans la revue annuelle.

5.2 - COMPARAISON

Temps de travail dans la société civile

Les considérations développées ci-dessus au paragraphe 1 rendent inappropriée toute tentative de comparaison directe entre les données relatives au temps de service des militaires et celles relatives au temps de travail dans la société civile.

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

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

La durée hebdomadaire moyenne du travail, globalement stable depuis 2002, s'établit, pour les salariés à temps complet, à 39 h 24 (valeur 2009). Pour les non-salariés, cette valeur est nettement plus élevée (53 h 30), ce qui conduit à une durée hebdomadaire moyenne de travail, pour l'ensemble des personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi, de 41 h 06.

²⁸ À titre d'illustration, les militaires du rang servant au sein d'unités de combat de l'armée de terre rencontrés par le Haut Comité lors d'une visite à la FINUL en décembre 2010 faisaient état d'une moyenne annuelle de 20 jours de permissions non prises.

²⁹ Directive n° 23100/DEF/CAB du 10 décembre 2009 relative à la lutte contre l'absentéisme des militaires.

³⁰ Exemple : inaptitude au service à la mer.

Tableau 18 - Durée annuelle moyenne et durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés et des non-salariés en 2009

	2009	
	Salariés	Non-salariés
Nombre d'heures annuellement travaillées	1 640 h	2 440 h
Nombre d'heures travaillées pour une semaine « normale » de travail	39h24	53h30

Source : INSEE, enquêtes Emploi en continu 2003-2009.

Champ : France métropolitaine – population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi à temps complet .

Tableau 19 - Évolution de la durée hebdomadaire moyenne du travail des actifs à l'emploi à temps complet depuis 2003

	2003	2006	2008	2009
Non-salariés	54,3 h	54,8 h	54,0 h	53,5 h
Salariés	38,8 h	39,1 h	39,3 h	39,4 h
Ensemble des actifs	40,8 h	41,1 h	41,0 h	41,1 h

Source : INSEE, enquêtes Emploi en continu 2003-2009.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi à temps complet.

Une comparaison globale de ces durées moyennes avec la durée moyenne du temps de service des militaires n'est pas possible, du fait des fortes particularités soulignées supra. Toutefois, lorsqu'elle sera mesurée, il ne sera pas absurde de rapprocher de la durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés la durée hebdomadaire moyenne de service des militaires dont l'activité n'est pas soumise aux contraintes particulières engendrées par l'organisation et le fonctionnement des armées.

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

Temps de service des militaires dans les armées étrangères

Royaume-Uni

Les données suivantes, extraites des rapports annuels de l'AFPRB, s'appuient sur les résultats d'une enquête annuelle, effectuée par le ministère de la défense auprès d'un échantillon de militaires, représentant l'ensemble des grades et des fonctions, qu'ils soient en service au Royaume-Uni ou déployés en opérations. Les résultats relatifs au temps de service montrent peu d'évolutions significatives dans la durée, mais le volume horaire a tendance à diminuer.

Dans le secteur civil, la durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés masculins britanniques employés à temps complet était, en 2011, de 37,1 heures (39,0 heures pour les hommes et 33,7 heures pour les femmes)³¹.

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

³¹ Source : Labour Force Survey.

Tableau 20 - Temps de service dans les armées britanniques de 2006 à 2011

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre moyen d'heures de service effectif par semaine Tous les services (working hours)	46,5 heures	48 heures	47,3 heures	46,4 heures	45,9 heures	46,8 heures
Nombre moyen d'heures de service par semaine (duty hours)	67,4 heures	73 heures	n.d.	n.d.	68,6 heures	67,3 heures
Nombre moyen d'heures de service par semaine en opérations ou lors d'exercices à la mer	n.d.	68 à 74 heures	n.d.	n.d.	61,1 à 68,2 heures	59,0 à 74 heures

Source : rapports 2007 à 2012 de l'AFPRB.

Champ : tous militaires.

Pour la première fois depuis quatre ans le temps moyen de service effectif est en augmentation. Le pourcentage de militaires dépassant la norme des 70 heures de travail par semaine reste stable à 10 %.

États-Unis

En 2010, dans le secteur civil, la durée habituelle de travail des salariés masculins employés à plein-temps s'est élevée à 8,2 heures par journée travaillée, 7,8 heures pour les femmes³². 35 % de la population travaille des jours de fin de semaine.

La durée hebdomadaire moyenne de service des militaires à la garnison est de 40 heures. On relève³³, en revanche, qu'en 2002 et 2003 :

- au cours du service à la garnison, 32 % des officiers et 20 % des non-officiers ont eu, pour au minimum 120 jours par an, des journées de travail dont la durée a excédé la durée moyenne habituelle du travail ;
- en service hors de la garnison, ces chiffres se sont élevés respectivement à 57 % et 40 %.

³² Source : *American Time Use Survey, 2010 results*, Bureau of Labor Statistics.

³³ James R. Hosek, Jennifer E. Kavanagh, Laura Miller : « *How deployments affect Service Members* ». Number MG-432. RAND Corporation, Santa Monica, Calif., 2006.

Allemagne

Tableau 21 - Temps de service des militaires de la Bundeswehr

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

Source : publication franco-allemande « Le personnel de la défense en France et en Allemagne », 2008.

Données générales sur les congés et permissions

Tableau 22 - Congés payés annuels (civils) et droits annuels à permissions (militaires) en jours ouvrés hors jours fériés

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

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

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

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

NB : dans l'armée britannique, la totalité des droits à permissions pouvant être cumulés par un individu sont retracés à travers l'Individual Leave Allowance (ILA), qui comprend, outre l'Annual Leave Allowance, le Seagoers Leave (droits supplémentaires accordés aux marins à la mer hors opérations : 1 jour de permissions supplémentaire pour 30 jours à la mer avec un plafond de 12 jours), le Post Operational Leave (20 jours de droits supplémentaires pour un déploiement de six mois en OPEX) et les jours d'absence autorisés (jours fériés, permissions exceptionnelles notamment).

Au cours de l'année 2010-2011, 85 % des non-officiers et 65 % des officiers ont pris la totalité de leurs droits annuels (Annual Leave Allowance). Il n'y a pas d'évolution par rapport à la période 2009-2010.

5.3 - IMPACT SUR LA VIE PRIVÉE

Comme pour la durée d'activité, et pour les mêmes raisons, les indicateurs habituellement utilisés pour l'évaluation des conditions de travail des salariés du secteur civil ne peuvent être appliqués au service exécuté par les militaires sans aménagements ni précautions.

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

Se référant à une étude publiée en 2007 par le ministère de la défense³⁴, il a, en particulier, observé les données recueillies auprès des militaires portant sur la fréquence d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives.

Les résultats obtenus peuvent être globalement rapprochés de ceux qui figurent dans une étude similaire³⁵ du ministère du travail, effectuée en 2005.

Si la proportion de militaires déclarant ne bénéficier que « peu souvent » ou « jamais » de 48 heures de repos consécutives au cours d'une semaine de 7 jours n'est que peu supérieure à cette même proportion chez les salariés, il est vraisemblable que la différence majeure entre les deux populations réside dans la part importante des militaires qui déclarent bénéficier « souvent » de cette faculté.

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

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

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

Tableau 23 - Fréquence de repos d'au moins 48 heures consécutives chez les militaires selon la catégorie hiérarchique

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

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

Champ : ensemble des militaires.

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

³⁴ DRH-MD/SDEP, enquête « Bien-être, santé et sécurité au travail », 2007.

³⁵ DARES, enquêtes « Conditions de travail », 1984-2005. Résultats publiés sur le site www.travail-solidarite.gouv.fr

Tableau 24 - Fréquence de repos d'au moins 48 heures consécutives chez les militaires selon l'armée

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

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

Champ : ensemble des militaires.

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

Tableau 25 - Fréquence de repos d'au moins 48 heures consécutives chez les salariés selon la catégorie socioprofessionnelle (hommes)

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

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

Champ : ensemble des salariés masculins.

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

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

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

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

Elle montre, en particulier, combien les contraintes liées à l'exercice du métier militaire affectent la vie privée de ces militaires et de leur famille. Les engagés, interrogés sur les sujétions qui ont le plus pénalisé leur vie privée, citent d'abord le service du week-end et les longues périodes de projection opérationnelle comme le montre le tableau ci-après. Le volume horaire du service en garnison n'est classé qu'en cinquième position.

Tableau 26 - Perception de l'impact des sujétions militaires sur la vie privée des militaires non-officiers sous contrat

Ces deux dernières années, votre vie privée a-t-elle été pénalisée par :	oui (%)	non (%)	Total (%)
Le nombre de week-ends partiellement ou totalement travaillés	47	53	100
Le nombre de jours d'absence passés en mission hors de votre garnison	36	64	100
L'irrégularité des horaires de service en garnison	34	66	100
Le nombre de jours de permissions non utilisées en raison du service	28	72	100
Le volume horaire du service en garnison	26	74	100

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

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

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

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

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

En dépit de ces différences, la vision plus globale présentée par le tableau 26 ci-dessus confirme bien que ce sont les sujétions entraînées par l'activité ou la permanence opérationnelle, davantage que le volume horaire du service des semaines « ordinaires » à la garnison qui sont le plus lourdement ressenties.

RECOMMANDATION

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

6 - PROMOTION INTERNE

6.1 - RECRUTEMENT INTERNE

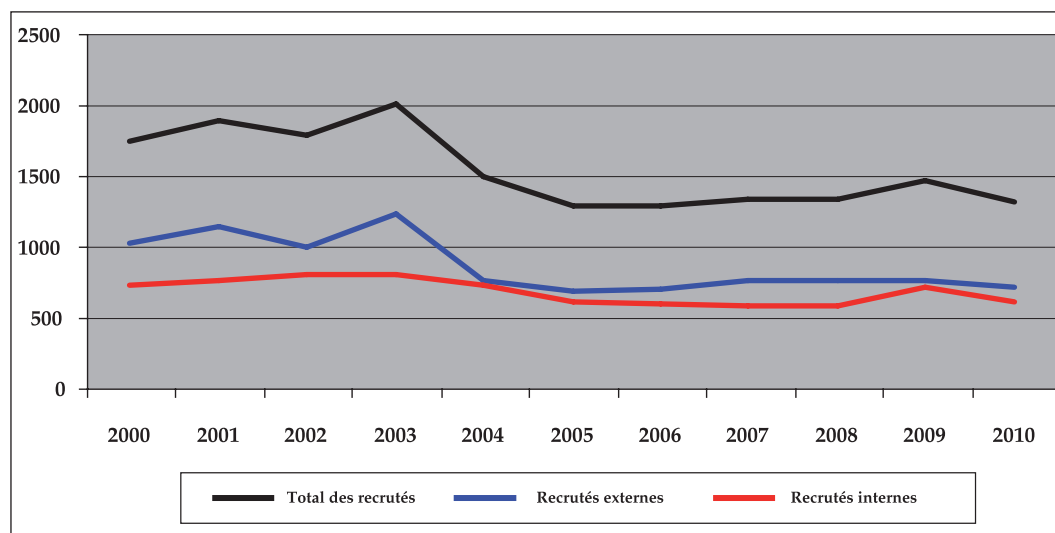
Les armées pratiquent depuis longtemps une politique de promotion interne qui confère un attrait particulier aux carrières militaires en termes d'opportunités de promotion sociale. Cette politique participe d'ailleurs au maintien de la cohésion des forces, intrinsèquement liée à leur efficacité.

Le Haut Comité a cherché à observer l'évolution du recrutement interne dans les trois armées (apprécié à partir des changements de catégories hiérarchiques) sur la période 2000-2010. Le cas spécifique de la gendarmerie, du fait de l'impact important de l'application du plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE) décidé en 2004, a été exclu de l'étude.

Sur la période apparaît un tassement global de la part du recrutement interne, mais la situation a évolué de manière contrastée pour les officiers et les sous-officiers :

- Depuis 2009, les variations sensibles du volume d'officiers recrutés en interne (essentiellement à partir de la catégorie des sous-officiers) affectent le volume global de recrutement ; si les deux formes de recrutement tendaient à la parité en 2009, l'écart se creuse à nouveau en 2010 au profit du recrutement externe ;

Graphique 8 - Évolution du recrutement interne et externe des officiers des trois armées de 2000 à 2010

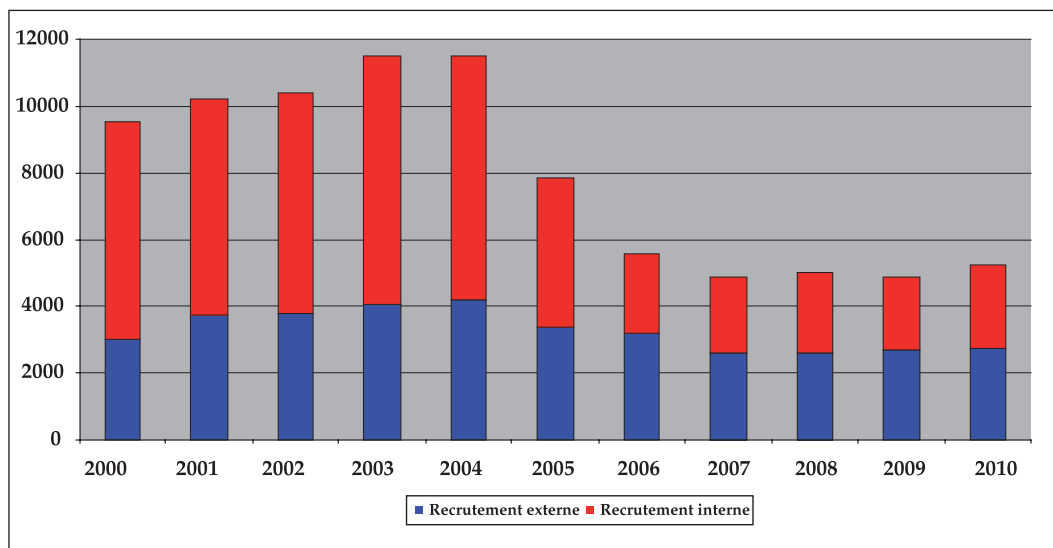


Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2010.

Champ : tous officiers, terre, marine, air.

- en revanche, le recrutement interne des sous-officiers supporte toujours l'essentiel de la baisse globale du recrutement alors que le recrutement externe ne subissait qu'une baisse modérée. Il faut néanmoins noter les efforts de l'armée de terre dont l'augmentation des chiffres du recrutement sous-officiers en 2010 sont majoritairement soutenus par le recrutement interne (dont la part passe de 53 % en 2009 à 60,7 % en 2010).

Graphique 9 - Évolution du recrutement interne et externe des sous-officiers des trois armées de 2000 à 2010

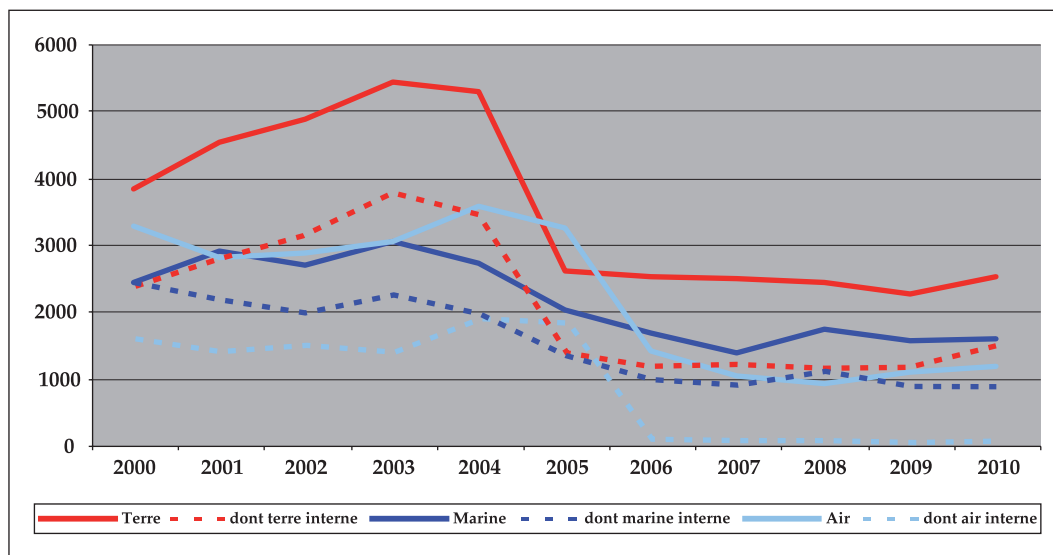


Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2010.

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

Ces chiffres traduisent le changement opéré par l'armée de terre en 2010, conduisant à accentuer le recrutement des sous-officiers à partir des engagés volontaires (objectif affiché de 70 % de recrutement interne).

Graphique 10 - Recrutement sous-officiers et part du recrutement interne sous-officiers (par armée) de 2000 à 2010



Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2010.

Champ : personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire.

6.2 - COMPARAISON

Contrairement aux années antérieures, on observe depuis 2006 une tendance similaire à l'augmentation de la part du recrutement interne pour l'ensemble des agents de la fonction publique civile de l'État et les militaires hors gendarmerie. Cette tendance s'accélère nettement en 2009.

Tableau 27 - Recrutement interne – Comparaison fonction militaire/fonction publique civile

	Fonction militaire (hors gendarmerie)	Fonction publique civile de l'État
Part du recrutement interne moyenne 2005- 2008	45,7 %	30,4 %
Part du recrutement interne en 2009	47,1 %	33,4 %

Source : ministère de la défense, bilan social (éditions 2005 à 2009) ; DGAFP, Faits et chiffres (éditions 2007 à 2011).

Champ : ensemble des militaires hors gendarmerie – Fonction publique civile de l'État.

Recrutements internes des fonctionnaires = concours internes + examens professionnels + titularisations.

La politique de promotion interne vise deux objectifs :

- disposer de combattants mieux formés ;
- dynamiser le recrutement des militaires du rang et des sous-officiers, en offrant des perspectives de carrière.

Il y a donc une part de nécessité en matière de recrutement interne, face à un recrutement de plus en plus aléatoire.

7 - MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

La mobilité, tant géographique que fonctionnelle, est l'une des caractéristiques principales de la condition du militaire, comme l'avait souligné le Haut Comité dans son deuxième rapport (2007-2008).

Les indicateurs et les éléments de comparaison qui font l'objet des développements qui suivent illustrent cette singularité. In fine, est étudié le lien pouvant être établi entre la mobilité géographique des militaires et le statut d'occupation de leur logement principal.

7.1 - SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE

Nombre de mutations

Le Haut Comité effectue ses constats à partir de la notion de mutation avec changement de résidence, telle que la définit la directive ministérielle du 15 juillet 1997.

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

Sont donc concernées :

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

L'étude faite permet de constater que le nombre global de mutations avec changement de résidence en cours de carrière a progressé de 35 % entre 2005 et 2010. Ce constat est le même que celui relevé en 2009.

La mobilité des militaires du rang reste encore essentiellement liée aux réorganisations, mais l'appropriation progressive de ce principe devient une nouvelle tendance pour cette catégorie de personnel.

Tableau 28 - Évolution du nombre de mutations avec changement de résidence de 2000 à 2010 – Ensemble des armées et services – Mutations avec changement de résidence, hors retour à la vie civile et hors première affectation après formation initiale

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Officiers	7 977	7 540	7 214	7 366	6 954	7 474	7 794	7 950	8 324	9 381	8 873
Sous-officiers	26 750	25 925	23 949	22 740	21 361	20 003	21 697	24 236	22 270	26 355	25 701
MDR	5 631	6 438	5 611	6 207	6 092	4 770	4 449	4 785	4 811	7 877	8 832
Ensemble	40 358	39 903	36 774	36 313	34 407	32 247	33 940	36 971	35 465	43 613	43 406

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

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

Les réformes en cours ont à nouveau conduit à un volume de mutations très élevé. En 2010, le nombre de mutations suite aux restructurations a dépassé celui de 2009 de près de 4 %.

Tableau 29 - Nombre de mutations avec changement de résidence suite aux restructurations

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
2008	27	589	206	822
2009	1 072	4 336	3 334	8 742
2010	937	4 019	4 128	9 084

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

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

Taux de mobilité géographique

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

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

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

Effectif total³⁶

³⁶ « Le taux de mobilité des sous-officiers a été de 16,8 % en 2007 » signifie que 16,8 % des sous-officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2007.

Tableau 30 - Évolution du taux de mobilité géographique de 2000 à 2010 – Ensemble des armées et services – Mutations avec changement de résidence, hors retours à la vie civile et hors première affectation après formation initiale

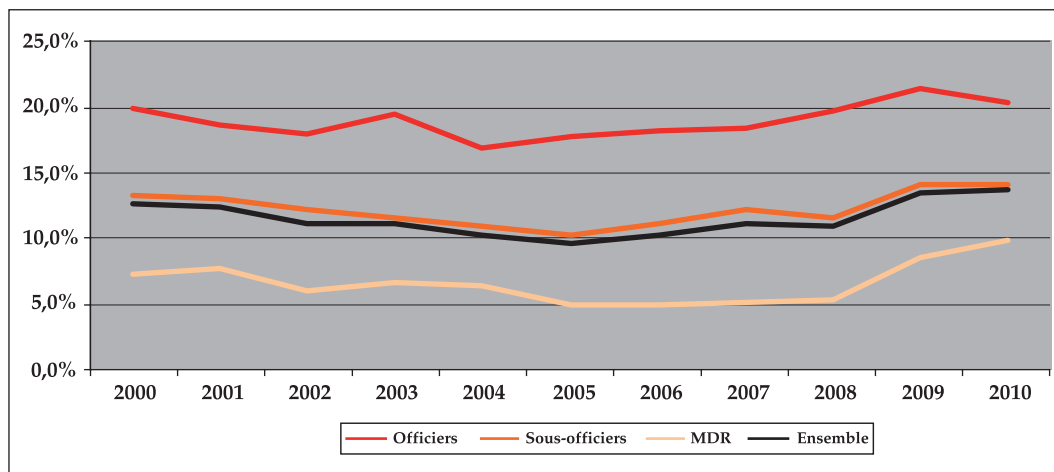
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Officiers	19,9 %	18,7 %	17,9 %	19,5 %	17,0 %	17,8 %	18,1 %	18,4 %	19,7 %	21,5 %	20,4 %
Sous-officiers	13,3 %	13,1 %	12,3 %	11,6 %	10,9 %	10,2 %	11,2 %	12,3 %	11,6 %	14,1 %	14,2 %
MDR	7,4 %	7,7 %	6,1 %	6,7 %	6,4 %	5,0 %	4,9 %	5,2 %	5,3 %	8,7 %	9,9 %
Ensemble	12,7 %	12,4 %	11,3 %	11,1 %	10,3 %	9,7 %	10,3 %	11,1 %	10,9 %	13,6 %	13,8 %

Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services pour les années 1999 à 2006. Réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité pour les années suivantes.

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

Le taux de mobilité géographique « en cours de carrière » (c'est-à-dire abstraction faite des retours à la vie civile et de la première affectation après la formation initiale) est globalement stable (13,8 % en 2010 et 13,6 % en 2009). Cependant, plus on monte dans la hiérarchie, plus la mobilité géographique est importante.

Graphique 11 - Évolution du taux de mobilité géographique de 2000 à 2010 – Ensemble des armées et services – Mutations avec changement de résidence, hors retour à la vie civile et hors première affectation après formation initiale



Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services pour les années 1999 à 2006. Réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité pour les années suivantes.

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie. Mutations avec changement de résidence, à l'exception des premières affectations après formation initiale et des retours à la vie civile.

7.2 - COMPARAISON

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

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

Malgré cette légère différence de périmètre, on constate qu'il s'établit globalement, pour l'année 2009, à 5,2 % des agents concernés, contre 4,9 % pour l'année 2008.

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

Aucun ministère n'atteint un niveau de mobilité globale comparable aux armées, à l'exception du ministère des affaires étrangères.

Tableau 31 - Taux de mobilité géographique des fonctionnaires civils de l'État

	Taux de mobilité géographique (2007-2008)	Taux de mobilité géographique (2008-2009)
Âge		
16-24 ans	17,2 %	21,7 %
25-29 ans	12,3 %	12,1 %
30-39 ans	6,3 %	6,3 %
40-49 ans	3,2 %	3,6 %
50-59 ans	2,3 %	2,7 %
Catégorie hiérarchique		
A+	7,8 %	6,7 %
A	4,5 %	4,6 %
B	6,7 %	7 %
C	4 %	5,2 %
Ministères		
Affaires étrangères	19,8 %	13,9 %
Intérieur	7,3 %	7,6 %
Justice	9,3 %	11,5 %
Enseignement	3,8 %	3,5 %
Ensemble	4,9 %	5,2 %

Source : DGAFP, *Faits et chiffres*, éditions 2010 (p.243) et 2011 (p.317).

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

Lecture : 5,2 % d'agents titulaires civils de l'État présents en 2008 et en 2009 ont connu une mobilité géographique entre 2008 et 2009.

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

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

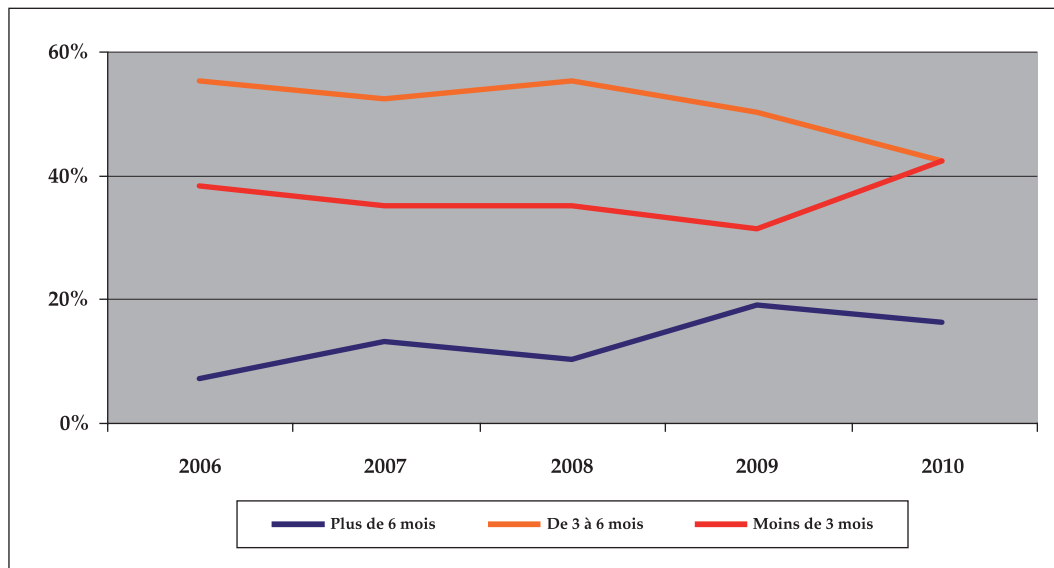
Pour atténuer autant que possible les effets de cette nécessaire mobilité sur la condition militaire, il a, en revanche, souligné que d'importants efforts devaient être consentis sur la durée des préavis de mutation³⁷.

7.3 - PRÉAVIS DE MUTATIONS

Évolution depuis 2006

Depuis 2009, la montée en puissance des mesures de restructuration a un impact négatif sur le préavis donné aux militaires en cas de mutation avec changement de résidence.

Graphique 12 - Durée des préavis de mutation pour l'ensemble des militaires mutés à l'intérieur de la métropole (2006 à 2010)



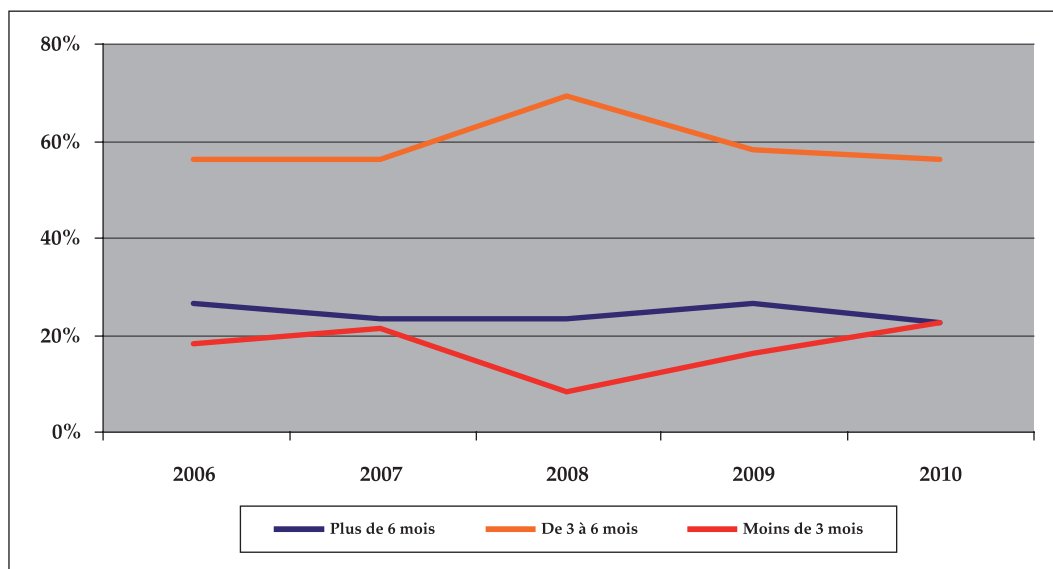
Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2010, la durée du préavis de mutation a été supérieure à 6 mois pour 16 % des militaires mutés en métropole.

³⁷ La durée des préavis de mutation avec changement de résidence est le délai qui sépare la date de signature de l'ordre de mutation de celle de sa prise d'effet.

Graphique 13 - Durée des préavis de mutation pour l'ensemble des militaires mutés hors métropole (2006 à 2010)



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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2010, la durée du préavis de mutation a été supérieure à 6 mois pour 22 % des militaires mutés hors métropole.

Situation en 2010

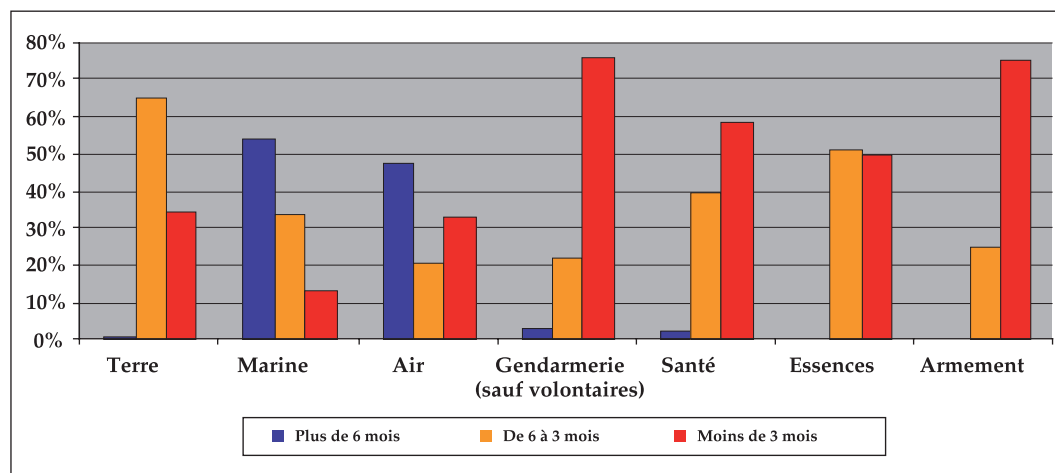
Analyse selon les armées

La durée des préavis de mutation est plus grande dans la marine et, dans une moindre mesure, dans l'armée de l'air.

En dehors du service des essences et de la direction générale de l'armement, deux entités demeurent en retrait :

- la gendarmerie, pour laquelle la grande dispersion des unités et l'organisation générale du service imposent un très faible taux de vacance des postes et un étalement des relèves sur toute l'année. Les difficultés liées à la faible durée du préavis de mutation sont toutefois partiellement atténuées par la concession du logement par nécessité de service ;
- l'armée de terre a augmenté la proportion de mutations avec un préavis d'une durée inférieure à 3 mois (25 % en 2009, 34 % en 2010) et corrélativement réduit la part des préavis compris entre 3 et 6 mois (74 % en 2009, 65 % en 2010) et ne parvient toujours pas à faire évoluer la proportion de militaires mutés en métropole avec un préavis supérieur ou égal à 6 mois.

Graphique 14 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en 2010 à l'intérieur de la métropole (analyse par armée)



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

Analyse par catégorie hiérarchique

La spécificité du fonctionnement de la gendarmerie a conduit le Haut Comité à examiner indépendamment, pour la deuxième année consécutive, la situation sur le seul périmètre des trois armées et celle de la gendarmerie.

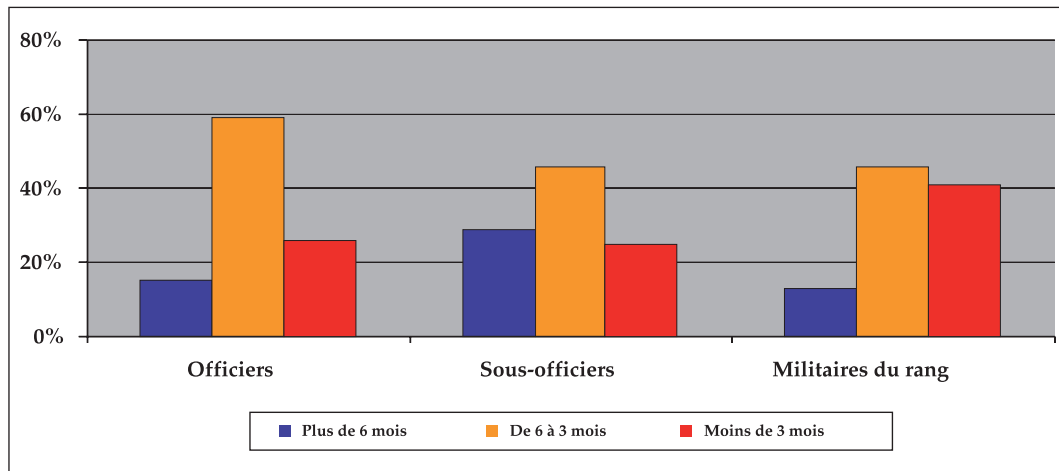
S'agissant des trois armées, il constate que la part des mutations prononcées avec un préavis supérieur à 6 mois est sensiblement la même qu'en 2009 pour les sous-officiers et les militaires du rang mais elle s'est avérée plus défavorable pour les officiers (+ 6 %).

La part des mutations prononcées avec un préavis inférieur à 3 mois, est plus importante qu'en 2009 ; si pour les officiers et les sous-officiers la dégradation de la situation est légère (2 à 3 %), il n'en est pas de même pour les militaires du rang (+ 14 %).

Dans l'ensemble, les préavis de mutations avec changement de résidence en 2010 ont été plus courts qu'en 2009.

Pour les officiers de la gendarmerie, les préavis de mutations avec changement de résidence sont pour 2010 sensiblement les mêmes que ceux de 2009. En revanche, un plus grand nombre de sous-officiers de gendarmerie ont fait l'objet d'une mutation avec changement de résidence sur préavis inférieur à 3 mois (79 % d'entre-eux au lieu de 72 %).

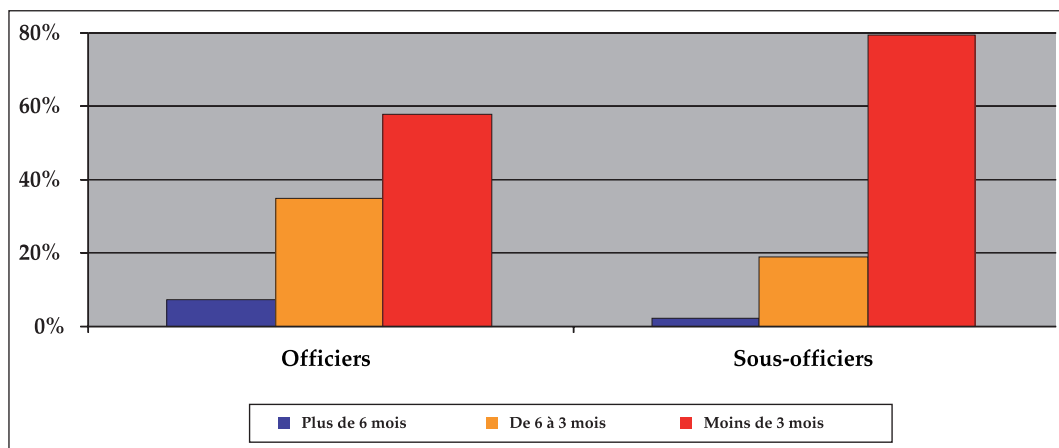
Graphique 15 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en 2010 à l'intérieur de la métropole (analyse par catégorie hiérarchique)



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

Champ : terre, marine, air.

Graphique 16 - Durée des préavis de mutation pour les officiers et sous-officiers de la gendarmerie mutés en 2010 à l'intérieur de la métropole



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

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

RECOMMANDATIONS

L'ampleur de l'impact des mutations sur l'ensemble de la condition militaire conduit le Haut Comité à recommander la plus grande vigilance sur cette question. Elle nécessite un accompagnement personnel et matériel qui débute par le dialogue avec un gestionnaire puis par le préavis susceptible d'être donné au militaire et sa famille.

Aussi le Haut Comité souhaite que tous les militaires puissent bénéficier d'entretiens d'orientation professionnelle avec un gestionnaire de personnel clairement identifié, aux moments clés de la carrière et lorsque l'intéressé est susceptible de faire l'objet d'une mutation avec changement de résidence.

Le Haut Comité maintient ses recommandations concernant les préavis de mutation et plus particulièrement que :

- 80 % des mutations soient prononcées avec un préavis supérieur ou égal à huit mois, en visant à terme un préavis d'une année dans la majorité des cas ;
- moins de 5 % des mutations soient prononcées avec un préavis inférieur à trois mois ;
- la durée du préavis soit d'une année pour les militaires ayant un conjoint ou un enfant handicapé ;
- les militaires amenés à être mutés à leur retour d'opération extérieure aient connaissance de leur mutation avant leur déploiement.

Le Haut Comité souhaite que lors de la mutation une durée minimum dans la future affectation soit précisée et qu'un entretien personnalisé soit conduit avec un gestionnaire de personnel si un impondérable vient remettre en cause cette programmation.

Dans le cas où la mutation nécessite un changement de logement, le Haut Comité recommande :

- d'adresser les ordres de mutation aux bureaux des logements dès leur édition et sous un format informatique directement exploitable par ces derniers ;
- de se fixer comme objectif de prononcer 80 % des attributions de logements familiaux au moins deux mois avant la date de mutation du demandeur. À défaut d'attribution dans ce délai, informer systématiquement le demandeur sur la situation du parc et des demandes afin qu'il puisse décider en connaissance de cause de maintenir sa demande, de la modifier ou de se tourner vers le secteur locatif privé.

Au plan indemnitaire le Haut Comité recommande de refonder et simplifier les indemnités liées à la mobilité en s'inspirant des principes suivants :

- une indemnité de mutation unique, servie à tous les militaires mutés avec changement de résidence ;
- un taux de base pour les célibataires et un taux supplémentaire par personne à charge (conjoint déclaré et enfants) ;
- un coefficient multiplicateur fonction du nombre cumulé de mutations sur la carrière, applicable pour tous à partir de la troisième mutation ;
- un coefficient multiplicateur significatif en cas de mutation vers la région parisienne.

Enfin, en matière de déménagement, le Haut Comité propose de rénover et simplifier le régime de prise en charge des déménagements à partir des principes suivants :

- le militaire muté dans l'intérêt du service ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de son mobilier vers sa nouvelle affectation ;
- c'est le contenu du domicile qui est déménagé, sans plafond de prix ni de volume. Les frais annexes (portage, étages, monte-meubles, assurance) sont intégralement pris en charge ;
- il revient à l'administration d'encadrer le prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement. Chaque prestation particulière demeurerait régie par un contrat de droit privé conclu entre le militaire et un déménageur conventionné et respecterait les clauses, notamment tarifaires, de la convention-cadre ;
- l'administration paie directement le déménageur.

Pour le Haut Comité, il serait cependant préférable d'appliquer aux déménagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger les mêmes principes que ceux qu'il avait recommandés, dans son deuxième rapport, pour les changements de résidence en métropole.

Il estime qu'il y aura lieu de rechercher la plus grande cohérence avec les principes adoptés en la matière pour la métropole et de prévoir notamment :

- la substitution, pour la détermination des droits à volume de bagages ou de mobilier, d'une distinction liée à l'ancienneté de service à la distinction liée au grade du militaire ;
- l'homogénéisation des droits entre les armées ;
- la prise en compte des mêmes situations familiales que pour la métropole ;
- le maintien de la prise en charge du repli du mobilier en métropole en complément du transport des bagages vers l'outre-mer ou l'étranger.

Il conviendra, toutefois, que le mode de remboursement choisi, qu'il soit ou pas de même nature que ceux appliqués aux agents civils de l'État placés dans des situations comparables, assure aux militaires un niveau de remboursement raisonnable et adapté à leur situation familiale et qu'il comporte des dispositions permettant de couvrir les éventuels dépassements des plafonds financiers résultant de circonstances particulières indépendantes de la volonté des personnels.

8 - DÉCÈS - BLESSURES - SUICIDES

Jeune, soumise à de stricts critères physiques au recrutement et à un suivi médical régulier durant la carrière, la population militaire connaît, selon les études annuelles effectuées par le service de santé des armées³⁸, une mortalité « toutes causes » sensiblement inférieure (30 %) à celle observée dans la population générale (masculine).

Les caractéristiques particulières des missions remplies par les forces armées, notamment celles de l'engagement opérationnel, ont conduit le Haut Comité à se montrer particulièrement attentif aux décès de militaires reconnus imputables au service. Le cas des OPEX a été distingué, le nombre de blessés pris en compte et les éléments de comparaison élargis.

L'étude des résultats relatifs aux suicides confirme que les militaires sont moins touchés par ce phénomène que la population civile française de structure démographique comparable.

8.1 - SUIVI DES DÉCÈS ET DES BLESSURES

S'agissant des décès, le Haut Comité n'a pris en compte que ceux qui ont été reconnus imputables au service, hors maladie et accidents de trajet.

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

Tableau 32 - Nombre de décès de militaires imputables au service, hors maladie et hors accidents de trajet

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
27	22	37	56	34	26	34	34	23	29	36	34

Source : service des pensions des armées.

Les décès survenus en opérations extérieures (138 pour les trois armées de 2004 à 2011) concernent principalement des militaires de l'armée de terre.

Tableau 33 - Nombre de militaires décédés en opérations extérieures (OPEX)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Décès en OPEX	13	7	16	17	15	15	27	28
Rappel : personnels déployés en OPEX	n.d.	n.d.	n.d.	11 286	12 778	10 211	9 146	8 365
	-	-	-	0,15 %	0,12 %	0,15 %	0,30 %	0,33 %

Source : - décès en OPEX : service de santé des armées.

- effectifs en OPEX : ministère de la défense, situations à fin octobre pour 2007, 2008, 2010 et 2011, fin septembre pour 2009.

Champ : tous militaires pour les OPEX, terre, air, marine pour les OPINT (Harpie, Vigipirate).

Ces décès en OPEX surviennent, dans 35 à 66 % des cas, suite à une agression par arme à feu ou engin explosif.

³⁸ Cf. notamment le rapport « Décès dans les armées – Résultats de la surveillance épidémiologique en 2002-2008 », École du Val-de-Grâce, n° 782/EVDG/DESPN du 18 décembre 2009 ainsi que « Mortalité dans la population militaire française en activité 2002-2007 », Institut de veille sanitaire, bulletin épidémiologique hebdomadaire, n° 44-45 du 24 novembre 2009.

Tableau 34 - Nombre de militaires décédés par fait de guerre en OPEX

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Décès en opérations pour faits de guerre	9	1	7	3	10	8	14	21

Source : service de santé des armées.

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

Le nombre de militaires blessés lors des opérations extérieures ne doit pas être occulté : 484 militaires ont ainsi été blessés par arme à feu ou engin explosif en OPEX de 2004 à 2011, suite à faits de guerre.

Tableau 35 - Nombre de militaires blessés suite à fait de guerre en OPEX

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Blessés en opérations suite à faits de guerre	49	7	15	5	94	55	91	168

Source : service de santé des armées.

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

S'agissant des troubles d'ordre psychique susceptibles d'être en relation avec l'engagement en opération extérieure, le Haut Comité a relevé que le nombre total de blessés psychiques déclarés à la surveillance épidémiologique des armées est de 265 au début de l'année 2012 alors qu'il n'était que de 124 en 2010.

8.2 - SUIVI DES SUICIDES

Selon les données épidémiologiques rassemblées par le service de santé des armées³⁹, les suicides constituent, sur la période 2002-2009, la troisième cause de mortalité dans les armées (20,3 % de l'ensemble des décès sur la période, plus de 32 % chez les 35-39 ans), après les maladies et les accidents de la voie publique.

Le taux d'incidence (20,3 pour 100 000 agents) est relativement constant. Il est significativement plus élevé chez les militaires masculins et diffère sensiblement selon les armées :

- les taux les plus élevés se rencontrent chez les militaires de 35-44 ans et 55-59 ans ;
- un écart important peut être observé entre les taux d'incidence au sein de la gendarmerie (26,6/100 000) et de l'armée de terre (21,7/100 000) et ceux relevés dans la marine (12,5/100 000) et l'armée de l'air (14,1/100 000).

Enfin, il convient de noter que, de 2002 à 2009, 18,4 % des suicides sont intervenus à l'unité et que, de 2005 à 2009, 27 % des suicides sont survenus en service.

³⁹ Rapport « Conduites auto-agressives dans les armées – Résultats de la surveillance épidémiologique 2002-2009 », École du Val-de-Grâce, n° 477/EVDG/DESP du 30 septembre 2010.

Sur la période 2002-2009, la mortalité par suicide des militaires masculins en activité est de 20 % plus faible que celle de la population masculine civile⁴⁰, en tenant compte des différentes structures d'âge.

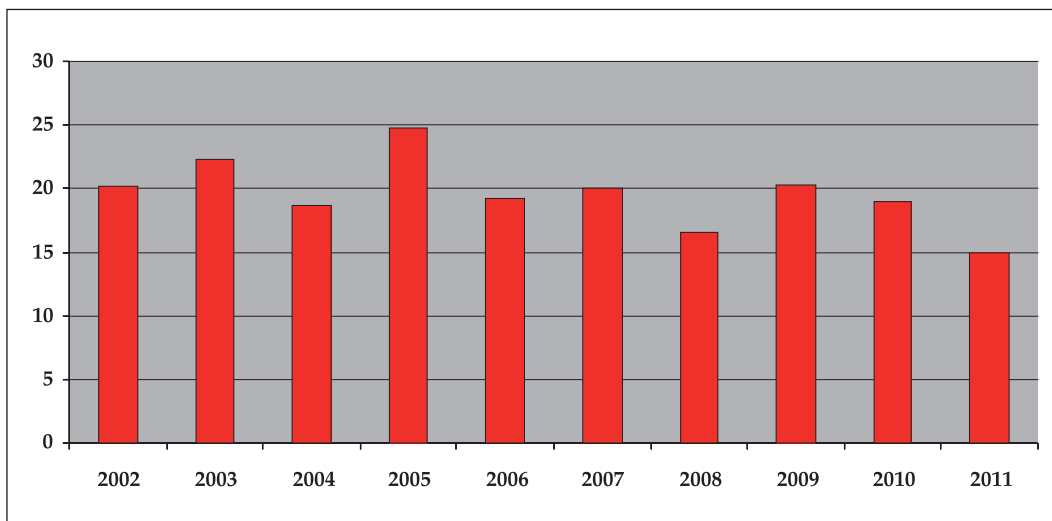
On constate pour les années 2010 et 2011, que le taux de suicide de militaires pour 100 000 personnes est en régression.

Tableau 36 - Nombre de suicides et taux de suicide pour les militaires

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre de suicides	66	76	64	86	67	69	57	69	66	53
Taux de suicide pour 100 000 personnes	20,2	22,3	18,7	24,8	19,2	20,0	16,6	20,3	19,0	15,0

Source : rapport « Conduites auto-agressives dans les armées – Résultats de la surveillance épidémiologique 2002-2009 », École du Val-de-Grâce, n° 477/EVDG/DESP du 30 septembre 2010 et réponse à un questionnaire HCECM pour les années 2010 et 2011.
Champ : suicides en service et suicides hors service.

Graphique 17- Taux de suicide pour les militaires



Source : tableau 36.

8.3 - COMPARAISON

Données relatives à certains agents de la société civile

Les décès imputables au service

La comparaison qui prend en compte tous les décès imputables au service permet de constater que les taux sont relativement comparables pour les militaires à ceux d'autres professions exposées.

Cependant, sur le seul périmètre des décès de militaires en opérations extérieures, pour 100 000 agents, les taux s'élèvent à des niveaux élevés.

⁴⁰ Mortalité calculée par la méthode de standardisation indirecte : nombre de décès par suicide constatés par rapport au nombre de décès « attendus » dans la population militaire masculine en appliquant à celle-ci un ratio standardisé de mortalité (SMR).

Tableau 37 - Taux de décès imputables au service pour 100 000 agents en service pour différentes professions

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Fonction publique civile de l'État	1,1	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Police nationale	3,9	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Gendarmerie	11,1	4,9	3	6	7,1	n.d.
Secteur privé	3	3,4	3,1	3	n.d.	n.d.
Bâtiment et travaux publics	10,6	11,8	9,8	8,9	n.d.	n.d.
Sapeurs pompiers professionnels civils et volontaires	3,8	1,3	2,5	3,8	5,1	n.d.
Sapeurs pompiers professionnels civils (hors volontaires)	5,3	0	12,8	10	17,4	n.d.
Militaires (hors gendarmerie)	9,2	5,3	6,6	8,7	12,5	n.d.
Militaires en OPEX	n.d.	150,6	117,4	146,9	295,2	334,7

Sources :

- Militaires : bilan social pour les effectifs - SPA pour les décès imputables au service (de 1999 à 2005 = terre, air, marine, gendarmerie ; y compris l'armement et les services communs à partir de 2006) – service de santé des armées pour les décès survenus en OPEX.

- Fonction publique civile de l'État (y compris établissements publics) : DGAFP - Rapports annuels : 2000 p.284, 2001 p.194, 2002 p.174, 2003 p.216, 2004 p.256, 2005 p.284, 2006 p.509, 2007 p.606.

- Certains ministères n'ayant répondu que partiellement, l'effectif couvert mentionné est celui pour lequel sont recensés les accidents.

- Sapeurs-pompiers : Direction de la Défense et de la Sécurité Civile (DDSC) - Les statistiques des services d'incendie et de secours, édition 2006 p.12 et 18, édition 2007 p.14 et 20, édition 2008 p.20.

- Secteur privé (salariés du régime général de la sécurité sociale comprenant le bâtiment et les travaux publics) : Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS).

Direction des risques professionnels - « Statistiques nationales des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles » Année 2004 page 32.

« Les chiffres clés de la branche accident du travail et maladies professionnelles, tableau A » pour les années 2005 et 2006.

« Tableaux récapitulatifs des statistiques nationales de sinistralité 2007 de la branche ATMP », n° 2009-0024, page 2/3.

Risques AT 2008 : statistiques « technologiques », p. 4 et 6.

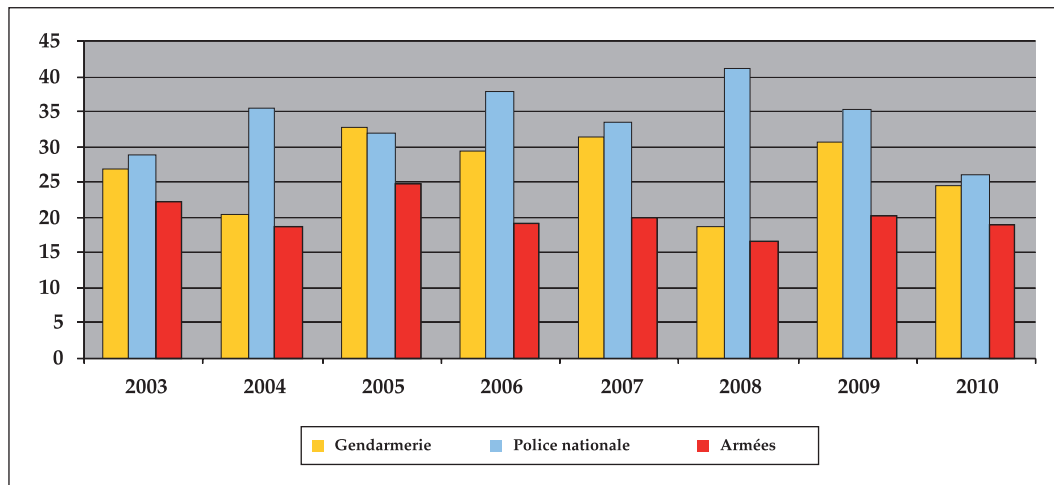
(1) : décès par accident de travail.

(2) : hors sièges sociaux et bureaux.

Les suicides

La comparaison des taux d'incidence du suicide chez les militaires des armées, les militaires de la gendarmerie et les fonctionnaires de la police nationale (années 2003 à 2010) montre que les militaires des armées connaissent un taux de suicide significativement inférieur à celui des agents des deux principales forces de sécurité.

Graphique 18 - Taux de suicide pour les militaires des armées, les gendarmes et les policiers



Sources :

- Militaires : rapport « Conduites auto-agressives dans les armées – Résultats de la surveillance épidémiologique 2002-2009 », École du Val-de-Grâce, n° 477/EVDG/DESP du 30 septembre 2010. Bilan social du ministère de la défense pour les effectifs.
- Police nationale : effectifs des corps actifs = rapport législatif du Sénat n° 04/074 p.77, site internet du ministère de l'intérieur et rapport Police-Gendarmerie « Vers la parité globale au sein d'un même ministère », partie II, annexe 2, p.7 (pour l'année 2007) – Suicides : rapport Police-Gendarmerie « Vers la parité globale au sein d'un même ministère », partie III, annexe 8, p.50. – Bilan social 2011 de la police nationale.

Données relatives aux armées étrangères

Dans les armées étrangères, en dehors du cas particulier des États-Unis, on relève, dans l'armée britannique, la forte augmentation des pertes subies en opérations depuis 2006, surtout suite à des faits de guerre.

Les décès et les blessures en service

Tableau 38 - Nombre de décès en opérations de militaires britanniques

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Décès en opérations	53	24	24	69	89	55	109	103	46
dont décès suite à actions de combat	40	11	21	48	73	52	107	95	43
Rappel : personnels déployés en OPEX	26 000	26 000	22 600	24 000	17 000	19 400	16 200	12 400	12 000
%	0,20 %	0,09 %	0,11 %	0,29 %	0,52 %	0,28 %	0,67 %	0,83 %	0,38 %

Source : Defence Analytical Services and Advice, UK Defence Statistics 2004 à 2011, données disponibles sur le site www.dasa.mod.uk pour les décès – Rapports AFPRB 2005 à 2012 pour les effectifs en OPEX.

Tableau 39 - Nombre de blessés en opérations (par faits de guerre) de militaires britanniques

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

Source : Defence Analytical Services and Advice, UK Defence Statistics 2004 à 2011, données disponibles sur le site www.dasa.mod.uk

Tableau 40 - Nombre de décès en service et en opérations de militaires de la Bundeswehr

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Décès survenus à l'occasion du service	43	21	22	26	24	10	10	10
dont décès en OPEX	n.d.	3	n.d.	3	3	5	n.d.	7

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

Tableau 41 - Nombre de décès en opérations de militaires américains

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Décès en action de combat	312	735	739	769	847	352	346	456	352
Taux pour 100 000 militaires de...	18	42,9	44,4	47,7	52,7	20,9	21,1	27,1	21,9

Source : Site icasualties.org pour les décès – US Department of Defence, site siadapp.dmdc.osd.mil, Personnel and Procurement Statistics pour les effectifs en OPEX.
(2011 : jusqu'au 2 novembre)

Les suicides

Dans les principales armées étrangères, les taux de suicide sont très variables. On remarque toutefois que, dans les armées européennes étudiées, le taux de suicide au sein de la population militaire est moindre que dans la population générale, ce qui n'est pas le cas pour les armées nord-américaines.

Tableau 42 - Nombre de suicides et taux de suicide dans l'armée britannique

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Suicides (en et hors service)	26	20	22	11	10	7	8	5
Soit un taux de suicide pour 100 000 agents de...	12	9	11	5,4	5,4	3,6	4	2,5

Source : Defence Analytical Services and Advice, UK Defence Statistics 2004 à 2010, données disponibles sur le site www.dasa.mod.uk

Nota : en 2008, le taux de suicide des hommes dans la société britannique était de 17,7/100 000, celui des femmes de 5,4/100 000 (Source : National Statistics).

Le taux de suicide est globalement plus faible dans les armées britanniques que dans le reste de la société, à l'exception des jeunes de moins de 20 ans dans l'armée de terre dont le taux de suicide a augmenté de 47 % entre 1984 et 2010.

Tableau 43 - Nombre de suicides et taux de suicide dans la Bundeswehr

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Suicides (en et hors service)	41	27	29	19	20	24	23	18
Soit un taux de suicide pour 100 000 agents de...	10,7	11,5	7,6	8	9,6	9,6	10	8,7

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

Nota : en 2010, le taux de suicide global dans la population allemande était de 12,2/100 000. (source : epp.eurostat.ec.europa.eu).

Tableau 44 - Nombre de suicides et taux de suicide dans les forces armées canadiennes

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Suicides (en et hors service)	9	10	10	7	9	13
Soit un taux de suicide pour 100 000 agents de...	16,74	18,68	18,75	12,97	16,46	23,37

Source : ministère de la défense du Canada, données disponibles sur le site www.forces.gc.ca

Nota : en 2007, le taux de suicide (tous âges) dans la société canadienne était de 11/100 000 (Source : Statistique Canada).

Tableau 45 - Nombre de suicides et taux de suicide dans les forces armées américaines

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011(*)
Suicides (en et hors service)	197	182	213	211	259	302	289	186(*)
Soit un taux de suicide pour 100 000 agents de...	11,5	10,9	13,2	13,1	15,4	18,4	17,1	11,6(*)

Source : Defense manpower data center, (*) pour 2011, nombre jusqu'au 2 novembre.

Champ : militaires d'active.

Nota : en 2008, dans la société américaine, le taux de suicide était de 19,2 pour 100 000.

RECOMMANDATIONS

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

Le Haut Comité recommande que la prise en charge financière du soutien des familles de militaires blessés en OPEX et dont l'état de santé nécessite des soins de longue durée soit assurée par l'action sociale dans les armées.

La mise à disposition de logements de passage au profit des familles de militaires blessés hospitalisés en région parisienne pour une longue durée devrait pouvoir être envisagée et financée par les crédits d'action sociale, notamment par le biais d'un volant réduit de logements familiaux défense ou de chambres réservées dans les établissements de l'IGeSA en région parisienne.

Il souhaite que des crédits suffisants soient mis en place pour que soient élargies les modalités d'attribution des prestations, de manière notamment à :

- assurer la prise en charge financière des frais inhérents aux hospitalisations de longue durée (transport, logement, restauration etc.);
- contribuer à la prise en charge des frais entraînés par les aménagements du cadre de vie (logement, véhicule etc.) nécessaires pour que les blessés atteints des séquelles physiques les plus lourdes puissent bénéficier d'une autonomie maximale;
- contribuer à la prise en charge complémentaire des frais d'appareillage fonctionnel.

Le Haut Comité recommande aussi que soit engagée, au sein du ministère de la défense, une réflexion sur l'opportunité d'une évolution partielle des normes d'aptitude médicale de nature à favoriser l'accès de militaires blessés en opération à des emplois adaptés.

Le Haut Comité recommande que le futur dispositif applicable aux conditions de circulation des militaires sur les réseaux ferrés ouvre le droit à la carte de réduction aux militaires blessés en OPEX et placés en position statutaire de non-activité (congé de longue durée pour maladie et congé de longue maladie).

S'agissant des troubles d'ordre psychique susceptibles d'être en relation avec l'engagement en opération extérieure, le Haut Comité souhaite que les armées et le service de santé poursuivent leurs efforts pour améliorer l'information des personnels et des familles, le dispositif de détection, la coordination des moyens en particulier et le suivi dans la durée, notamment des anciens militaires qui présenteraient des symptômes plusieurs années après avoir quitté les armées.

Il recommande également que le ministère de la défense renforce les procédures d'urgence au sein du réseau de l'action sociale dans les armées de manière à garantir en tout temps aux ressortissants tués ou blessés en OPEX et à leur famille des prestations d'assistance et de soutien complémentaires de l'action du commandement.

ENVIRONNEMENT PERSONNEL

1 - LOGEMENT

Parmi toutes les conséquences de la mobilité géographique sur les conditions de vie des militaires et de leur famille, le Haut Comité s'est attaché à observer son influence sur l'accèsion à la propriété.

Dans son premier rapport⁴¹, il avait relevé que la proportion des militaires propriétaires de leur résidence principale était moindre chez les militaires (hors gendarmes) que chez les agents publics, quelle que soit leur tranche d'âge (25 % de propriétaires parmi l'ensemble de la population militaires hors gendarmes/58,5 % parmi l'ensemble des agents publics). Il indiquait que la mobilité géographique contribuait à rendre l'accèsion des militaires à la propriété plus difficile et plus tardive. Il n'est traité dans les paragraphes suivants que des militaires hors gendarmerie, ceux-ci étant soumis à des obligations spécifiques.

D'autres enquêtes, publiées en 2007, 2010 et 2012 par le ministère de la défense (direction des ressources humaines), permettent d'actualiser les données précédentes et fournissent de nouveaux éclairages sur le lien entre mobilité et accèsion à la propriété.

On constate tout d'abord que la proportion de militaires propriétaires ou en cours d'accèsion à la propriété de leur résidence principale s'est accrue entre 2001 et 2009, mais connaît un léger fléchissement en 2011. Si 33 % des militaires sont propriétaires de leur résidence principale ou en accèsion, ce taux de propriétaires varie selon les tranches d'âge.

Tableau 1 - Évolution de la proportion de militaires (hors gendarmerie) propriétaires de leur résidence principale

	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	Ensemble
2001	9,4 %	33,1 %	49,2 %	n.s.	25 %
2009	14 %	35 %	54 %	72 %	35 %
2011	12 %	36 %	53 %	69 %	33 %

Source : ministère de la défense/DRH-MD, enquêtes « Les militaires et leur famille » (2001, 2009) et « le logement des militaires » (2011).

Champ : tous militaires hors gendarmerie. Propriétaires et accédants à la propriété.

Le taux de militaires, propriétaires ou accédant à la propriété de leur résidence principale, reste donc, dans l'ensemble, inférieur à celui observé dans la population française (58 %). La comparaison par tranches d'âge confirme ce constat pour chacune d'entre elles, à l'exception de la plus élevée (50 ans et plus) qui présente une situation quasiment identique.

⁴¹ Premier rapport du HCECM, p.24. Source : Observatoire social de la défense, enquête familles 2001 - INSEE, enquête emploi 2000.

Tableau 2 - Proportion de propriétaires de leur résidence principale parmi les militaires (hors gendarmerie) et les Français actifs occupés

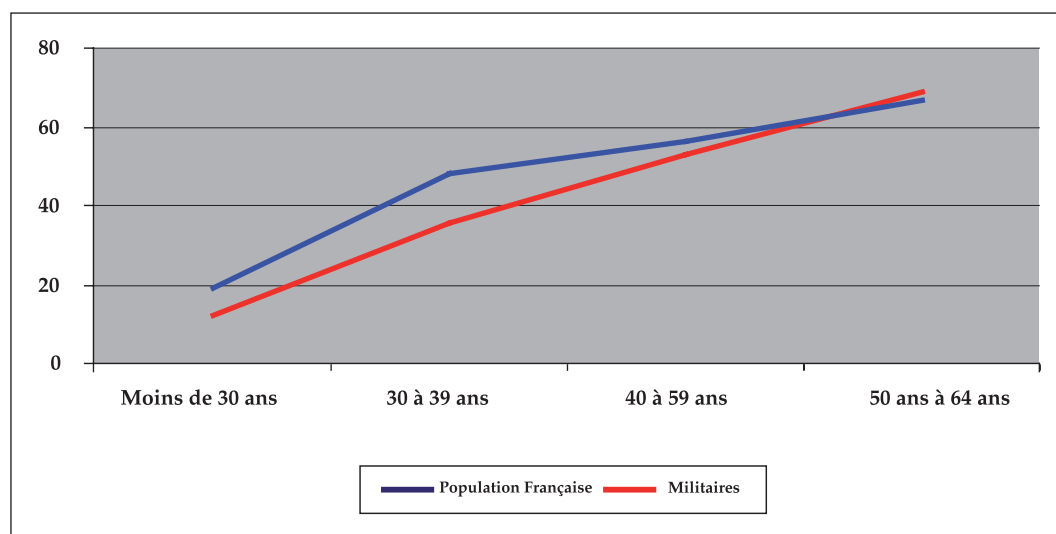
	Militaires	Population française	
		Propriétaires non accédants	Propriétaires accédants ⁴²
Moins de 30 ans	12 %	2,1 %	17 %
30 à 39 ans	36 %	5,1 %	43,5 %
40 à 49 ans	53 %	19,2 %	37,2 %
50 ans et plus	69 %	51 %	16,3 %

Source : ministère de la défense/DRH-MD, enquêtes « Les militaires et leur famille » (2001, 2009) et « le logement des militaires » (2011) – INSEE, enquêtes SRCV pour la population française.

Champ : ensemble des militaires, hors gendarmerie – France métropolitaine, résidences principales pour la population française.

Lecture : en 2010, pour la tranche d'âge 30-39 ans, la part des propriétaires (accédant ou non accédant) parmi les militaires est de 36 %. La part des propriétaires non accédants parmi les ménages de la population française est de 5,1 %.

Graphique 1 - Proportion de propriétaires du domicile principal parmi les militaires (hors gendarmerie) et les Français actifs occupés selon l'âge



Source et champ : cf. tableau 2.

S'agissant des militaires, l'accès à la propriété de leur résidence principale est conditionnée par les facteurs suivants :

- la situation familiale : le taux de propriétaires de leur résidence principale est plus élevé chez les militaires en couple, avec enfants ;
- l'activité du conjoint : les militaires en couple dont le conjoint travaille sont plus souvent propriétaires de leur résidence principale que ceux dont le conjoint ne travaille pas ou est au chômage ;
- le statut : les officiers et les sous-officiers sont davantage propriétaires de leur résidence principale que les militaires du rang ;

⁴² Ayant un emprunt en cours de remboursement, par opposition aux propriétaires non accédants.

- le lieu d'affectation : le taux de militaires propriétaires de leur résidence principale est plus fort en province qu'en Ile-de-France ;
- l'ancienneté dans le poste : la part des propriétaires augmente proportionnellement à la durée dans l'affectation (36 % des militaires propriétaires de leur résidence principale ont moins de 5 ans d'ancienneté dans leur poste actuel contre 54 % pour une ancienneté supérieure à 5 ans).

On observe également que deux paramètres influent sur l'accèsion à la propriété :

- la mobilité géographique : pour 28 % des militaires, les mutations géographiques liées à l'activité professionnelle représentent un frein majeur à l'acquisition d'un bien immobilier, principalement parmi les officiers et les sous-officiers. Le manque de visibilité sur la durée des affectations et les éventuelles difficultés à la revente lors d'une mutation géographique constituent des conditions défavorables. Les restructurations ont également empêché les militaires concernés de réaliser un projet immobilier ;
- le niveau des revenus : 24 % des militaires ne disposent pas des revenus leur permettant d'acquérir un bien immobilier ; cette préoccupation est surtout exprimée par les sous-officiers et les militaires du rang, plus que par les officiers. La jeunesse de la population militaire et une proportion de conjoint sans activité professionnelle plus importante que dans la population française peuvent expliquer ce phénomène.

Le statut de propriétaire inciterait bon nombre de militaires propriétaires ou en accessions à la propriété, et ce quelle que soit la catégorie hiérarchique, à rester dans la même affectation géographique ou à envisager le célibat géographique.

RECOMMANDATIONS

Le Haut Comité maintient ses recommandations formulées dès 2008 visant à faire bénéficier tout militaire muté, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au relogement sous l'une et une seule des trois formes suivantes :

- soit l'attribution d'une indemnité mensuelle temporaire et dégressive d'aide au relogement dans le secteur privé couvrant une fraction – par exemple de 30 à 40 % en province et de 50 à 60 % en région parisienne – d'un loyer de référence égal au loyer médian ou moyen dans la garnison pour un ménage civil de composition identique et de revenu similaire. Les loyers de référence devraient être actualisés annuellement en fonction de l'évolution des loyers du marché dans chaque garnison. Il reviendrait à chaque allocataire d'utiliser l'indemnité pour se loger, selon son choix personnel, comme locataire ou comme accédant à la propriété ;
- soit l'attribution d'un logement familial, avec un loyer réduit de façon à procurer à son occupant un avantage financier du même ordre que l'indemnité qu'il aurait perçue s'il s'était logé dans le secteur privé. L'aide à la pierre serait à terme strictement cantonnée aux garnisons où elle apparaît indispensable en raison de l'insuffisance de l'offre locative privée ou du montant particulièrement élevé des loyers ;
- soit un hébergement en enceinte militaire.

Par ailleurs, le Haut Comité demande que soient amélioré l'entretien et accéléré le renouvellement du parc de logements concédés par nécessité absolue de service aux militaires de la gendarmerie.

Il considère qu'il est souhaitable de faire bénéficier de droit les militaires locataires de la caution solidaire des fonds de prévoyance, sous réserve que le loyer n'excède pas 50 % des revenus du ménage.

Il propose d'expérimenter, dans un ressort géographique limité, « l'externalisation » de la gestion du logement familial.

Le Haut Comité recommande de prendre les dispositions législatives et réglementaires permettant de mettre un terme aux occupations irrégulières de logements familiaux et d'améliorer l'accès au logement social pour les militaires ayant fait l'objet d'une mutation :

- modifier la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs afin d'insérer une disposition prévoyant que, lorsque le logement pris à bail a fait l'objet d'une convention de réservation passée par une administration publique au profit de ses agents éligibles à une telle prestation, la perte de la qualité d'éligible constitue un motif légitime de résiliation du bail.

Le Haut Comité recommande, pour les célibataires géographiques qu'une politique soit mise en œuvre visant notamment :

- à donner aux célibataires géographiques la possibilité d'accéder à l'hébergement en enceinte militaire ;
- à développer, prioritairement en région parisienne, les possibilités d'hébergement en chambres « conventionnées » situées hors des enceintes militaires ;
- à ouvrir aux célibataires géographiques l'accès au parc de logements familiaux, notamment en permettant la colocation, ce qui pourrait, en outre, contribuer à réduire le nombre de logements vacants.

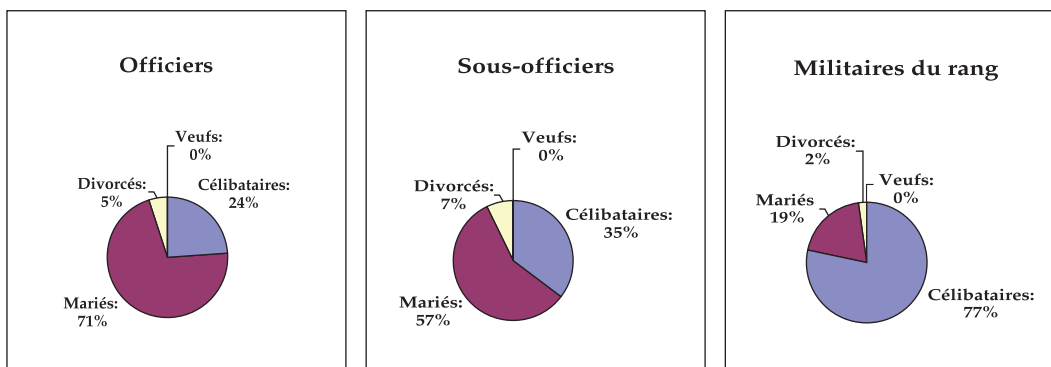
2 - FAMILLE

2.1 - ÉTAT CIVIL DES MILITAIRES

La sous-direction études et prospective (SDEP) de la DRH-MD a renouvelé en 2010 l'enquête « les militaires et leur famille » déjà conduite en 2001. En effet, depuis 2001, la structure de la population s'est modifiée, les effectifs ont été renouvelés de manière importante et les situations conjugales et familiales dans la société en général ont évolué.

De cette dernière enquête, il ressort que, dans leur quasi-totalité, les militaires sont soit mariés (48 %), soit célibataires (46 %). Seulement 5 % sont en situation de divorcés (c'est-à-dire qu'ils ne vivent pas en couple) et la part de veufs est négligeable. L'état-civil des militaires suit la même tendance que celui des Français.

Graphiques 2 - État-civil des militaires – Situation de 2009

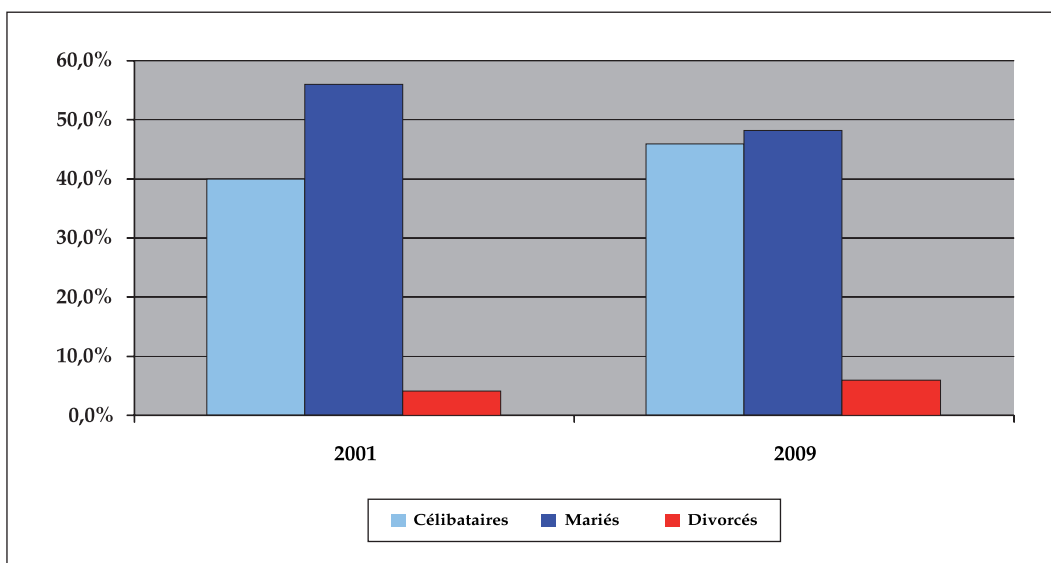


Source : DRH-MD/SDEP, enquête « Les militaires et leur famille », 2009.

Champ : ensemble des militaires.

Lecture : la population des militaires officiers compte 24 % de célibataires, 71 % de mariés et 5 % de divorcés.

Graphique 3 - État civil des militaires – Comparaison 2001/2009



Source : DRH-MD/SDEP, enquête « Les militaires et leur famille », 2009.

Champ : ensemble des militaires.

Lecture : en 2009, 46 % des militaires sont célibataires, selon l'état civil, contre 40 % en 2001.

À âge égal, l'état civil des militaires est semblable d'une armée à l'autre, à l'exception de l'armée de terre, où le célibat prédomine, et l'armement, où le mariage prévaut. La gendarmerie et le service de santé des armées comptent le plus fort taux de divorcés au sein de leurs effectifs.

Tableau 3 - État civil des militaires par armée ou service – Situation de 2009

	Célibataires	Mariés	Divorcés	Veufs
Terre	52 %	43 %	5 %	n.s.
Marine	46 %	50 %	4 %	n.s.
Air	45 %	49 %	6 %	n.s.
Gendarmerie	39 %	53 %	7 %	n.s.
Santé	44 %	49 %	7 %	n.s.
Essences	41 %	53 %	n.s.	n.s.
Armement	33 %	63 %	4 %	n.s.

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « les militaires et leur famille », 2009 (p.31).

Champ : ensemble des militaires.

Lecture : 52 % des militaires de l'armée de terre sont célibataires selon l'état civil.

Tableau 4 - Société française – État matrimonial légal des personnes de 15 ans ou plus au 1^{er} janvier 2010

Célibataires	Mariés	Veufs	Divorcés
38 %	46,8 %	7,6 %	7,6 %

Source : INSEE, estimations de population.

Champ : France, population au 1^{er} janvier, âge en années révolues.

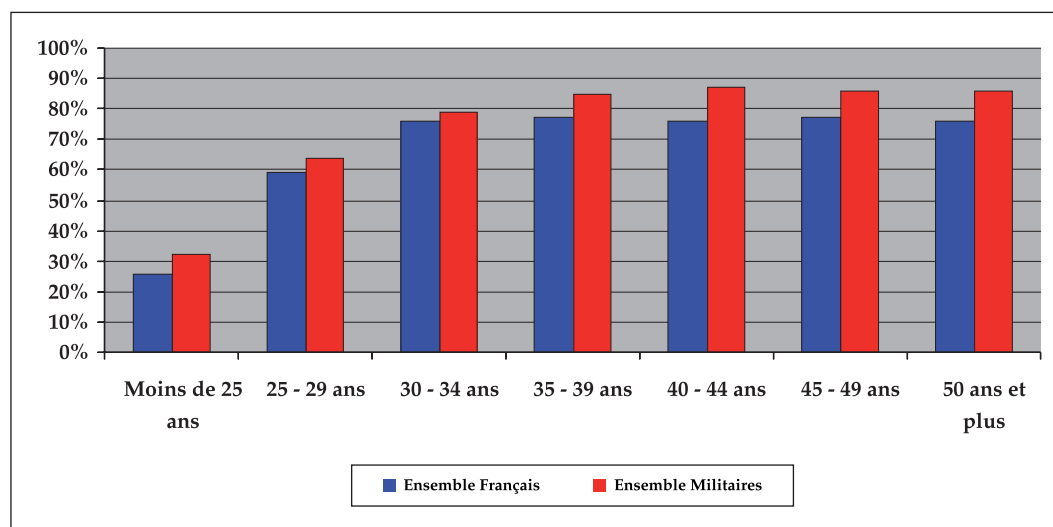
Chez les militaires comme chez les Français, l'âge a un effet sur le fait de vivre ou non en couple⁴³. Pour ces deux populations, 70 % des individus vivent en couple.

Parmi les militaires vivant en couple, les deux tiers ont scellé leur union par un mariage. La fréquence des mariages (76 % en 2001 contre 67 % en 2009) a diminué au profit de l'union libre et du Pacs. Chez les militaires comme pour l'ensemble des Français, le nombre de Pacs conclus entre 2006 et 2008 a doublé.

Peu de différences apparaissent entre les armées ; c'est dans l'armée de terre qu'il y a le moins de militaires qui vivent en couple. Ceci est dans doute dû à la proportion plus importante en son sein de jeunes de moins de 25 ans.

⁴³ Vie commune, sous le même toit, avec son conjoint, son partenaire pacsé, son concubin ou son compagnon.

Graphique 4 - Taux de vie en couple dans la population militaire et dans la population française selon l'âge



Source : DRH-MD/SDEP, enquête « les militaires et leur famille », 2009 (p.24) et INSEE, enquête « emploi » 2007.

Champ : ensemble des militaires – ensemble des Français actifs occupés, âgés entre 18 et 59 ans.

Lecture : 26 % des Français âgés de moins de 25 ans vivent en couple, ce qui est le cas pour 32 % des militaires du même âge.

Tableau 5 - Situation matrimoniale des militaires en 2009 selon leur histoire matrimoniale

En couple (70 %)		Sans conjoint (30 %)	
1 ^{ère} union	A connu une union précédente	N'a jamais vécu en couple	A connu une union précédente
55 %	15 %	27 %	3 %

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « les militaires et leur famille », 2009 (p.20).

Champ : ensemble des militaires.

Lecture : parmi les 70 % des militaires vivant en couple, 15 % a connu une union précédente.

2.2 - EMPLOI DES CONJOINTS

Profil sociodémographique des conjoints, hommes et femmes, de militaires

Selon l'étude conduite par la DRH-MD/SDEP en 2009, les conjoints des militaires sont pour 87 % des femmes et 13 % des hommes et, à l'image des militaires, se caractérisent par leur jeunesse.

Les conjoints des militaires sont le plus fréquemment civils. Cependant, par rapport à l'étude conduite en 2001, il s'avère que la proportion de couples militaires a augmenté, passant de 14 % à 23 % et que ceux-ci sont plus nombreux parmi les militaires du rang et les sous-officiers subalternes.

Situation d'activité des conjoints, hommes et femmes, de militaires

71 % des conjoints de militaires occupent un emploi, 9 % sont au chômage et 20 % ne travaillent pas et ne cherchent pas d'emploi.

La situation sur le marché du travail est moins favorable pour les femmes de militaires que pour les conjoints masculins. Comme pour les Français, le taux d'emploi des conjoints de militaires, est fortement différencié selon le sexe. Dans les deux populations, il est en faveur des hommes.

Le profil des conjoints de femmes militaires sur le marché du travail est proche de celui des hommes français. Ils occupent aussi souvent un emploi et leur taux de chômage est très faible (3 % dans les deux populations).

L'ancienneté d'affectation des femmes militaires dans leur poste, la catégorie hiérarchique, l'armée d'appartenance et le nombre d'enfants n'ont que peu d'effet, voire aucune influence, sur l'activité du conjoint.

Situation d'activité des femmes de militaires

Comparativement à 2001, les femmes de militaires sont aujourd'hui plus souvent actives occupées. Les femmes de militaires ont suivi l'évolution de la société.

L'activité des femmes de militaires varie peu en fonction de l'armée d'appartenance comme en fonction de l'âge.

Elles ont une position sur le marché du travail moins favorable que les femmes françaises.

Tableau 6 - Situation sur le marché du travail des femmes de militaires et de l'ensemble des femmes françaises

	Femmes de militaires		Ensemble des femmes	
	% d'actives occupées ⁽¹⁾	Taux de chômage ⁽²⁾	% d'actives occupées ⁽¹⁾	Taux de chômage ⁽²⁾
Moins de 25 ans	61 %	12 %	65 %	14 %
25 - 29 ans	69 %	18 %	78 %	7 %
30 - 34 ans	70 %	10 %	78 %	6 %
35 - 39 ans	67 %	14 %	79 %	6 %
40 - 44 ans	70 %	9 %	81 %	5 %
45 ans de plus	67 %	10 %	78 %	4 %
Ensemble	68 %	12 %	77 %	6 %

Source : DRH-MD/SDEP, étude « les militaires et leur famille » 2009, p.63.

Champ : femmes âgées de 18 à 59 ans, vivant en couple avec un conjoint actif occupé du même âge.

Lecture : parmi les femmes de militaires de moins de 25 ans, 61 % sont actives occupées.

(1) ayant un emploi ou se trouvant en congé de maternité.

(2) rapport entre la population active non occupée et la population active.

L'étude fait ressortir que la fréquence de la mobilité a un effet sur l'activité de la conjointe civile. En effet, lorsque le militaire est affecté depuis moins de 3 ans dans son poste, la conjointe occupe moins souvent un emploi que lorsque l'affectation date d'au moins 5 ans. La situation d'activité varie selon la catégorie hiérarchique du conjoint.

En France, les taux d'activité et d'emploi féminin ont considérablement augmenté ces 30 dernières années. Comme dans la société française, la présence d'enfants et leur nombre, a une incidence sur le taux d'activité des femmes de militaires. À partir de 2 enfants, le taux d'activité des femmes de militaires est réduit. 59 % des femmes ayant une famille nombreuse sont actives contre 76 % des femmes ayant 2 enfants et 85 % de celles ayant un seul enfant ou pas du tout. A nombre d'enfant égal, la catégorie hiérarchique du militaire influe peu sur le taux d'activité des conjointes.

Globalement, les catégories socioprofessionnelles des conjoints de militaires les plus représentées sont celles des « employés » (54 %) et celle des « cadres moyens » (27 %). La répartition des conjointes civiles est proche de celle des femmes françaises de la population de référence.

Tableau 7 - Catégorie socioprofessionnelle des conjoints

	Conjoints militaires		Ensemble des conjoints	
	Conjoint féminin	Conjoint masculin	Conjoint féminin	Conjoint masculin
Agriculteur	n.s.	1 %	2 %	3 %
Artisan	4 %	7 %	4 %	10 %
Cadre supérieur	7 %	11 %	12 %	20 %
Cadre moyen	27 %	28 %	27 %	26 %
Employé	55 %	24 %	47 %	11 %
Ouvrier	7 %	29 %	8 %	30 %

Source : DRH-MD/SDEP, étude « les militaires et leur famille », 2009.

Champ : conjoints de militaires âgés entre 18 et 59 ans – Enquête « Emploi » : Français âgés de 18 à 59 ans, vivant en couple avec un conjoint actif occupé du même âge.

Lecture : parmi les conjoints féminins de militaires, 7 % sont cadres supérieurs contre 12 % des femmes françaises de la population de référence.

Les conjoints ont massivement plus souvent des contrats stables (CDI, fonctionnaire) que précaires (CDD, intérim, vacation). La catégorie hiérarchique du militaire n'influence pas la nature du contrat de travail du conjoint ; il en est tout autrement de l'ancienneté de l'affectation du militaire qui affecte la nature du contrat de travail principalement chez les conjoints féminins.

RECOMMANDATIONS

Le Haut Comité recommande depuis 2007 de replacer les mesures de soutien aux familles, notamment en matière de logement, d'emploi des conjoints, de garde et de scolarisation des enfants, au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société.

À cet égard, il est par ailleurs indispensable que la structure locale de soutien aux familles soit maintenue au sein des unités (régiments, bases etc.), de manière à conserver le lien de proximité et la « culture d'armée », primordiaux en temps ordinaires et indispensables en cas d'événement grave. Cette structure doit s'adapter aux militaires les plus jeunes et à leur famille, éventuellement en faisant appel à des personnels spécialement formés.

Le Haut Comité salue les efforts accomplis en Afghanistan en matière de communications entre les militaires et leur famille. Sur les autres théâtres, il encourage le commandement à être attentif aux difficultés locales susceptibles d'altérer la qualité des prestations offertes aux personnels. Il souhaite que les dispositifs mis en place puissent être adaptés et renforcés en cas d'aggravation durable de la situation sur un théâtre. Il recommande enfin que le commandement étudie les nouvelles demandes exprimées par les militaires, dont il conviendra toutefois de mesurer les conséquences, notamment au plan de la cohésion des unités et du moral des personnels.

Afin d'accompagner le développement de la question de l'emploi du conjoint, le Haut Comité recommande de prendre les mesures suivantes :

- au ministère de la défense, réserver 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics ;
- conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires.

Le Haut Comité recommande par ailleurs, que des actions visant à améliorer l'accès à l'emploi des conjoints de militaires affectés dans les DOM-COM soient engagées dans deux directions :

- un renforcement des moyens des cellules d'aide à l'emploi des conjoints (CAEC), actuellement sous-dimensionnées ;
- un accroissement des efforts de placement pour favoriser l'emploi, sous statut contractuel, de conjoints de militaires partout où des besoins locaux ne sont pas satisfaits.

Concernant la situation des conjoints des militaires rayés des contrôles du fait d'une maladie ou d'une infirmité imputable au service, il convient de modifier le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre en vue d'accorder la qualité de ressortissant de l'ONAC, pour l'accès aux prestations de formation professionnelle, aux conjoints (mariés, concubins, liés par un pacte civil de solidarité) de militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et se trouvant, du fait de leur état de santé, dans l'incapacité d'user de leur droit à une formation professionnelle.

2.3 - GARDE ET SCOLARITÉ DES ENFANTS

RECOMMANDATIONS

Dans le cadre du rapport du Haut Comité de 2008, les recommandations suivantes ont été formulées. Les efforts doivent être maintenus afin d'aboutir à des résultats perceptibles par le personnel militaire. Il s'agit :

- de poursuivre la politique actuelle en matière de création de crèches défense et de réservation de berceaux dans les crèches publiques et inter entreprises ;
 - d'encourager la vocation d'assistante maternelle parmi les conjoints de militaires, notamment en attribuant des logements adaptés à l'exercice de cette profession ;
 - de mener une action auprès du ministère de l'éducation nationale afin de faciliter l'inscription scolaire et universitaire des enfants des militaires mutés tardivement.
- Le Haut Comité maintient les recommandations formulées dans son 5^{ème} rapport au profit des enfants de militaires affectés hors métropole, notamment d'encourager le développement de la prise en charge de la petite enfance par des mesures variées et adaptées au contexte de chaque territoire :
 - création de structures dédiées, en partenariat avec l'institut de gestion sociale des armées (IGeSA) lorsque les conditions s'y prêtent (à Cayenne notamment) ;
 - accentuation, partout où les conditions sociales et juridiques le permettent, de la politique de conventionnement avec des structures civiles existantes ;
 - développement de réseaux locaux d'assistantes maternelles agréées, permettant à des conjoints de militaires, éventuellement avec l'aide d'une formation complémentaire, d'accéder à des emplois rémunérés.

2.4 - PROTECTION SOCIALE

La question du suivi de la protection sociale des militaires et de leur famille pourrait faire l'objet de travaux spécifiques lors d'un prochain rapport. Cette étude porterait notamment sur l'accès aux soins et les secours.

2.5 - CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE

L'enquête sur le logement des militaires⁴⁴ fait ressortir que, globalement, 10 % des militaires vivant en couple déclaré sont célibataires géographiques. Les enquêtes précédentes faisaient état de taux identiques mais pour des périmètres légèrement différents⁴⁵.

Les officiers supérieurs et les sous-officiers supérieurs sont, chacun dans leur catégorie, davantage en situation de célibat géographique que les subalternes. L'armée de terre confirme une apparente stabilité de son taux de célibataires géographiques. L'armée de l'air et surtout la marine voient cette situation prendre de l'ampleur.

Tableau 8 - Taux de célibataires géographiques selon la catégorie hiérarchique

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

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

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

Tableau 9 - Taux de célibataires géographiques selon l'armée ou le service

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Autre (*)	Ensemble
Rappel enquête famille 2001/DFP/OSD3	9,3 %	8,9 %	9,7 %	8,8 %	7,6 %	9,1 %
Rappel enquête famille 2009/DRH-MD/SDEP	9,0 %	6,0 %	7,0 %	13,0 %	7,0 %	10,0 %
Enquête sur le logement des militaires 2011/DRH-MD/SDEP	10,0 %	11,0 %	10,0 %	n.d.	8,0 %	10,0 %

Source : ministère de la défense/DRH-MD, enquêtes « Les militaires et leur famille » (2001, 2009) et « le logement des militaires » (2011).

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

(*) – Service de santé des armées et DGA pour l'enquête 2001 – Uniquement SSA pour les autres enquêtes.

⁴⁴ Enquête « le logement des militaires », octobre 2011, publiée en janvier 2012.

⁴⁵ Enquête 2001 : terre, marine, air, santé, gendarmerie et DGA - Enquête 2009 : terre, marine, air, santé et gendarmerie - Enquête 2011 : terre, marine, air et SSA.

RETOUR A LA VIE CIVILE

1 - DÉPARTS ET RECONVERSION

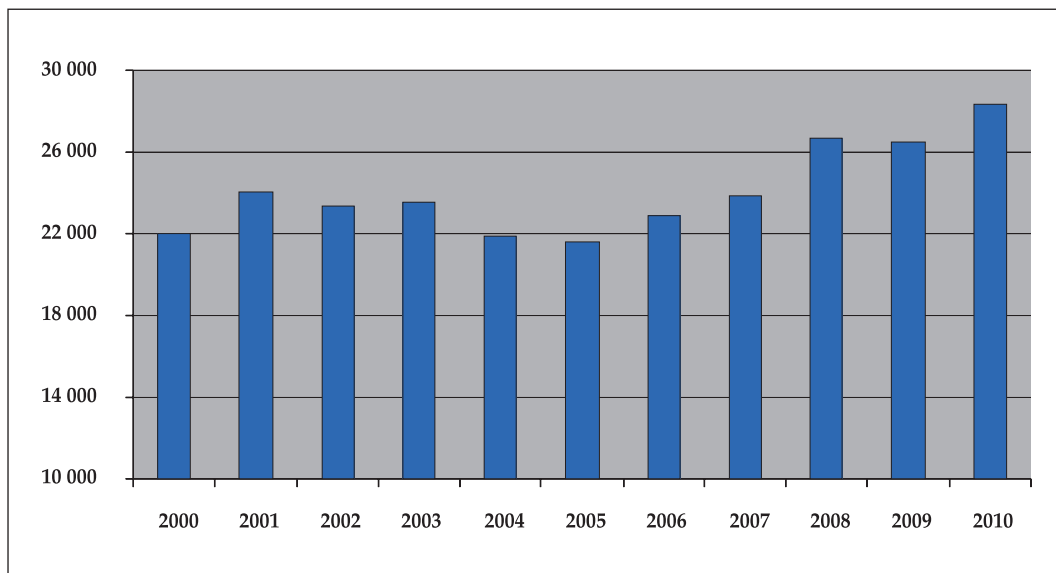
Depuis 2008, les armées sont engagées dans un vaste processus de restructurations qui les conduira, à l'issue de la période couverte par la loi de programmation militaire, à voir les effectifs décroître de plus de 36 000 personnels militaires. L'accroissement du nombre des départs (volontaires ou incités) contribue fortement à la réalisation de cet objectif. Le dispositif de reconversion, étudié par le Haut Comité dans son troisième rapport (juin 2009), trouve là toute son importance.

La gendarmerie, pour sa part, participe à la politique générale de maîtrise des dépenses publiques et voit le nombre de ses personnels diminuer. Toutefois, la majeure partie des officiers et sous-officiers étant sous statut de carrière, les services gestionnaires doivent recourir à d'autres leviers que les départs pour atteindre les objectifs fixés à l'institution, le recrutement par exemple.

1.1 - DÉPARTS

En 2010, le nombre de départs des armées et de la gendarmerie a atteint son plus haut niveau depuis 10 ans soit 33 780 départs. Hors personnels sous statut de volontariat, il s'établit à **28 353**, en nette progression par rapport à 2009 (+ 7,1 %). Cette évolution touche principalement les effectifs de la gendarmerie (+ 15,2 % de départs par rapport à 2009) et dans une moindre mesure, l'armée de terre (+ 8,9 %).

Graphique 1 - Évolution des départs réels de militaires de 2000 à 2010



Source : ministère de la défense/SDEP, historique des départs de militaires (éditions 2000 à 2010) ; ministère de l'intérieur, DGGN pour chiffres 2009 et 2010.

Champ : tous militaires hors volontaires.

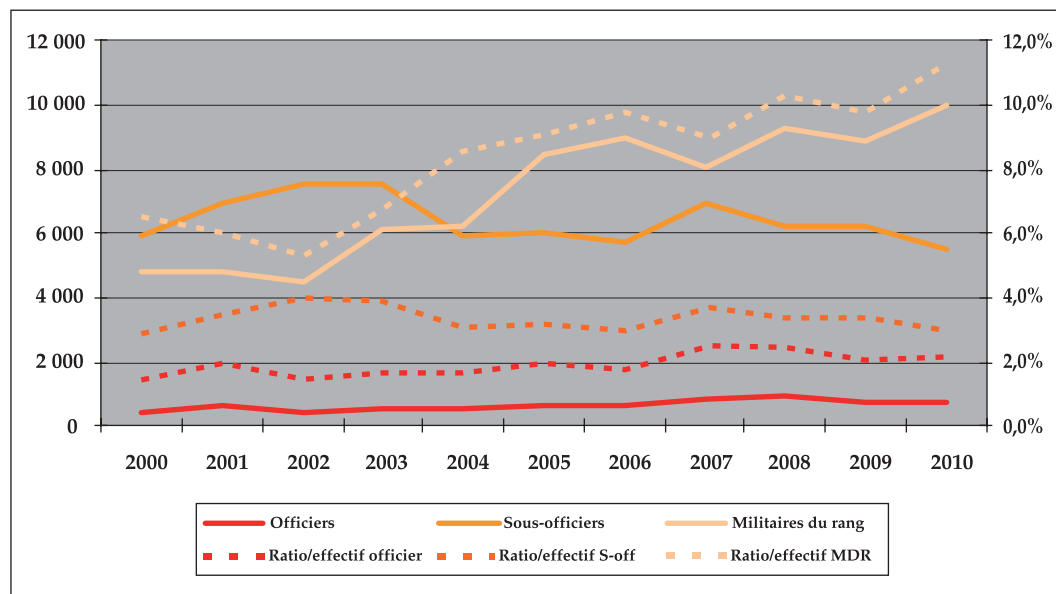
Départs spontanés

En observant les départs spontanés, le Haut Comité cherche à s'affranchir, dans l'analyse des départs, des effets des décisions de gestion, elles-mêmes influencées par les objectifs de réduction du format des armées (non-renouvellements de contrats à l'initiative de l'autorité militaire par exemple). Certains départs spontanés peuvent toutefois correspondre à des démarches individuelles d'anticipation (effet d'aubaine ou réaction aux informations d'ambiance).

La courbe des départs spontanés des militaires du rang est en constante augmentation depuis 10 ans.

En 2010, le nombre de départs spontanés (qui ne comprennent pas les départs aidés) s'est accru par rapport à 2009 (+ 3 %), mais l'évolution diffère selon les catégories : elle est forte chez les officiers (+ 7,1 %) et les hommes du rang (+ 12,8 %), et à l'inverse les sous-officiers sont moins partis (- 11,5 %).

Graphique 2 - Évolution des départs spontanés de militaires de 2000 à 2010.

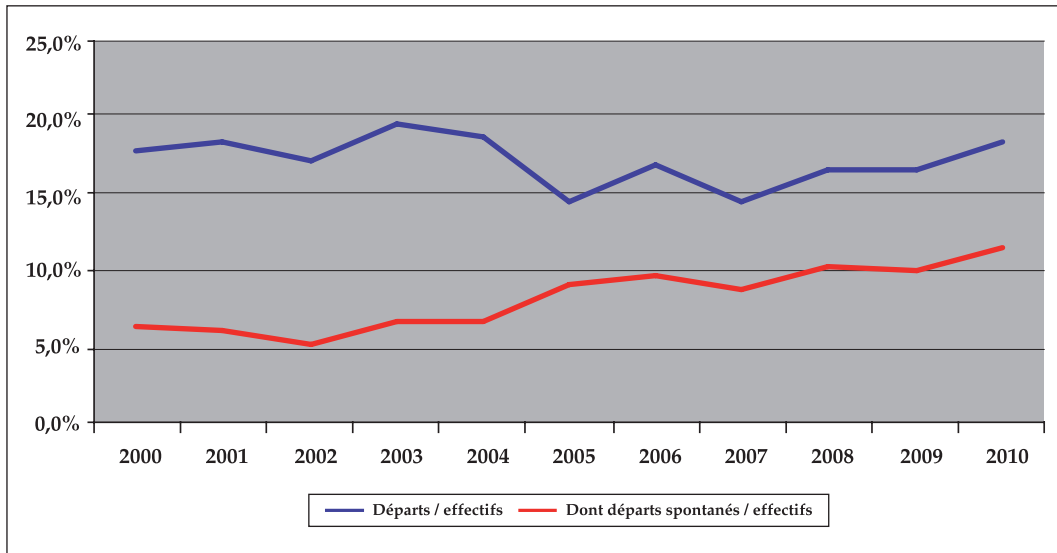


Source : ministère de la défense/SDEP, historique des départs de militaires (éditions 2000 à 2010) ; ministère de l'intérieur, DGGN pour chiffres 2009 et 2010.

Champ : tous militaires hors volontaires.

S'agissant des militaires du rang, le taux de départs spontanés par rapport à l'effectif de la catégorie augmente sensiblement (11,4 % en 2010) mais l'ancienneté au moment du départ est stable à 5 ans de service.

Graphique 3 - Taux de départs spontanés de militaires du rang de 2000 à 2010

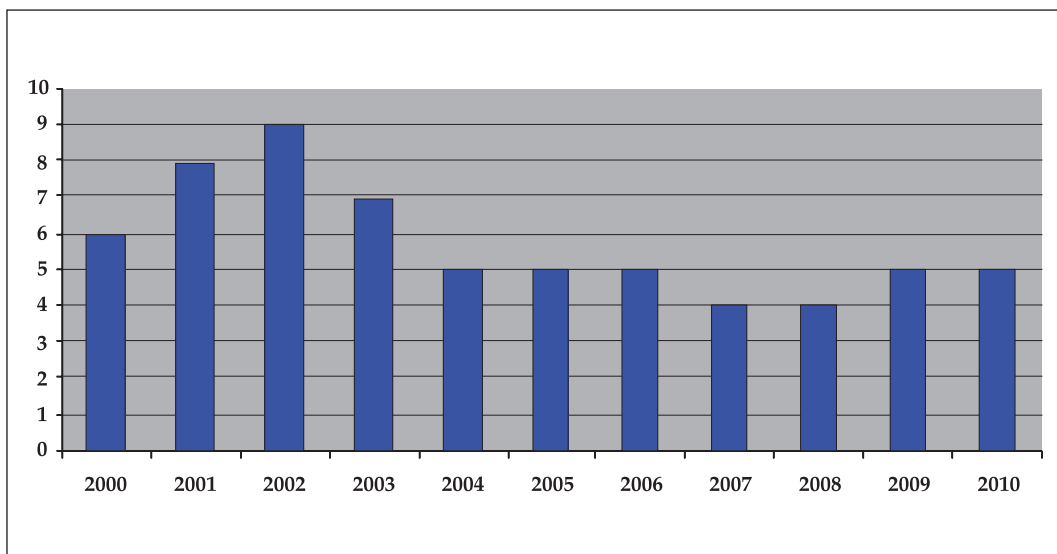


Source : ministère de la défense/SDEP, historique des départs de militaires (éditions 2000 à 2010).

Champ : militaires du rang – Terre, air, marine.

Ce chiffre traduit les difficultés de fidélisation des militaires du rang de l'armée de terre. En 2010, le taux d'attrition initial à un an était de 27 %, très supérieur à la cible fixée par l'armée de terre à 15 % (source : DRHAT).

Graphique 4 - Ancienneté moyenne de service au départ pour les militaires du rang de l'armée de terre (départs spontanés)



Source : ministère de la défense/SDEP, historique des départs de militaires (éditions successives).

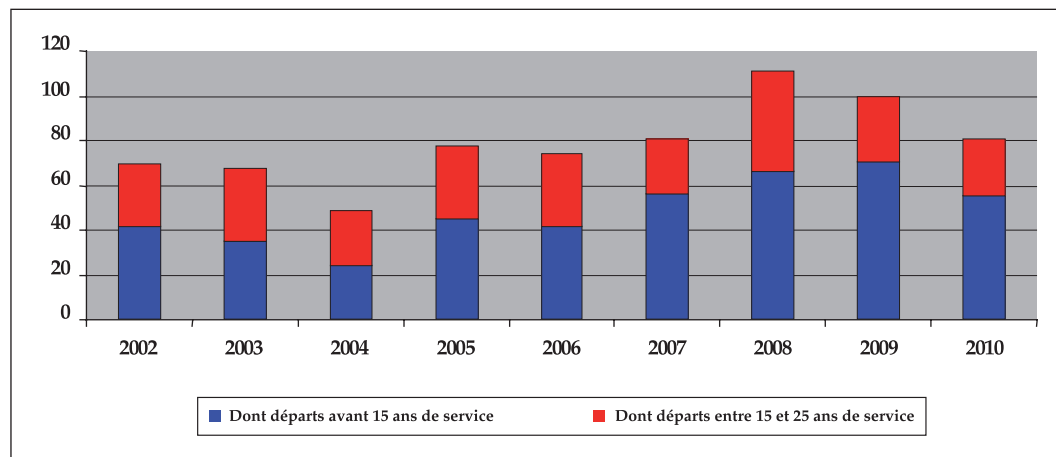
Champ : militaires du rang de l'armée de terre.

Départs précoces d'officiers de carrière de recrutement direct

Cet indicateur permet d'observer les comportements de militaires appartenant à une catégorie de personnel *a priori* appelée à effectuer, dans les armées et la gendarmerie, une carrière longue. Après l'augmentation des départs précoces constatée entre 2005 et 2008, on note un reflux sensible depuis 2008. Cette baisse concerne toutes les armées et plus particulièrement la gendarmerie.

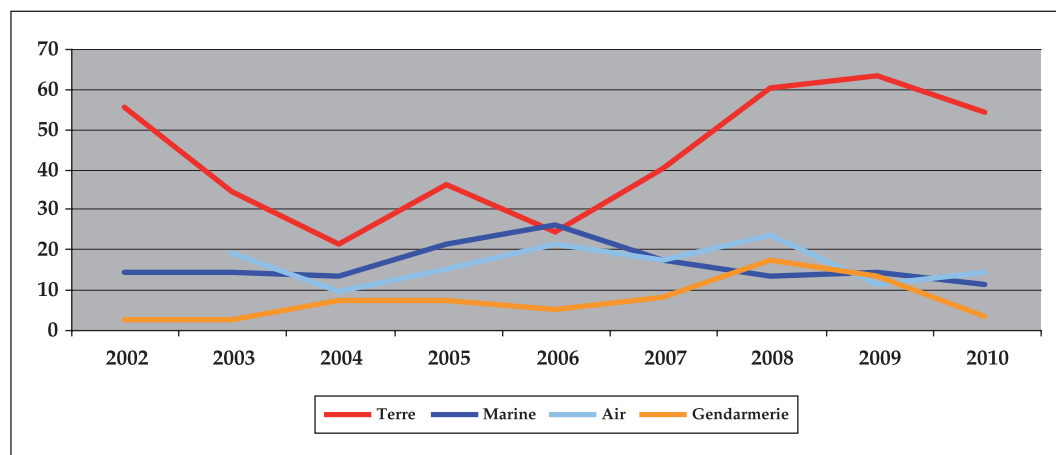
Les départs avant 15 ans de service comme les départs entre 15 et 25 ans de service ont diminué. Dans une perspective décennale, les tendances se renforcent, soit un départ précoce en vue de réaliser une seconde carrière soit l'attente du droit à la retraite à jouissance immédiate.

Graphique 5 - Départs précoces d'officiers de carrière de recrutement direct



Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.
Champ : officiers de carrière – Terre, marine, air, gendarmerie.

Graphique 6 - Départs précoces d'officiers de carrière de recrutement direct par armée



Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.
Champ : officiers de carrière – Terre, marine, air, gendarmerie.

La diminution du taux de départs spontanés conduit à prévoir une augmentation du nombre de militaires qui quitteront plus tardivement les armées et dont on peut anticiper qu'ils rencontreront davantage de difficultés à se reconverter.

1.2 - RECONVERSION

Le Haut Comité insiste sur l'impact des mesures prises dans le cadre de la reconversion, sur l'attractivité initiale de la carrière militaire et sur son rôle en matière de condition militaire. Les suites données par le ministère de la défense aux recommandations formulées par le Haut Comité sont détaillées dans le présent rapport. Les indicateurs observés ci-dessous se rapportent aux principales prestations de reconversion, au reclassement des militaires dans la fonction publique civile et au chômage des anciens militaires. Ils prennent en compte les prestations délivrées par l'agence de reconversion de la Défense (Défense Mobilité) ainsi que celles réalisées par la gendarmerie nationale qui a développé son propre dispositif de reconversion.

Globalement, environ 21 000 militaires ont effectué un entretien diagnostique en 2010, situation relativement comparable à celle de 2009. Toutefois, il convient de noter une forte augmentation du nombre d'officiers inscrits dans un parcours de reconversion (+ 58,8 %) et une forte diminution (- 39,2 %) du nombre de militaires du rang de moins de 4 ans.

Congés de reconversion et prestations de reconversion

Le nombre total de congés de reconversion, accordés en 2010 par les directions des ressources humaines des différentes armées, a diminué de près de 4 % par rapport à 2009, le nombre d'ayants droit ayant diminué de près de 5 %.

Les plus fortes diminutions sont constatées pour l'armée de terre (-8 %) et l'armée de l'air (-7 %) alors que la marine, la gendarmerie et les services communs ont accru le nombre de leurs bénéficiaires.

Le nombre de congés complémentaires de reconversion attribués en 2010 aux militaires des armées de terre, air et marine a connu une baisse de 48 % (178 congés complémentaires accordés en 2010 pour 341 en 2009).

Tableau 1 - Nombre de congés de reconversion et de congés complémentaires de reconversion accordés

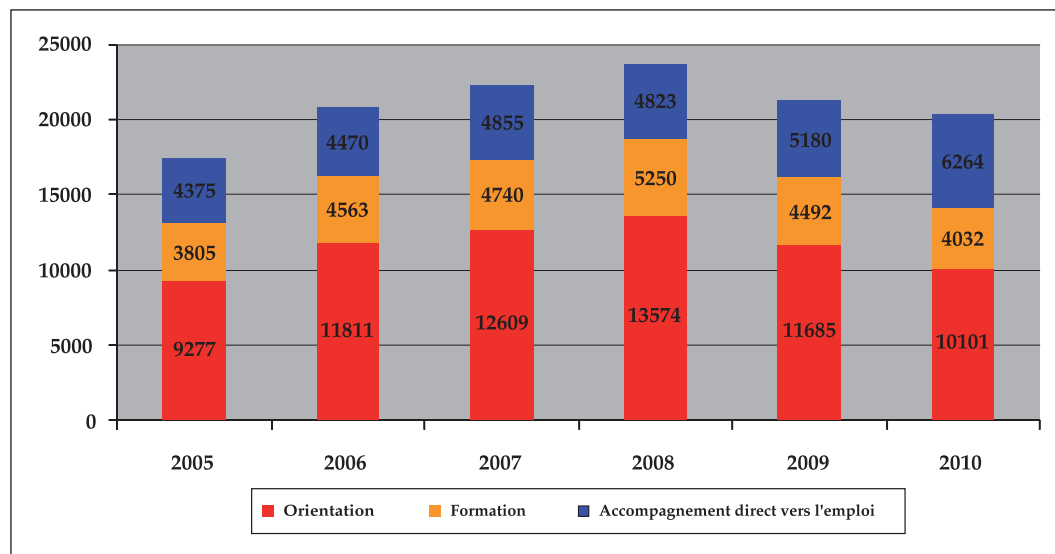
	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Arme ment	Santé	Essences	Commis sariat	Ensemble
Congés de reconversion	2 510	621	765	420	1	54	63	2	4 436
<i>Rappel 2009</i>	2 725	590	819	406	32	44	37	-	4 653
Congés complémentaires de reconversion	118	2	57	101	1	0	0	0	279
<i>Rappel 2009</i>	125	4	212	<i>n.d.</i>	0	0	0	-	341

Source : ministère de la défense/DRH-MD, bilan reconversion 2009 et 2010.

La durée moyenne des congés de reconversion accordés a été de 4 mois et 12 jours pour l'année 2010, soit un recul de 4 jours par rapport à 2009. L'harmonisation progressive entre les armées et services déjà soulignée l'année dernière se poursuit.

Le nombre de prestations de reconversion délivrées par Défense Mobilité en 2010 est en diminution de 6 % par rapport à l'année précédente. Cette diminution s'explique notamment par la baisse de l'utilisation des prestations d'orientation due à la professionnalisation du réseau des conseillers en emploi à l'agence de reconversion de la défense (réalisation en régie plutôt qu'auprès de cabinets prestataires).

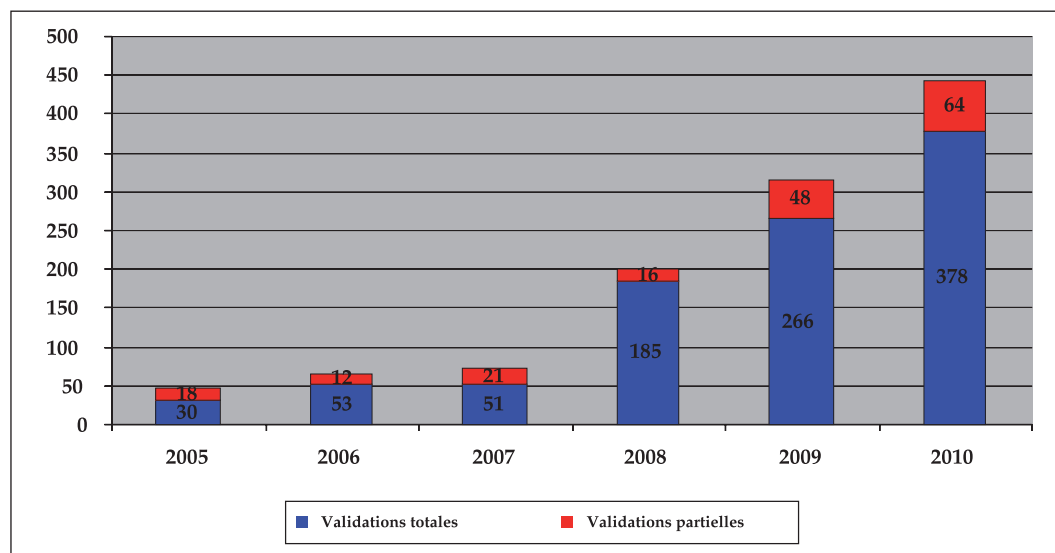
Graphique 7 - Évolution des prestations de reconversion



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

Le nombre de validations des acquis de l'expérience (VAE) augmente sensiblement en 2010 avec 442 validations totales ou partielles enregistrées (314 en 2009 et 201 en 2008).

Graphique 8 - Validation des acquis d'expérience



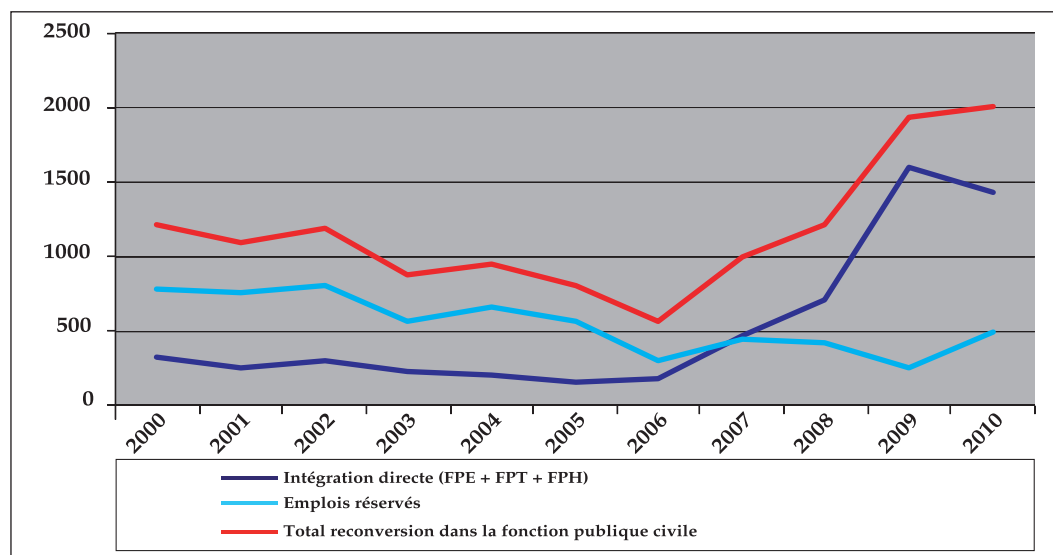
Source : ministère de la défense/DRH-MD, bilan reconversion (éditions successives).

Accès aux fonctions publiques civiles

Après un fort développement en 2009, la reconversion des militaires dans les différentes fonctions publiques civiles s'est globalement maintenue en 2010 au niveau de l'année précédente (2007 militaires pour 1935 en 2009 et 1251 en 2008), compte tenu du désistement, après passage en commission, de 328 militaires dont 306 gendarmes.

S'agissant des emplois réservés (article L4139-3), 2010 a été la première année au cours de laquelle la nouvelle procédure a été appliquée. On constate cependant que le nombre de postes offerts a diminué (1 194 contre 2 622 en 2009) et que certains ministères n'effectuent pas les recrutements auxquels ils sont en principe contraints, étant eux-mêmes confrontés à des réductions d'effectifs. Les recrutements ont quantitativement été plus importants sur le dernier trimestre 2010.

Graphique 9 - Intégration de militaires dans la fonction publique civile



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

Reclassement dans le secteur privé

Le nombre d'anciens militaires reclassés en 2010 par Défense Mobilité dans le secteur privé augmente de 11 % par rapport à 2009 et profite à toutes les catégories de personnels.

La population des militaires du rang de moins de 4 ans de service, peu qualifiée, demeure celle qui a le plus de difficultés au retour à l'emploi. Cependant, le nombre de reclassement de cette catégorie de personnel progresse de 18 % en 2010.

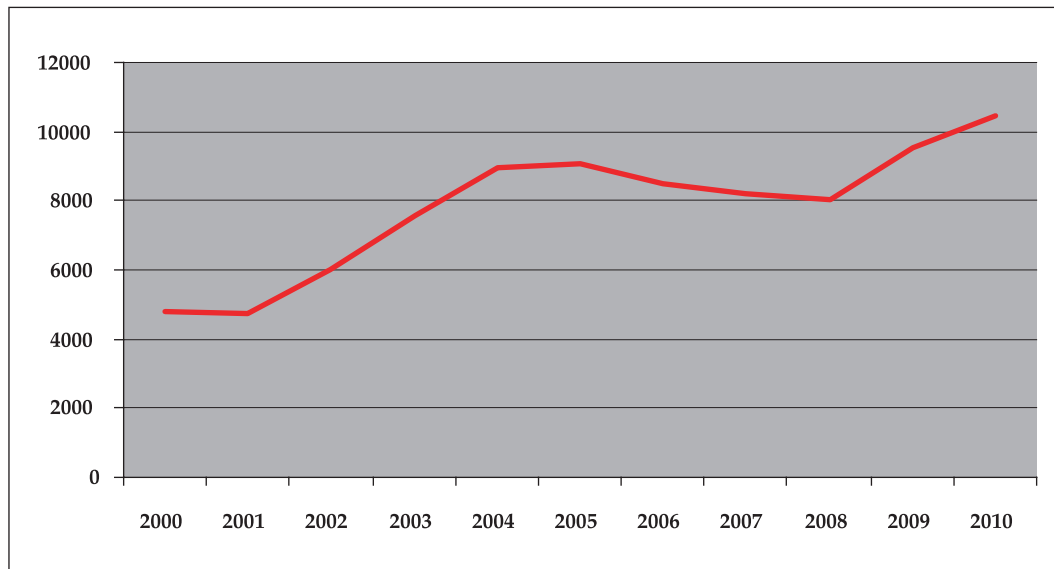
Chômage des anciens militaires

Après une forte croissance observée en 2009, le nombre d'anciens militaires des trois armées indemnisés au titre du chômage était, au 31 décembre 2010 à un niveau équivalent à celui du 31 décembre 2009. Pour la même période, le nombre d'anciens militaires de la gendarmerie indemnisés a diminué de 20 %.

Cette situation ne doit cependant pas occulter la tendance globale à la hausse du nombre moyen d'anciens militaires indemnisés au titre du chômage en 2010 (+ 9,6 %) principalement constatée au cours du 1^{er} semestre.

Le taux du personnel indemnisé chez les plus de 8 ans de service progresse de 4 % par rapport à 2009, s'établissant à 24,1 %.

Graphique 10 - Nombre d'anciens militaires bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi – Historique 2000 à 2010



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

Le coût cumulé des indemnités versées aux anciens militaires poursuit sa hausse (+ 9,9 % entre 2009 et 2010, mais + 11,6 % sur le seul périmètre des anciens militaires des trois armées).

RECOMMANDATIONS

Le Haut Comité recommande d'introduire dans le code de la défense des dispositions législatives particulières permettant l'accès des militaires blessés en opération extérieure au dispositif de droit commun en matière d'aide au départ (formation professionnelle, accompagnement), nonobstant la position statutaire dans laquelle ils sont placés du fait de leur état de santé et quelle que soit leur ancienneté de service.

Le Haut Comité a pris note de l'effort important qui a été réalisé depuis le premier rapport concernant la reconversion des militaires. Toutefois, il est nécessaire de soutenir les actions entreprises et prendre des mesures complémentaires :

- garantir aux candidats, pendant la phase initiale d'information et d'orientation, une confidentialité maximale des entretiens ;
- étudier les mesures supplémentaires permettant d'augmenter significativement le nombre de militaires bénéficiant d'une évaluation et d'une orientation professionnelle avant leur départ.

Le Haut Comité recommande de mettre en place les moyens permettant de prévenir les difficultés de reconversion pour les militaires effectuant une carrière courte, en particulier les militaires du rang⁴⁶.

Au-delà des besoins conjoncturels du ministère de la défense pour la période 2009-2014, le Haut Comité recommande en particulier de veiller à ce que les recrutements de la fonction publique civile réservent une place significative aux militaires, en particulier à ceux qui n'accomplissent qu'une carrière courte.

⁴⁶ Se reporter à la partie du rapport consacrée aux militaires du rang.

Le Haut Comité observe qu'il est nécessaire de valoriser réellement les possibilités ouvertes en matière de détachement dans la fonction publique civile par la loi sur la mobilité, et les intégrer pleinement dans la politique de gestion des ressources humaines. Le Haut Comité relève que des ministères n'ouvrent pas les postes qu'ils sont tenus d'offrir aux anciens militaires, étant eux-mêmes confrontés à des réductions d'effectifs.

Le Haut Comité estime également qu'il est nécessaire d'augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il convient par ailleurs de déterminer au sein de chaque armée, et en fonction des priorités de gestion, des catégories de militaires pour lesquelles une politique active de VAE serait plus particulièrement développée, que ce soit aux fins de formation professionnelle ou aux fins de prise en compte du parcours professionnel.

Afin de faciliter la phase de reconversion, le Haut Comité recommande, pour les militaires qui s'installent, après leur départ, dans une région différente de leur dernière affectation, d'ouvrir la possibilité d'être mutés dans un organisme administratif de rattachement dès leur placement en congé de reconversion.

2 - PENSIONS

RECOMMANDATIONS

Le Haut Comité a détaillé dans son rapport de 2010, un certain nombre de recommandations qui n'ont pas été suivies d'effets. Il maintient toujours ses positions. Concernant la durée de service ouvrant le droit à la liquidation immédiate de la pension et la situation des militaires quittant le service sans droit à pension militaire de retraite, le Haut Comité recommande toujours d'étudier une solution consistant à différencier les seuils selon les catégories de militaires : la durée minimale de service ouvrant droit à liquidation immédiate de la pension pourrait ainsi rester à 15 ans pour les militaires du rang et les sous-officiers subalternes et être relevée à 16 ou 17,5 ans pour les sous-officiers supérieurs.

Le Haut Comité recommande de modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition de durée minimale de service ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, la fixer à un niveau très réduit. Cette recommandation formulée en 2009 est d'autant plus importante que la campagne double est attribuée dans le cadre de certaines opérations.

Concernant les bonifications, le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la nécessité de rééquilibrer le régime des bonifications autres que celle du 1/5^{ème} pour l'adapter aux conditions actuelles d'emploi des forces et limiter leurs effets les plus extrêmes. L'évolution en ce sens pourrait conduire à :

- minorer certaines de ces bonifications et en majorer d'autres, notamment celles qui compensent les sujétions les plus lourdes et les risques les plus avérés ;
- réviser les bonifications pour services aériens et subaquatiques en introduisant, pour celles-ci, un plafonnement spécifique ;
- réexaminer les modalités du cumul des différents types de bonifications.

Enfin, le Haut Comité recommande, concernant le montant des pensions, d'étudier pour les militaires quittant le service en limite d'âge :

- soit un déplaçonnement des bonifications d'activité ;
- soit le versement d'un pécule à 60 ou 65 ans ;
- soit la mise en place d'un mécanisme de réévaluation à 65 ans du montant de la pension, en s'inspirant de la pratique de certaines armées étrangères.

ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES OU RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE CINQUIÈME RAPPORT ET SUSCEPTIBLES D'AFFECTER LA CONDITION MILITAIRE

L'attention du Haut Comité a été spécialement attirée sur les textes suivants :

• Reconversion dans la fonction publique

Le décret n° 2011-469 du 28 avril 2011 relatif à la rémunération et au classement des militaires détachés dans les corps et cadre d'emploi au titre des articles L. 4139-1 à L. 4139-3 du code de la défense a pour objet principal de créer un mécanisme de maintien, à titre individuel, de l'indice détenu par les militaires détachés et intégrés dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique au titre de la procédure prévue à l'article L. 4139-2 du code de la défense. Ce mécanisme est étendu aux militaires détachés dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique au titre des procédures prévues aux articles L. 4139-1 (réussite à un concours) et L. 4139-3 (emplois réservés) du code de la défense, ainsi qu'en cas de détachement d'office.

• Indemnité proportionnelle de reconversion

Le décret n° 2011-705 du 21 juin 2011 a institué une mesure indemnitaire destinée à faciliter la reconversion des militaires d'active non-officiers servant en vertu d'un contrat. Elle s'adresse à ceux d'entre eux qui seront radiés des contrôles entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2014, et qui ne peuvent plus prétendre au minimum garanti.

• Relèvement des bornes d'âges de la retraite

Le décret n° 2011-754 du 28 juin 2011 précise les conditions de mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites, s'agissant de l'âge d'ouverture des droits à retraite, des limites d'âges et des durées minimales de services, progressivement relevées de deux années. Il a été complété par les décrets n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 et n° 2011-2103 du 30 décembre 2011.

• Suppression du traitement continué

Le décret n° 2011-796 du 30 juin 2011 a été pris en application de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et a supprimé le traitement continué dans les régimes de pension des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'État.

Ce dispositif permettait à un agent admis à la retraite en cours de mois de continuer néanmoins à bénéficier de son traitement jusqu'à la fin du mois.

Désormais, la rémunération est interrompue à compter du jour de la cessation d'activité et la pension est due à compter du premier jour du mois suivant la cessation d'activité.

Plusieurs situations échappent cependant à cette règle générale :

- la liquidation de la pension survenue par limite d'âge,
- la liquidation de la pension survenue pour invalidité,
- la pension des ayants droit lorsque l'agent est décédé en service.

- **Revalorisation des grilles indiciaires engagées depuis 2009**

Le décret n° 2011-1237 du 4 octobre 2011 constitue la dernière tranche de la revalorisation des grilles indiciaires des militaires initiée en 2009 qui concerne principalement les officiers supérieurs et finalise, avec deux ans d'avance, l'ensemble des mesures associées au plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE).

- **Bénéfices de campagne**

Le décret n° 2011-1429 du 3 novembre 2011 ouvre la possibilité que soit accordé, par décret et hors cas de guerre, la campagne double au titre de services militaires accomplis lors d'opérations extérieures.

Le décret n° 2011-1459 du 8 novembre 2011 accorde le bénéfice de la campagne double aux militaires qui ont été exposés à des situations de combat sur le territoire de l'Afghanistan à compter du 3 octobre 2001.

- **Régime d'habillement du personnel militaire**

Le décret n° 2011-1600 du 21 novembre 2011 harmonise et simplifie la réglementation relative à l'habillement des personnels militaires dans le cadre de la réorganisation des principales fonctions de soutien du ministère de la défense.

- **Rémunération des militaires en service à l'étranger**

Le décret n° 2011-2052 du 30 décembre 2011 permet aux militaires affectés à l'étranger de bénéficier de l'indemnité forfaitaire de congé et du congé de paternité. Il étend le droit à l'indemnité de sujétions pour service à l'étranger au militaire envoyé en opérations extérieures ou en renfort temporaire pour une durée inférieure à quinze jours.

- **Jour de carence suite à un congé de maladie**

La circulaire du ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État en date du 24 février 2012 précise les conditions dans lesquelles s'appliquent, à compter du 1^{er} janvier 2012, les dispositions de l'article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 relatif au délai de carence.

Les personnels militaires relevant du code de la défense sont concernés par cette disposition, au même titre que tous les agents publics civils.

Le jour de carence est constitué du premier jour de congé maladie, délai pendant lequel aucune rémunération n'est versée par l'employeur. Toute journée de carence est également prise en compte pour l'appréciation des durées de service et de l'ancienneté requise pour les avancements et promotion.

Le délai de carence ne s'applique pas dans le cas d'un congé pour accident imputable au service, maladie professionnelle, congé de longue maladie ou de longue durée, congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

- **Accès à la fonction publique civile**

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, ouvre l'accès aux militaires à tous les corps et cadres d'emplois de la catégorie C par la voie du détachement direct (article 60). Le militaire détaché dans un corps ou un cadre d'emploi civil conservera l'état militaire (article 62).

- **Congé de reconversion et congé pour création ou reprise d'entreprise**

Le décret n° 2012-592 du 27 avril 2012 modifie les modalités de rémunération du congé de reconversion et prévoit les modalités d'accès du militaire au congé pour création ou reprise d'entreprise ainsi que les conditions de sa rémunération. S'agissant du cumul d'activités, le décret étend les activités concernées.

- **Nouvel espace statutaire : rémunération applicable à certains militaires non-officiers**

Le décret n° 2012-593 du 27 avril 2012 met en œuvre une revalorisation indiciaire dans le cadre de la transposition du nouvel espace statutaire de la catégorie B de la fonction publique aux sous-officiers des armées. Ce texte s'applique aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2012.

- **Réforme du régime des concessions de logement**

Le décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 procède à une refonte des conditions dans lesquelles les concessions de logement peuvent être accordées aux agents de l'État et de ses établissements publics. Sont concernés, les logements situés en métropole, dans les départements d'outre-mer, à Saint Barthélemy ou à Saint-Martin. Dorénavant, seuls les personnels ayant une obligation de disponibilité totale pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité ont vocation à bénéficier d'un logement par nécessité absolue de service. Les concessions par utilité de service sont supprimées. Elles sont remplacées par un régime de convention d'occupation à titre précaire au bénéfice de personnels qui sont tenus d'accomplir un service d'astreinte. Une redevance d'occupation sera due par les bénéficiaires. Des arrêtés ministériels préciseront les fonctions ouvrant le bénéfice à l'une ou l'autre de ces dispositions.

Ce nouveau régime ne remet pas en cause l'obligation statutaire faite aux gendarmes en matière de logement. Il ne devrait pas remettre en cause les possibilités de loger les militaires du rang en caserne.

QUATRIÈME PARTIE :




**SUIVI DES RECOMMANDATIONS ÉMISES
DANS LES PRÉCÉDENTS RAPPORTS**

QUATRIÈME PARTIE

SUIVI DES RECOMMANDATIONS ÉMISES DANS LES PRÉCÉDENTS RAPPORTS





Comme il l'a fait depuis son deuxième rapport, le Haut Comité a souhaité connaître les suites données par le ministère de la défense aux recommandations émises dans ses différents travaux.

Les tableaux ci-dessous font apparaître, selon un code couleur, l'état d'avancement des mesures prises ou en cours d'élaboration pour la mise en œuvre des recommandations :










	Recommandation mise en œuvre
	Mesures en préparation ou recommandation partiellement suivie
	Recommandation non retenue ou travaux en cours ne correspondant pas à l'orientation souhaitée par le Haut Comité

Le détail de la réponse adressée par le ministre de la défense au Haut Comité fait l'objet de l'annexe 18.





1 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE (RAPPORT 2007)

Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
« Replacer les mesures de soutien aux familles, notamment en matière de logement, d'emploi des conjoints, de garde et de scolarisation des enfants, au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société ».		
« Mettre au point les procédures nécessaires pour disposer de données fiables et régulières sur la durée du travail dans les armées et sur les absences entraînées par les activités opérationnelles ».		
« Mettre en place les moyens permettant de prévenir les difficultés de reconversion, notamment pour les militaires du rang ».		Principe acquis Mise en œuvre dans la durée
« Procéder à une analyse approfondie du chômage des anciens militaires afin de mieux en percevoir la réalité et les causes ».		Principe acquis Mise en œuvre dans la durée

2 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES AUX RÉMUNÉRATIONS (RAPPORT 2007)








Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
« Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance ».		Principe acquis Mise en œuvre dans la durée
« Veiller à ce que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'État prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir ».		
« Valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain ».		Principe acquis Mise en œuvre dans la durée
« Examiner comment réorganiser le déroulement du début de carrière des militaires du rang afin d'assurer une progression raisonnable et différenciée de leur traitement de base au cours des premières années de service et mettre fin ainsi à un recrutement à un indice de base inférieur à l'indice minimum de la fonction publique ».		
« Examiner comment aménager le déroulement du début de carrière des sous-officiers afin de différencier réellement la rémunération des jeunes sergents de celle des jeunes militaires du rang ».		
« Examiner comment remettre en cohérence l'évolution de la rémunération avec l'évolution des responsabilités lorsque des sous-officiers supérieurs sont promus officiers tardivement ».		
« Examiner comment élargir l'amplitude indiciaire des grades d'officier de façon à pouvoir pratiquer un avancement plus sélectif qui différencie plus nettement les carrières et qui assure ainsi une carrière plus rapide aux officiers les plus performants, tout en ménageant un espace de progression indiciaire pour les officiers non promus aux grades supérieurs ».		
« Examiner comment élargir les perspectives de carrière dans le grade de colonel, en recourant, par exemple, à la formule des emplois fonctionnels ».		
« Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière ».		Principe acquis Mise en œuvre dans la durée


3 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA MOBILITÉ (RAPPORT 2008)

Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
<p>« Allonger la durée des préavis de mutation avec changement de résidence, de telle sorte que :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 80 % des mutations soient prononcées avec un préavis supérieur ou égal à huit mois, en visant à terme un préavis d'une année dans la majorité des cas ; – moins de 5 % des mutations soient prononcées avec un préavis inférieur à trois mois ; – la durée du préavis soit d'une année pour les militaires ayant un enfant handicapé ; – les militaires amenés à être mutés à leur retour d'opération extérieure aient connaissance de leur mutation avant leur déploiement ». 		
<p>« Indiquer lors de la mutation une durée minimum et une durée maximum dans la future affectation ; prévoir un entretien personnalisé avec un gestionnaire de personnel si un impondérable vient remettre en cause ces prévisions ».</p>		
<p>« Étendre à tous les militaires les entretiens d'orientation professionnelle avec un gestionnaire de personnel clairement identifié, aux moments clés de la carrière et lorsque l'intéressé est susceptible de faire l'objet d'une mutation avec changement de résidence ».</p>		
<p>« Ménager une période de stabilité géographique pendant les trois à cinq années qui précèdent la limite d'âge des sous-officiers et des officiers jusqu'au grade de colonel ».</p>		


4 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ (RAPPORT 2008)

LOGEMENT



Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
<p>« Faire bénéficier tout militaire muté, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au relogement sous l'une et une seule des trois formes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – soit l'attribution d'une indemnité mensuelle temporaire et dégressive d'aide au relogement dans le secteur privé couvrant une fraction – par exemple de 30 à 40 % en province et de 50 à 60 % en région parisienne – d'un loyer de référence égal au loyer médian ou moyen dans la garnison pour un ménage civil de composition identique et de revenu similaire. Les loyers de référence devraient être actualisés annuellement en fonction de l'évolution des loyers du marché dans chaque garnison. Il reviendrait à chaque allocataire d'utiliser l'indemnité pour se loger, selon son choix personnel, comme locataire ou comme accédant à la propriété ; – soit l'attribution d'un logement familial, avec un loyer réduit de façon à procurer à son occupant un avantage financier du même ordre que l'indemnité qu'il aurait perçue s'il s'était logé dans le secteur privé. L'aide à la pierre serait à terme strictement cantonnée aux garnisons où elle apparaît indispensable en raison de l'insuffisance de l'offre locative privée ou du montant particulièrement élevé des loyers ; – soit un hébergement en enceinte militaire ». 		
<p>« Faire bénéficier de droit les militaires locataires de la caution solidaire des fonds de prévoyance, sous réserve que le loyer n'excède pas 50 % des revenus du ménage ».</p>		
<p>« Prendre les dispositions permettant d'améliorer la gestion du parc de logements familiaux et le service rendu aux usagers :</p> <ul style="list-style-type: none"> – doter les bureaux logement des moyens humains et techniques supplémentaires leur permettant d'accueillir et renseigner les demandeurs de logement et de leur donner une information personnalisée sur l'état de leur dossier et leurs perspectives de succès en fonction des caractéristiques de leur demande ; 		
<ul style="list-style-type: none"> – expérimenter, dans un ressort géographique limité, « l'externalisation » de la gestion du logement familial ; 		
<ul style="list-style-type: none"> – adresser les ordres de mutation aux bureaux des logements dès leur édition et sous un format informatique directement exploitable par ces derniers ; 		
<ul style="list-style-type: none"> – se fixer comme objectif de prononcer 80 % des attributions de logements familiaux au moins deux mois avant la date de mutation du demandeur. À défaut d'attribution dans ce délai, informer systématiquement le demandeur sur la situation du parc et des demandes afin qu'il puisse décider en connaissance de cause de maintenir sa demande, de la modifier ou de se tourner vers le secteur locatif privé ». 		
<p>« Prendre les dispositions législatives et réglementaires permettant de mettre un terme aux occupations irrégulières de logements familiaux et d'améliorer l'accès au logement social pour les militaires ayant fait l'objet d'une mutation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – modifier la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs afin d'insérer une disposition prévoyant que, lorsque le logement pris à bail a fait l'objet d'une convention de réservation passée par une administration publique au profit de ses agents éligibles à une telle prestation, la perte de la qualité d'éligible constitue un motif légitime de résiliation du bail ; 		

Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
– insérer dans l'arrêté du 29 juillet 1987 modifié, relatif aux plafonds de ressources des bénéficiaires de la législation sur les habitations à loyer modéré et des nouvelles aides de l'État en secteur locatif, une disposition permettant, pour apprécier les ressources du demandeur, de prendre en compte les revenus actuels du ménage lorsque, à la suite d'une mutation professionnelle, ils sont inférieurs aux revenus de l'avant-dernière année précédant celle de la signature du contrat de location ».		


INDEMNITÉS LIÉES A LA MOBILITÉ

Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
« Refonder et simplifier les indemnités liées à la mobilité en s'inspirant des principes suivants : – une indemnité de mutation unique, servie à tous les militaires mutés avec changement de résidence ; – un taux de base pour les célibataires et un taux supplémentaire par personne à charge (conjoint déclaré et enfants) ; – un coefficient multiplicateur fonction du nombre cumulé de mutations sur la carrière, applicable pour tous à partir de la troisième mutation ; – un coefficient multiplicateur significatif en cas de mutation vers la région parisienne ».		







RECONNAISSANCE D'AFFECTATION

Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
« Porter la durée de la reconnaissance d'affectation à trois jours francs dans la nouvelle garnison augmentés du temps de trajet aller et retour ; adapter en conséquence l'allocation versée par l'action sociale des armées ».		
« Indemniser l'utilisation du véhicule personnel en indemnités kilométriques et non plus aux tarifs de la SNCF ».		




PRISE EN CHARGE DU DÉMÉNAGEMENT

Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
<p>« Rénover et simplifier le régime de prise en charge des déménagements à partir des principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le militaire muté dans l'intérêt du service ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de son mobilier vers sa nouvelle affectation ; - c'est le contenu du domicile qui est déménagé, sans plafond de prix ni de volume. Les frais annexes (portage, étages, monte-meubles, assurance) sont intégralement pris en charge ; - il revient à l'administration d'encadrer le prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement. Chaque prestation particulière demeurerait régie par un contrat de droit privé conclu entre le militaire et un déménageur conventionné et respecterait les clauses, notamment tarifaires, de la convention-cadre ; - l'administration paie directement le déménageur ». 		


TRAVAIL DU CONJOINT

Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
<p>« Dans le cas des couples de militaires: sauf cas particulier (outre-mer, absence de poste vacant correspondant au grade et à la qualification), ne muter un militaire que si son conjoint peut être muté simultanément dans la même garnison ou dans une garnison proche ».</p>		
<p>« Au ministère de la défense, réserver 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics ».</p>		
<p>« Conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires ».</p>		
<p>« Conclure au niveau central des accords avec de grandes entreprises à réseau pour faciliter l'insertion professionnelle des conjoints de militaires ».</p>		
<p>« Affecter du personnel stable et professionnel du placement dans les organismes chargés de la reconversion des militaires et de l'aide à l'emploi des conjoints; rapprocher ces deux types d'organismes de telle sorte que les demandeurs comme les offreurs d'emploi aient, au niveau territorial pertinent, un interlocuteur unique et identifié ».</p>		
<p>« Expérimenter, dans un ressort géographique limité, l'externalisation des prestations de reconversion des militaires et d'aide à l'emploi des conjoints ».</p>		

GARDE ET SCOLARITÉ DES ENFANTS

Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
« Poursuivre la politique actuelle en matière de création de crèches défense et de réservation de berceaux dans les crèches publiques et inter entreprises ».		
« Encourager la vocation d'assistante maternelle parmi les conjoints de militaires, notamment en attribuant des logements adaptés à l'exercice de cette profession ».		
« Mener une action auprès du ministère de l'éducation nationale afin de faciliter l'inscription scolaire et universitaire des enfants des militaires mutés tardivement ».		

CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE



Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
<p>« Élaborer et formaliser une politique du logement des célibataires géographiques visant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à donner aux célibataires géographiques une priorité d'accès à l'hébergement en enceinte militaire supérieure à celles des sous-officiers ou officiers « célibataires selon l'état civil » ; - à développer, prioritairement en région parisienne, les possibilités d'hébergement en chambres « conventionnées » situées hors des enceintes militaires ; - à ouvrir aux célibataires géographiques l'accès au parc de logements familiaux, notamment en permettant la colocation, ce qui pourrait, en outre, contribuer à réduire le nombre de logements vacants ». 		







5 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA RECONVERSION DES MILITAIRES (RAPPORT 2009)

AMÉLIORATION DU PILOTAGE DE LA POLITIQUE DE RECONVERSION


Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
<p>« Professionnaliser rapidement la chaîne de reconversion et introduire dans son fonctionnement les méthodes modernes d'accompagnement vers l'emploi, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le suivi personnalisé des candidats, de l'orientation au placement, par un référent unique ; – la complémentarité entre les conseillers en emploi (chargés de l'information des candidats, de l'orientation et de l'évaluation des besoins en formation) et les conseillers en relations avec les entreprises (chargés de la constitution des réseaux, des relations avec les employeurs et du placement) ». 	●	
<p>« Conserver le rôle pivot de l'échelon opérationnel de contact, situé au sein du groupe de soutien des bases de défense ».</p>	●	
<p>« Garantir aux candidats, pendant la phase initiale d'information et d'orientation, une confidentialité maximale des entretiens ».</p>	●	
<p>« Mettre en place un véritable contrôle de gestion reposant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la définition de grands objectifs pour la politique de reconversion ; – le développement d'un système d'information unifié prenant en compte la totalité des informations relatives à la reconversion ; – l'instauration de méthodes d'analyse des actions engagées permettant d'orienter, en fonction des objectifs quantitatifs retenus et de l'évaluation des résultats, l'action conduite par l'agence Défense Mobilité et les armées ». 	●	
<p>« Conduire une analyse approfondie des raisons pour lesquelles une majorité de militaires quittant les armées ne recourent pas au dispositif de reconversion ».</p>	●	
<p>« Étudier les mesures supplémentaires permettant d'augmenter significativement le nombre de militaires bénéficiant d'une évaluation et d'une orientation professionnelle avant leur départ ».</p>	●	

STRUCTURATION DU DISPOSITIF DE RECONVERSION AUTOUR DES PROBLÉMATIQUES SPÉCIFIQUES À TROIS CATÉGORIES DE MILITAIRES ET PRIORITÉ DONNÉE AUX MILITAIRES EFFECTUANT UNE CARRIÈRE COURTE


Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
« Développer l'orientation individuelle des jeunes militaires partant avant 4 ans de service en mettant en place un soutien personnalisé pour ceux qui sont confrontés à une problématique d'insertion professionnelle, en développant des actions d'insertion en partenariat avec des organismes spécialisés et en favorisant le suivi de cette catégorie de personnels après leur départ des armées ».		
« Donner clairement priorité, dans la politique de reconversion, aux militaires, sous contrat et de carrière, quittant les armées à l'issue d'une carrière courte, d'une durée comprise entre 4 et 20 ans et mettre en place les indicateurs permettant à Défense Mobilité de vérifier que l'ensemble des moyens de reconversion sont effectivement mis en œuvre prioritairement au bénéfice de ces militaires ».		
« Développer, tout particulièrement pour les militaires quittant les armées après une carrière courte, les entretiens individuels d'évaluation et d'orientation professionnelle et mettre en place les indicateurs permettant de suivre la mise en œuvre de cette politique ».		
« Orienter l'attribution des aides à la formation professionnelle préférentiellement vers les militaires quittant les armées entre 4 et 20 ans de service ».		
« Développer et diversifier les partenariats en matière de formation professionnelle, de manière à réduire la part des stages réalisés hors marchés formalisés et à augmenter ainsi le volume de prestations accordées ».		
« Ne pas systématiquement tirer prétexte de la détention de qualifications antérieures pour refuser l'attribution d'une aide à la formation dans le cas d'un projet professionnel constitué et cohérent ».		
« Au-delà des besoins conjoncturels du ministère de la défense pour la période 2009-2014, faire que les recrutements de la fonction publique réservent une place significative aux militaires, en particulier à ceux qui n'accomplissent qu'une carrière courte ».		
« Au sein du ministère de la défense, valoriser réellement les possibilités ouvertes en matière de détachement dans la fonction publique par la loi sur la mobilité, et les intégrer pleinement dans la politique de gestion des ressources humaines ».		
« Incrire totalement l'accès aux emplois publics dans le processus de reconversion, notamment à travers : – l'amélioration de la formation des conseillers emplois sur ce mode de reconversion ; – la mise en place d'aides à la préparation aux recrutements de la fonction publique (rédaction de CV et de lettres de motivation, formation des militaires aux principales caractéristiques de la fonction publique et des emplois recherchés, aide à la préparation d'entretiens de recrutement) ; – l'instauration de contacts étroits entre les échelons déconcentrés de Défense Mobilité, les centres de gestion de la fonction publique territoriale et les services de recrutement des collectivités locales ».		

Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
« Augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ».		
« Déterminer au sein de chaque armée, et en fonction des priorités de gestion, des catégories de militaires pour lesquelles une politique active de VAE serait plus particulièrement développée, que ce soit aux fins de formation professionnelle ou aux fins de prise en compte du parcours professionnel ».		
« Mieux intégrer la VAE dès le début du parcours professionnel des militaires à carrière courte ».		
« Poursuivre et amplifier le développement de la VAE collective ».		
« Subordonner l'attribution d'une aide à la formation professionnelle aux militaires quittant les armées après l'âge de 50 ans à la validation d'un projet professionnel par un opérateur extérieur au ministère de la défense ».		
« Dans un but d'équité, veiller à ce que les militaires dont le contrat n'est pas reconduit du fait de l'autorité militaire, en soient informés dans des délais compatibles avec ceux qui sont nécessaires à cette dernière pour agréer ou rejeter leur demande d'aide à la reconversion. À défaut, il conviendra de compléter les dispositions réglementaires relatives à la fin du contrat des militaires engagés ou des officiers sous contrat en prévoyant que, sans préjudice des dispositions statutaires relatives aux limites d'âge ou de durée de service, la prorogation du lien au service de ces militaires soit de droit jusqu'à la date de l'agrément ou du rejet par l'autorité militaire d'une demande d'aide au départ prévue par l'article L. 4139-5 du code de la défense, dès lors que cette demande aura été formulée dans les trois mois suivant la date de la notification au militaire du non-renouvellement de son contrat ».		


AMÉLIORATION DES LIENS ENTRE LES GESTIONNAIRES ET LE DISPOSITIF DE RECONVERSION

Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
« Mettre en place à tous les niveaux opérationnels, des procédures régulières permettant à Défense Mobilité d'être informée, avec un préavis suffisant, des décisions de gestion susceptibles de conduire un militaire à la radiation des contrôles ».		

AMÉLIORATION DES CONDITIONS D'EXÉCUTION DES PRESTATIONS DE RECONVERSION


Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
« Ouvrir, pour les militaires qui s'installent, après leur départ, dans une région différente de leur dernière affectation, la possibilité d'être muté dans un organisme administratif de rattachement dès leur placement en congé de reconversion ».		

AMÉLIORATION DE LA SITUATION DES CONJOINTS DES MILITAIRES RAYÉS DES CONTRÔLES DU FAIT D'UNE MALADIE OU D'UNE INFIRMITÉ IMPUTABLE AU SERVICE



Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
« Modifier le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre en vue d'accorder la qualité de ressortissant de l'ONAC, pour l'accès aux prestations de formation professionnelle, aux conjoints (mariés, concubins, liés par un pacte civil de solidarité) de militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et se trouvant, du fait de leur état de santé, dans l'incapacité d'user de leur droit à une formation professionnelle ».		

6 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES AUX PENSIONS MILITAIRES DE RETRAITE (RAPPORT 2010)




PRINCIPES FONDAMENTAUX

Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité rappelle deux principes fondamentaux qui, de son point de vue, devraient être respectés : d'une part, le régime des pensions militaires doit continuer à s'appliquer à l'ensemble de la communauté militaire ; d'autre part, il doit demeurer un instrument de gestion des ressources humaines et, en particulier, des flux de personnels ».		


DURÉE DE SERVICE OUVRANT LE DROIT À LA LIQUIDATION IMMÉDIATE DE LA PENSION ET SITUATION DES MILITAIRES QUITTANT LE SERVICE SANS DROIT À PENSION MILITAIRE DE RETRAITE

Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
« Étudier une solution consistant à différencier les seuils selon les catégories de militaires : la durée minimale de service ouvrant droit à liquidation de la pension pourrait ainsi rester à 15 ans pour les militaires du rang et les sous-officiers subalternes et être relevée à 16 ou 17,5 ans pour les sous-officiers supérieurs ».		
« Modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition de durée minimale de services ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, la fixer à un niveau très réduit ».		

BONIFICATIONS

Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
« Pour la bonification du 1/5 ^{ème} , éviter tout traitement discriminatoire des militaires par rapport aux fonctionnaires appartenant aux corps qui en bénéficient également ».		
« Pour les autres types de bonifications, en maintenir le principe ».		
« Nécessité de rééquilibrer le régime des bonifications autres que celle du 1/5 ^{ème} pour l'adapter aux conditions actuelles d'emploi des forces et limiter leurs effets les plus extrêmes. L'évolution en ce sens pourrait conduire à : – minorer certaines de ces bonifications et en majorer d'autres, notamment celles qui compensent les sujétions les plus lourdes et les risques les plus avérés ; – réviser les bonifications pour services aériens et subaquatiques en introduisant, pour celles-ci, un plafonnement spécifique ; – réexaminer les modalités du cumul des différents types de bonifications ».		

MONTANT DES PENSIONS


Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
« Étudier, pour les militaires quittant le service en limite d'âge : – soit un déplaçonnement des bonifications d'activité ; – soit le versement d'un pécule à 60 ou 65 ans ; – soit la mise en place d'un mécanisme de réévaluation à 65 ans du montant de la pension, en s'inspirant de la pratique de certaines armées étrangères ».		

7 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA CONDITION DES MILITAIRES EN SERVICE HORS MÉTROPOLE (RAPPORT 2011)








MILITAIRES DÉPLOYÉS EN OPÉRATION EXTÉRIEURE

1 - Rémunération



Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité estime qu'une différenciation des taux de l'ISSE fondée sur la nature des missions ou le degré des risques encourus par les militaires engagés sur les théâtres d'opérations extérieures se heurterait à des objections sérieuses. Il déconseille de s'engager dans cette voie ».		
« Le Haut Comité recommande que le régime de rémunération des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger soit appliqué à tout déplacement effectué dans ce cadre, sans condition de durée prévisible minimale de la mission ».		
« Le Haut Comité considère qu'il y a lieu de revoir l'incompatibilité entre le régime de rémunération des militaires affectés à l'étranger et celui des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger. Il souhaite que soit étudié un dispositif de cumul partiel et raisonnable de ces deux régimes, de manière à ce que : – les militaires déployés en opération extérieure à partir d'une affectation située à l'étranger soient indemnisés, pour la sujétion supplémentaire qu'ils subissent, par le bénéfice de l'ISSE, à un taux toutefois réduit (coefficient multiplicateur inférieur à 1,5); – l'IRE correspondant à leur pays d'affectation ainsi que les accessoires liés à la situation familiale continuent de leur être intégralement versés pendant la durée de leur absence ».		
« Le constat du maintien, pour les militaires, d'une durée minimale de services de quinze ans pour l'ouverture du droit à pension militaire de retraite conforte le Haut Comité dans son souhait, déjà exprimé dans son 4 ^{ème} rapport, de voir la possibilité de bénéficier de la bonification pour campagne double pour la participation à certaines OPEX être assortie de la suppression de la condition de durée minimale de services (ou de sa réduction à une durée faible) pour que tous les militaires, notamment ceux qui quittent les armées après une carrière courte, puissent bénéficier, d'une part, d'une pension militaire de retraite et, d'autre part, des bonifications de campagne obtenues durant leurs années de services ».		
« Le Haut Comité recommande d'introduire, soit dans le cadre du dispositif indemnitaire actuel, soit dans celui d'une rénovation plus complète de ce dernier, des mesures indemnitaires visant à mieux rémunérer les déploiements opérationnels les plus longs (supérieurs à quatre mois). Il réitère, par ailleurs, la recommandation, déjà formulée dans son premier rapport, visant à une meilleure prise en compte, au plan indemnitaire, du caractère répétitif des sujétions entraînées par l'absence des militaires de leur garnison. Il estime que le dispositif d'indemnisation des OPEX devrait évoluer de manière à concilier ces deux orientations ».		Travaux préparatoires en cours dans le sens souhaité par le HCECM

Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité insiste pour que la question des délais de versement de l'ISSE soit traitée prioritairement au sein de la nouvelle chaîne financière mise en place par la réforme des soutiens du ministère de la défense ».		





2 - Conditions de vie en opération



Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité recommande qu'au sein de chaque armée et chaque service interarmées soient prises des directives claires, organisant précisément les chaînes d'information et la répartition des responsabilités pour la prise en charge et l'acheminement des militaires projetés en individuel ».		En cours de réalisation
« Le Haut Comité recommande que tous les militaires déployés en opération extérieure bénéficient à leur retour, sauf exception dûment motivée par des contraintes particulières de service, de permissions suffisamment longues pour leur permettre une bonne récupération physique et morale ».		Indicateurs à mettre en place
« Le Haut Comité recommande que soient prises toutes les dispositions (financières, administratives et procédurales) permettant, au fur et à mesure de l'installation de forces françaises sur un théâtre et au-delà de l'adaptation, en fonction des risques, du niveau de protection assuré par les infrastructures, d'aligner le standard des installations françaises et la qualité de leur maintenance sur ceux adoptés par les armées étrangères comparables ».		Principe partagé mais absence de mesure précise annoncée
« Le Haut Comité salue les efforts accomplis en Afghanistan en matière de communications entre les militaires et leur famille. Sur les autres théâtres, il encourage le commandement à être attentif aux difficultés locales susceptibles d'altérer la qualité des prestations offertes aux personnels. Il souhaite que les dispositifs mis en place puissent être adaptés et renforcés en cas d'aggravation durable de la situation sur un théâtre. Il recommande enfin que le commandement étudie les nouvelles demandes exprimées par les militaires, dont il conviendra toutefois de mesurer les conséquences, notamment au plan de la cohésion des unités et du moral des personnels ».		
« Le Haut Comité partage l'appréciation positive des militaires qu'il a rencontrés sur l'action du service de santé des armées en opération extérieure. Il en salue la qualité et recommande que cette capacité fondamentale soit impérativement préservée ».		
« S'agissant des troubles d'ordre psychique susceptibles d'être en relation avec l'engagement en opération extérieure, le Haut Comité souhaite que les armées et le service de santé poursuivent leurs efforts pour améliorer l'information des personnels et des familles, le dispositif de détection, la coordination des moyens et le suivi dans la durée, notamment des anciens militaires qui présenteraient des symptômes plusieurs années après avoir quitté les armées ».		
« Le Haut Comité recommande que soient maintenus les efforts entrepris pour l'amélioration des délais de traitement des récompenses attribuées aux personnels suite à des actions d'éclat accomplies en OPEX, l'objectif étant au minimum que, sauf cas exceptionnel, aucun militaire méritant une récompense après un engagement opérationnel ne quitte les armées sans que cette dernière lui ait été remise ».		

Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
<p>« Pour le Haut Comité, il est indispensable que la structure locale de soutien aux familles soit maintenue <u>au sein des unités</u> (régiments, bases etc.), de manière à conserver le lien de proximité et la « culture d'armée », primordiaux en temps ordinaires et <u>indispensables en cas d'événement grave</u>. Cette structure doit s'adapter aux militaires les plus jeunes et à leur famille, éventuellement en faisant appel à des personnels spécialement formés ».</p>		
<p>« Le Haut Comité recommande que la prise en charge financière du soutien des familles de militaires blessés en OPEX et dont l'état de santé nécessite des soins de longue durée soit assurée par l'action sociale dans les armées. Il souhaite que des crédits suffisants soient mis en place pour que soient élargies les modalités d'attribution des prestations, de manière notamment à :</p> <ul style="list-style-type: none"> – assurer la prise en charge financière des frais inhérents aux hospitalisations de longue durée (transport, logement, restauration etc.) ; – contribuer à la prise en charge des frais entraînés par les aménagements du cadre de vie (logement, véhicule etc.) nécessaires pour que les blessés atteints des séquelles physiques les plus lourdes puissent bénéficier d'une autonomie maximale ; – contribuer à la prise en charge complémentaire des frais d'appareillage fonctionnel. <p>Il recommande également que le ministère de la défense renforce les procédures d'urgence au sein du réseau de l'action sociale dans les armées de manière à garantir en tout temps aux ressortissants tués ou blessés en OPEX et à leur famille des prestations d'assistance et de soutien complémentaires de l'action du commandement.</p> <p>Enfin, la mise à la disposition de logements de passage au profit des familles de militaires blessés hospitalisés en région parisienne pour une longue durée devrait pouvoir être envisagée et financée par les crédits d'action sociale, notamment par le biais d'un volant réduit de logements familiaux défense ou de chambres réservées dans les établissements de l'IGeSA en région parisienne ».</p>	    	
<p>« Le Haut Comité recommande d'introduire dans le code de la défense des dispositions législatives particulières permettant l'accès des militaires blessés en opération extérieure au dispositif de droit commun en matière d'aide au départ (formation professionnelle, accompagnement), nonobstant la position statutaire dans laquelle ils sont placés du fait de leur état de santé et quelle que soit leur ancienneté de service ».</p>		
<p>« Le Haut Comité rappelle qu'il avait recommandé, dans son troisième rapport, de modifier le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre en vue d'accorder la qualité de ressortissant de l'ONAC, pour l'accès aux prestations de formation professionnelle, des conjoints (mariés, concubins, pacsés) de militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et se trouvant, du fait de leur état de santé, dans l'incapacité d'user de leur droit à la formation professionnelle. Il maintient cette recommandation ».</p>		<p>Modification de la convention avec l'ONAC en cours</p>
<p>« Le Haut Comité recommande aussi que soit engagée, au sein du ministère de la défense, une réflexion sur l'opportunité d'une évolution partielle des normes d'aptitude médicale de nature à favoriser l'accès de militaires blessés en opération à des emplois adaptés ».</p>		
<p>« Le Haut Comité recommande que le futur dispositif applicable aux conditions de circulation des militaires sur les réseaux ferrés ouvre le droit à la carte de réduction aux militaires blessés en OPEX et placés en position statutaire de non-activité (congé de longue durée pour maladie et congé de longue maladie) ».</p>		




Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
<p>Pour le Haut Comité, il serait cependant préférable d'appliquer aux déménagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger les mêmes principes que ceux qu'il avait recommandés, dans son deuxième rapport, pour les changements de résidence en métropole :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le militaire muté ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de ses bagages ou de son mobilier ; - c'est à l'administration d'encadrer régulièrement les prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre ; d'entreprises de déménagement ; - l'administration paie directement le déménageur ». 		
<p>« Le Haut Comité note que les fonctionnaires civils affectés outre-mer (pour des séjours d'une durée en général supérieure à celle des militaires) sont soumis, en matière de concession de passage gratuit, à un régime identique à celui des militaires. Il considère qu'il n'y a pas lieu de mettre en place un traitement différencié au profit des militaires mais recommande que les armées accentuent leurs efforts en matière d'information des personnels volontaires pour une affectation outre-mer <u>ainsi que de leurs conjoints</u> ».</p>		

2 - Affectations à l'étranger

Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
<p>« Les observations formulées par le Haut Comité sur le projet de réforme du dispositif de prise en charge des déménagements pour l'outre-mer s'appliquent à l'identique pour les déménagements vers l'étranger ».</p>		Principe partagé En cours d'instruction
<p>« Le Haut Comité recommande qu'une réflexion soit engagée pour transposer aux militaires affectés à l'étranger la réforme du supplément familial à l'étranger (SUFÉ), actuellement envisagée au seul profit des conjoints des agents civils de l'État expatriés dans les représentations diplomatiques ».</p>		Début d'instruction
<p>« Le Haut Comité approuve le principe de la réforme, en cours, du décret n° 97-900 du 1^{er} octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger visant à supprimer le principe de l'abattement de l'indemnité de résidence servie aux militaires lorsqu'ils passent un congé de maladie à l'étranger ».</p>		Principe acquis
<p>« Le Haut Comité recommande que la question de l'application aux militaires français affectés à Djibouti de la minoration de l'assiette d'imposition, accordée en 2003 par le Gouvernement djiboutien aux coopérants techniques, fasse l'objet d'un examen attentif par le ministère français de la défense, en liaison avec le Gouvernement djiboutien, de manière à ce qu'une éventuelle inégalité de traitement au sein de l'ensemble des agents de l'État français affectés dans ce pays ne puisse perdurer. En tout état de cause, il conviendrait, au minimum, que cette situation particulière soit mieux expliquée, avant leur départ, aux militaires affectés à Djibouti ».</p>		Mécanisme en cours de révision


Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
<p>« Dès lors qu'il est décidé d'affecter des militaires avec leur famille dans des pays où les conditions concrètes de vie et de travail diffèrent profondément de celles des pays de niveau comparable à la France, le Haut Comité souligne toute l'importance d'un dispositif d'accompagnement efficace et performant : logement, soutien social, organisation des loisirs, actions de cohésion. Il recommande que les moyens nécessaires, notamment financiers, soient accordés au commandement local, que ce dernier puisse disposer d'une certaine autonomie dans leur emploi et qu'il soit tenu le plus grand compte de ces questions dans les directives d'organisation des forces françaises stationnées à l'étranger ».</p>		
<p>« Le Haut Comité recommande que les personnels désignés pour des affectations dans des pays dans lesquels les pratiques en matière de paiement des loyers diffèrent fortement de celles en usage en France soient effectivement informés, avant leur départ, de l'ensemble des possibilités réglementaires dont ils peuvent user pour atténuer la charge financière résultant de ces pratiques ».</p>		<p>Préoccupation partagée En cours d'instruction</p>

MILITAIRES EN MISSION DE COURTE DURÉE HORS MÉTROPOLE


Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité est favorable à l'instauration d'une différenciation dans l'indemnisation des déplacements de courte durée à l'étranger selon la nature de la mission (OPEX ou renfort temporaire d'une unité stationnée à l'étranger) et sa durée ».</p>		<p>Travaux préparatoires en cours dans le sens souhaité par le HCECM</p>
<p>« Le Haut Comité recommande de transcrire dans un texte réglementaire unique les règles actuellement appliquées pour la rémunération des militaires déployés en renfort temporaire dans les départements et collectivités d'outre-mer ».</p>		<p>Prise en compte des travaux en cours</p>
<p>« De manière générale, le Haut Comité recommande que les conditions de vie des militaires déployés en renfort temporaire ne s'écartent pas exagérément de celles des forces auxquelles ils sont intégrés, dès lors que la mission qui leur est confiée ne l'exige pas ».</p>		

8 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS ÉMISES DANS LA REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE (RAPPORT 2011)

ACTIVITÉ DES ARMÉES ET SERVICE

Recommandations	Mise en œuvre	Observations du Haut Comité
« Il est recommandé que le ministère de la défense mette en place sans tarder, à partir des normes de déploiement individuelles et collectives déterminées par les armées, un dispositif de mesure de la « suractivité » opérationnelle des militaires ».		Réflexion engagée

CONDITION D'EXÉCUTION DU SERVICE

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

