

BILAN 2013 SOCIAL

DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

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

BILAN SOCIAL

2013

ministère

de la défense



Imprimé sur papier recyclé par
le Pôle graphique de Tulle

SGA/SPAC/PGT Impressions

Préface



Le Bilan social apporte chaque année une vision globale et synthétique de la situation de l'ensemble du personnel du ministère de la défense. Outre les informations quantitatives requises par la réglementation concernant les effectifs militaires et civils, il présente l'évolution de la politique des ressources humaines, et notamment les mesures en termes de condition du personnel. Par ailleurs, pour la première fois cette année, le Bilan social intègre un rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la Défense.

L'année 2013 a été riche en événements, s'agissant tant de l'adoption de grandes orientations politiques que de la conduite de réformes portant sur la gouvernance des ressources humaines.

Au premier rang de ces évolutions, figure la parution au mois d'avril 2013 du Livre blanc de la défense et de la sécurité nationale et la promulgation de la Loi de programmation militaire 2014-2019 du 18 décembre 2013. Ces deux documents de référence rénovent le cadre d'action dans lequel la politique des ressources humaines du ministère doit s'inscrire.

Mais ne nous le cachons pas. Ce qui marque particulièrement les femmes et les hommes de la Défense, c'est l'effort de réduction de nos effectifs qui se poursuit. Cet effort nécessaire nous incite, plus que jamais, à être scrupuleusement attentifs à l'avenir de chacun.

Chargé d'élaborer la politique des ressources humaines du ministère de la défense sous l'autorité du secrétaire général pour l'administration (SGA), le directeur des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) doit assurer la cohérence effective entre organisation et effectifs tout en maîtrisant la masse salariale. À cette fin, il dispose désormais d'une **autorité fonctionnelle renforcée** sur les directions et services gestionnaires de personnel.

Pour accompagner les réformes en cours, les mesures liées aux restructurations sont maintenues. Il s'agit, notamment, de réguler les flux entrées/sorties, de favoriser les mobilités vers les autres fonctions publiques, d'encourager les reconversions du personnel militaire, et de mettre en œuvre des outils d'aide au départ.

En outre, un **plan ministériel d'amélioration de la condition du personnel** est mis en œuvre, afin de prendre en compte les conditions de vie et de travail des militaires et des civils, notamment l'augmentation du coût de la vie et l'impact des contraintes professionnelles sur la famille.

En 2013, le ministère de la défense a su faire reconnaître, tout en participant à l'effort commun, l'ensemble des éléments constituant la spécificité du régime des pensions militaires : pensions à liquidation immédiate ou différée, bonifications opérationnelles et du cinquième, taux majoré à 80 %, calcul sur les six derniers mois, majoration pour enfants, etc. tout en obtenant l'ouverture du droit à pension dès deux ans de services pour les nouveaux engagés.

Par ailleurs, la réorganisation de **l'action sociale** s'est accompagnée, en 2013, d'une refonte de la cartographie et d'une réduction du nombre de comités sociaux, devenus des instances interarmées. En outre, le dispositif ministériel de soutien psychologique pour les familles de militaires en opérations extérieures en Afghanistan a été étendu, au cours de l'année 2013, aux autres théâtres d'opération et notamment au Mali.

En 2013, le ministère a également maintenu ses efforts de recrutement de personnes handicapées, malgré un contexte budgétaire contraint. Il a lancé un **plan handicap 2013-2015**, dont l'un des axes majeurs consiste à encourager le développement d'un état d'esprit propice à l'intégration durable des personnes handicapées tout au long de leur carrière, profitant notamment à ceux de nos militaires revenus durement éprouvés des théâtres de projection. Ce plan prévoit un renforcement de la formation et de l'information de l'environnement relationnel immédiat, en particulier la hiérarchie de proximité, au travers de campagnes itinérantes.

Sur un plan plus général, **un rééquilibrage des populations militaires et civiles** permettra de les orienter, dans une logique de compétences, sur leurs cœurs de métiers respectifs : les fonctions opérationnelles, pour le personnel militaire, et les fonctions administratives et de soutien pour le personnel civil. La complémentarité et les atouts respectifs de ces populations constituent une force qu'il faut valoriser.

Enfin, le ministère est pleinement engagé dans la politique gouvernementale en faveur de **l'égalité entre les femmes et les hommes**. Dans le cadre de la déclinaison ministérielle du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, un rapport de situation comparée pour le personnel civil est annexé au présent Bilan social. Les données statistiques présentées ont vocation à améliorer la connaissance de la situation des femmes civiles de la Défense en comparaison à celle de leurs homologues masculins. Ce rapport permettra l'élaboration d'un plan d'action approprié pour assurer l'égalité professionnelle.

En outre, le ministre de la défense a créé, par l'arrêté du 9 septembre 2013, l'Observatoire de la parité, qui constitue un levier d'action essentiel pour la haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes. Des données chiffrées sur l'égalité professionnelle du personnel militaire seront publiées dès l'année prochaine.

Ce bilan social présente donc un ensemble d'informations permettant de mieux appréhender les résultats des politiques de ressources humaines mises en œuvre durant l'année. Je vous en souhaite une très bonne lecture.

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

Sommaire

1 - LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE	p. 7
2 - LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL	p. 33
3 - LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL	p. 63
4 - LA FORMATION	p. 79
5 - LA RECONVERSION	p. 97
6 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL	p. 111
7 - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	p. 131
8 - LA POLITIQUE SOCIALE	p. 147
9 - LA RÉSERVE	p. 167
POSTFACE	p. 179
TABLE DES MATIÈRES	p. 185

Personnel de
la défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



DICoD

CHAPITRE 1

LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE

Personnel permanent - réserve opérationnelle - retraités

Conformément aux objectifs fixés au ministère de la défense (MINDEF) par le Livre blanc sur la défense et sur la sécurité nationale et par la Loi de programmation militaire 2009-2014, la réduction des effectifs se poursuit.

En 2013, l'effectif sous PMEA⁽¹⁾ du ministère est de 278 715 personnels militaires et civils en ETPT⁽²⁾, soit une réduction de 3,2 % par rapport à 2012. Il se compose de 77,1 % de militaires (215 019 ETPT) et de 22,9 % de civils (63 696 ETPT).

L'armée de terre représente 53,5 % du personnel militaire, la marine 17,1 % et l'armée de l'air 21,2 %. 8,2 % du personnel militaire sert dans les autres armées, directions ou services⁽³⁾.

La population militaire se compose de 16,6 % d'officiers, 45,3 % de sous-officiers, 37,1 % de militaires du rang et de 1,0 % de volontaires. Enfin, le taux de féminisation dans les armées demeure stable à 15,1 %.

Le volume de volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR), hors gendarmerie, est de 27 680.

Chiffres-clés

278 715 personnels du ministère (en ETPT),

- **3,2 %** par rapport à 2012.

215 019 militaires (ETPT)

63 696 civils (ETPT)

15,1 % : taux de féminisation du personnel militaire.

37,9 % : taux de féminisation du personnel civil.

27 680 volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (hors gendarmerie).

(1) PMEA : Plafond ministériel des emplois autorisés fixé en 2013 à 285 254 ETPT.

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

(3) Gendarmerie sous PMEA du MINDEF, service de santé des armées (SSA), service des essences des armées (SEA), direction générale de l'armement (DGA), service du commissariat des armées (SCA), affaires pénales militaires (APM), contrôle général des armées (CGA), poste interarmées (PIA) et service d'infrastructure de la défense (SID).

Pour le personnel civil, la dénomination “soutien des forces” comprend : l’organisation interarmées du soutien (OIAS), le service des essences des armées (SEA), le service du commissariat des armées (SCA) et le service interarmées des munitions (SIMu). Les trois principaux employeurs du personnel civil sont le soutien des forces (24,4 %), le secrétariat général pour l’administration (16,4 %) et l’armée de terre (13,7 %).

La part de titulaires représente 55,4 % du personnel civil au MINDEF, soit une légère augmentation par rapport à 2012 (+ 1,4 point). À l’inverse, la part de personnel civil non titulaire ainsi que la part des ouvriers de l’État diminue (de 13,8 % en 2012 à 13,3 % en 2013 pour les non titulaires et de 32,2 % en 2012 à 31,3 % en 2013 pour les ouvriers de l’État). Si les effectifs de catégorie A ou de niveau I et ceux de catégorie B et de niveau II progressent en 2013 par rapport à 2012 (+2,0 %), le nombre d’agents de catégorie C ou de niveau III ainsi que celui des ouvriers de l’État diminue de 6,0 % par rapport à 2012.

Les militaires sont âgés en moyenne de 33,0 ans contre 47,2 ans pour les civils. Leur ancienneté de services atteint en moyenne 12,1 ans pour les militaires et 20,3 ans pour les civils.

Enfin, en intégrant la gendarmerie, le nombre de pensionnés au 31 décembre 2013 atteint 702 642 personnes ayants droit et ayants cause. En 2013, 19 891 personnes sont entrées dans le système de pensions, alors que 20 458 personnes en sont sorties.

1.1 - LE PERSONNEL PERMANENT⁽⁴⁾

1.1.1 - L'ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA

1.1.1.1 - Répartition des effectifs par catégorie et par programme

En ETPT

MILITAIRES					CIVILS					TOTAL
OFF	S-OFF	MdR	VOL	TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	TOTAL	
MISSION DÉFENSE										
PROGRAMME 144 - ENVIRONNEMENT ET PROSPECTIVE DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE										
2 772	1 467	103	3	4 345	1 671	1 028	1 571	70	4 340	8 685
PROGRAMME 178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES										
29 594	93 042	79 239	2 085	203 960	3 411	6 086	15 189	15 790	40 476	244 436
PROGRAMME 146 - ÉQUIPEMENT DES FORCES										
1 938	1 103	74	75	3 190	3 387	1 481	909	2 627	8 404	11 594
PROGRAMME 212 - SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE										
1 376	1 563	229	15	3 183	2 042	2 830	3 175	1 427	9 474	12 657
35 680	97 175	79 645	2 178	214 678	10 511	11 425	20 844	19 914	62 694	277 372
MISSION ANCIENS COMBATTANTS, MÉMOIRE ET LIENS AVEC LA NATION										
PROGRAMME 167 - LIENS ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE										
71	194	76	0	341	62	191	702	47	1 002	1 343
ENSEMBLE DU MINISTÈRE										
35 751	97 369	79 721	2 178	215 019	10 573	11 616	21 546	19 961	63 696	278 715
PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS										285 254
TAUX DE CONSOMMATION DU PLAFOND MINISTÉRIEL D'EMPLOIS AUTORISÉS										97,7 %

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA.

Lecture : 2 772 officiers relèvent du programme 144 (Environnement et prospective de la politique de défense) en 2013.

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

(4) Les effectifs sont décomptés sous plafond ministériel d'emplois autorisés (PMEA). Ne sont présentés que les programmes dotés en effectifs.

Le volet ressources humaines du Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale et de la Loi de programmation militaire 2014/2019

L'année 2013 a été marquée par la parution le 29 avril 2013 du Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale et par l'adoption de la loi du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019.

S'appuyant sur l'analyse d'un environnement international en constante évolution, où se maintiennent à un niveau élevé les risques et menaces pour la sécurité de la France et des Français, le Livre blanc structure l'action des forces armées autour de trois grandes priorités : la protection, la dissuasion et l'intervention.

Répondre à cette dernière priorité constitue un défi majeur pour une armée professionnelle de projection. Elle impose un renouvellement permanent des effectifs, seul moyen de disposer d'une ressource jeune présentant le niveau technico-opérationnel requis dans des domaines très variés, sans altérer par ailleurs la pyramide cible en âge et par grade. Le modèle de ressources humaines militaires, bien qu'il puisse être appelé à évoluer, requiert donc plus que jamais d'importants flux entrant et sortant de personnels.

Si le cœur de la problématique RH est l'adaptation des effectifs à l'organisation requise, il s'agit aussi de concilier cet objectif avec l'impératif de la maîtrise de la masse salariale et les exigences liées à la modernisation de l'action publique. C'est pourquoi, conformément au Livre blanc de 2013, une gouvernance rénovée de la gestion des ressources humaines est mise en place, qui se traduit par un lien fonctionnel direct (autorité fonctionnelle renforcée) entre la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) et les gestionnaires RH.

Le modèle défini par la loi de programmation militaire doit également permettre de piloter l'évolution des effectifs sur la période 2014/2019, qui se caractérise par une déflation totale de 33 675 postes d'ici 2019.

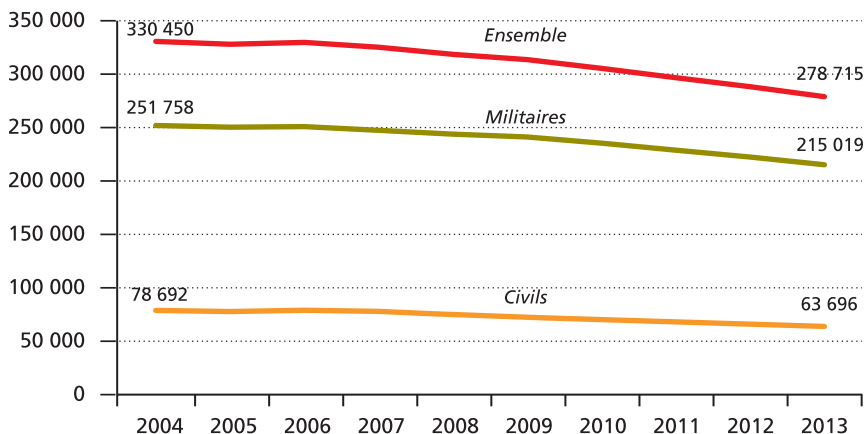
La réussite de cette manœuvre, fondée sur le principe du volontariat des départs, repose sur un dispositif d'accompagnement social, humain et économique et sur de nouveaux leviers de gestion et de pilotage des effectifs tels que :

- des mesures financières d'incitation au départ et à la mobilité ;
- l'adaptation du dispositif de reconversion, notamment par reclassement dans les fonctions publiques.

Enfin, un plan ministériel d'amélioration de la condition du personnel, identifiant des pistes d'action, en particulier dans le domaine du logement, de l'action sociale, du soutien familial et de la chaîne des soutiens, a été élaboré en décembre 2013.

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

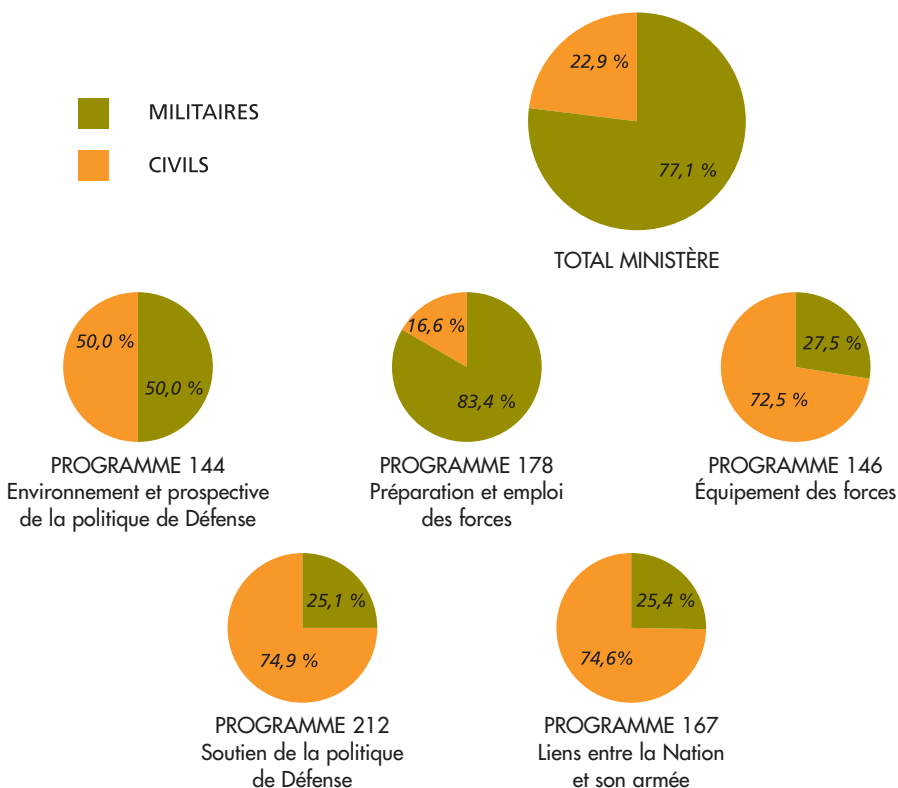
En ETPT



Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEAs entre 2004 et 2013.

1.1.1.3 - Ratio militaires/civils par programme



Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEAs.

1.1.1.4 - Répartition des effectifs de la mission Défense par catégorie et par action

En ETPT

MILITAIRES					CIVILS					TOTAL
Off	S-Off	MdR	VOL	TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	TOTAL	
PROGRAMME 144 - ENVIRONNEMENT ET PROSPECTIVE DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE (RESPONSABLE : DIRECTEUR CHARGÉ DES AFFAIRES STRATÉGIQUES)										3,1 %
ACTION 3 - RECHERCHE ET EXPLOITATION DU RENSEIGNEMENT INTÉRESSANT LA SÉCURITÉ DE LA FRANCE										
794	1 319	94	2	2 209	1 480	953	1 383	23	3 839	6 048
ACTION 7 - PROSPECTIVE DE DÉFENSE										
1 718	8	0	0	1 726	147	45	37	39	268	1 994
ACTION 8 - RELATIONS INTERNATIONALES										
260	140	9	1	410	44	30	151	8	233	643
2 772	1 467	103	3	4 345	1 671	1 028	1 571	70	4 340	8 685
PROGRAMME 178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES (RESPONSABLE : CHEF D'ÉTAT-MAJOR DES ARMÉES)										88,1 %
ACTION 1 - PLANIFICATION DES MOYENS ET CONDUITE DES OPÉRATIONS										
2 955	6 096	1 048	4	10 103	519	1 116	852	551	3 038	13 141
ACTION 2 - PRÉPARATION DES FORCES TERRESTRES										
10 784	30 114	51 633	624	93 155	876	1 086	2 318	4 287	8 567	101 722
ACTION 3 - PRÉPARATION DES FORCES NAVALES										
3 955	21 209	6 533	876	32 573	403	554	988	927	2 872	35 445
ACTION 4 - PRÉPARATION DES FORCES AÉRIENNES										
5 591	21 441	9 374	339	36 745	691	781	1 008	2 943	5 423	42 168
ACTION 5 - LOGISTIQUE ET SOUTIEN INTERARMÉES										
6 309	14 182	10 651	242	31 384	922	2 549	10 023	7 082	20 576	51 960
DONT SOUS-ACTION 80 - FONCTION SANTÉ										
3 818	5 524	1 572	187	11 101	363	838	2 587	1 243	5 031	16 132
DONT SOUS-ACTION 81 - FONCTION PÉTROLIÈRE										
217	355	924	0	1 496	40	99	195	369	703	2 199
29 594	93 042	79 239	2 085	203 960	3 411	6 086	15 189	15 790	40 476	244 436

Source : DRH/MD/SPP/RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA.

Lecture : 1 718 officiers relèvent de l'action 7 (Prospective de Défense) du programme 144 (Environnement et prospective de la politique de Défense), en 2013.

MILITAIRES					CIVILS					TOTAL
OFF	S-OFF	MdR	VOL	TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	TOTAL	
PROGRAMME 146 - ÉQUIPEMENT DES FORCES										4,2 %
(RESPONSABLE : CHEF D'ÉTAT-MAJOR DES ARMÉES - DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL POUR L'ARMEMENT)										
ACTION 11 - PRÉPARATION ET CONDUITE DES OPÉRATIONS D'ARMEMENT										
1 938	1 103	74	75	3 190	3 387	1 481	909	2 627	8 404	11 594
<i>DONT SOUS-ACTION 89 - SOUTIEN DGA ET SUBVENTION FSPOEIE</i>										
1 550	385	8	75	2 018	3 367	1 462	868	2 498	8 195	10 213
<i>DONT SOUS-ACTION 93 - SOUTIEN - EXPÉRIMENTATION TERRE</i>										
167	223	29	0	419	10	16	34	97	157	576
<i>DONT SOUS-ACTION 94 - SOUTIEN - EXPÉRIMENTATION MARINE</i>										
40	126	3	0	169	5	2	2	28	37	206
<i>DONT SOUS-ACTION 95 - SOUTIEN - EXPÉRIMENTATION AIR</i>										
181	369	34	0	584	5	1	5	4	15	599
1 938	1 103	74	75	3 190	3 387	1 481	909	2 627	8 404	11 594
PROGRAMME 212 - SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE										4,6 %
(RESPONSABLE : SECRÉTAIRE GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION)										
ACTION 4 - POLITIQUE IMMOBILIÈRE										
665	578	68	0	1 311	634	875	757	848	3 114	4 425
ACTION 6 - POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES										
91	317	39	3	450	202	771	424	44	1 441	1 891
ACTION 8 - POLITIQUE CULTURELLE ET ÉDUCATIVE										
25	33	7	9	74	82	118	273	109	582	656
ACTION 11 - PILOTAGE SOUTIEN ET COMMUNICATION										
595	635	115	3	1 348	1 124	1 066	1 721	426	4 337	5 685
1 376	1 563	229	15	3 183	2 042	2 830	3 175	1 427	9 474	12 657
TOTAL MISSION DÉFENSE										
35 680	97 175	79 645	2 178	214 678	10 511	11 425	20 844	19 914	62 694	277 372

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA.

Lecture : 79 645 militaires du rang relèvent de la mission Défense en 2013.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

1.1.1.5 - Répartition des effectifs de la mission Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation par catégorie et par action

En ETPT

MILITAIRES					CIVILS					TOTAL
OFF	S-OFF	MdR	VOL	TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	TOTAL	
PROGRAMME 167 - LIENS ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE (RESPONSABLE : SECRÉTAIRE GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION)										
ACTION 1 - JOURNÉE DÉFENSE ET CITOYENNETÉ										
71	194	76	0	341	62	191	672	47	972	1 313
ACTION 2 - POLITIQUE DE MÉMOIRE										
0	0	0	0	0	0	0	30	0	30	30
TOTAL MISSION ANCIENS COMBATTANTS, MÉMOIRE ET LIENS AVEC LA NATION										
71	194	76	0	341	62	191	702	47	1 002	1 343

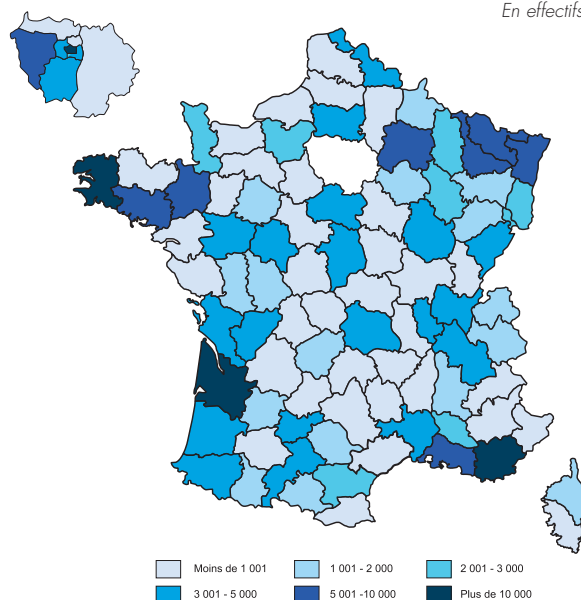
Source : DRH/MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME.A.

Lecture : 702 agents de catégorie C ou de niveau III relèvent de la mission Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation en 2013.

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

En effectifs physiques



Source : fichiers de gestion des armées et fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME.A affecté en métropole en décembre 2013.

1.1.2 - Le personnel militaire sous PMEA

1.1.2.1 - Répartition des effectifs militaires par catégorie et par armée, direction et service

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	14 827	39 937	59 618	622	115 004	53,5
MARINE	4 700	24 240	7 087	749	36 776	17,1
AIR	6 849	26 379	12 123	138	45 489	21,1
GENDARMERIE*	228	1 845	0	484	2 557	1,2
SSA	3 836	4 493	0	185	8 514	4,0
SEA	221	329	893	0	1 443	0,7
DGA**	3 450	0	0	0	3 450	1,6
SCA	1 116	49	0	0	1 165	0,5
SID	409	0	0	0	409	0,2
AUTRES SERVICES***	115	97	0	0	212	0,1
TOTAL	35 751	97 369	79 721	2 178	215 019	100,0
%	16,6	45,3	37,1	1,0	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA.

Lecture : les officiers sont au nombre de 35 751 en 2013.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère de la défense.

** Les 1 535 élèves de l'École polytechnique sont comptabilisés parmi les officiers de la DGA.

*** APM, CGA, PIA.

 Mouvements de
personnel

 Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

 Conditions
de travail

 Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

1.1.2.2 - Évolution des effectifs militaires par armée, direction et service et par catégorie sur 3 ans

En ETPT

	CAT.	2011	2012	2013	PART DE CHAQUE CATÉGORIE	TOTAL
TERRE	OFF.	15 379	15 181	14 827	12,9 %	TERRE 115 004
	S/OFF.	41 943	41 011	39 937	34,7 %	
	MdR	64 007	62 121	59 618	51,9 %	
	Volontaires	999	757	622	0,5 %	
MARINE	OFF.	4 787	4 758	4 700	12,8 %	MARINE 36 776
	S/OFF.	25 303	24 643	24 240	65,9 %	
	MdR	7 608	7 583	7 087	19,3 %	
	Volontaires	945	855	749	2,0 %	
AIR	OFF.	7 068	6 978	6 849	15,1 %	AIR 45 489
	S/OFF.	28 536	27 360	26 379	58,0 %	
	MdR	13 947	13 031	12 123	26,6 %	
	Volontaires	276	169	138	0,3 %	
GENDARMERIE*	OFF.	225	231	228	8,9 %	GEND 2 557
	S/OFF.	1 971	1 901	1 845	72,2 %	
	MdR	0	0	0	0,0 %	
	Volontaires	540	516	484	18,9 %	
SSA	OFF.	4 087	3 872	3 836	45,0 %	SSA 8 514
	S/OFF.	4 593	4 518	4 493	52,8 %	
	MdR	0	0	0	0,0 %	
	Volontaires	178	166	185	2,2 %	
SEA	OFF.	221	225	221	15,3 %	SEA 1 443
	S/OFF.	328	327	329	22,8 %	
	MdR	905	911	893	61,9 %	
	Volontaires	0	0	0	0,0 %	
DGA**	OFF.	3 430	3 442	3 450	100,0 %	DGA 3 450
	S/OFF.	0	0	0	0,0 %	
	MdR	0	0	0	0,0 %	
	Volontaires	1	0	0	0,0 %	
AUTRES SERVICES***	OFF.	1 238	1 492	1 640	91,8 %	AUTRES SERVICES 1 786
	S/OFF.	141	167	146	8,2 %	
	MdR	0	0	0	0,0 %	
	Volontaires	0	0	0	0,0 %	
TOTAL	OFF.	36 435	36 179	35 751	16,6 %	TOTAL 215 019
	S/OFF.	102 815	99 927	97 369	45,3 %	
	MdR	86 467	83 646	79 721	37,1 %	
	Volontaires	2 939	2 463	2 178	1,0 %	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère de la défense.

** Les 1 535 élèves de l'École polytechnique sont comptabilisés parmi les officiers de la DGA en 2013.

*** SCA, APM, CGA, SID, PIA.

1.1.2.3 - Répartition entre militaires de carrière et sous contrat par catégorie et par armée, direction et service

En ETPT

	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MdR	VOL.	TOTAL		RATIO CARRIÈRE/CONTRAT (EN %)
	CARRIÈRE	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	CONTRAT	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	
TERRE	11 432	3 395	21 041	18 896	59 618	622	32 473	82 531	28/72
MARINE	3 424	1 276	10 209	14 031	7 087	749	13 633	23 143	37/63
AIR	4 383	2 466	16 345	10 034	12 123	138	20 728	24 761	46/54
GENDARMERIE*	228	0	1 845	0	0	484	2 073	484	81/19
SSA	2 835	1 001	2 855	1 638	0	185	5 690	2 824	67/33
SEA	217	4	199	130	893	0	416	1 027	29/71
DGA**	3 450	0	0	0	0	0	3 450	0	100/0
SCA	798	318	49	0	0	0	847	318	73/27
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS***	409	115	58	39	0	0	467	154	75/25
TOTAL RATIO	27 176	8 575	52 601	44 768	79 721	2 178	79 777	135 242	37/63
CARRIÈRE/CONTRAT (EN %)	76	24	54	46	100	100	37	63	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME.A.

Lecture : 76 % des officiers sont de carrière et 24 % servent sous contrat en 2013.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PME.A du ministère de la défense.

** Les 1 535 élèves de l'École polytechnique sont comptabilisés parmi les officiers de carrière de la DGA.

** APM, CGA, SID, PIA.

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

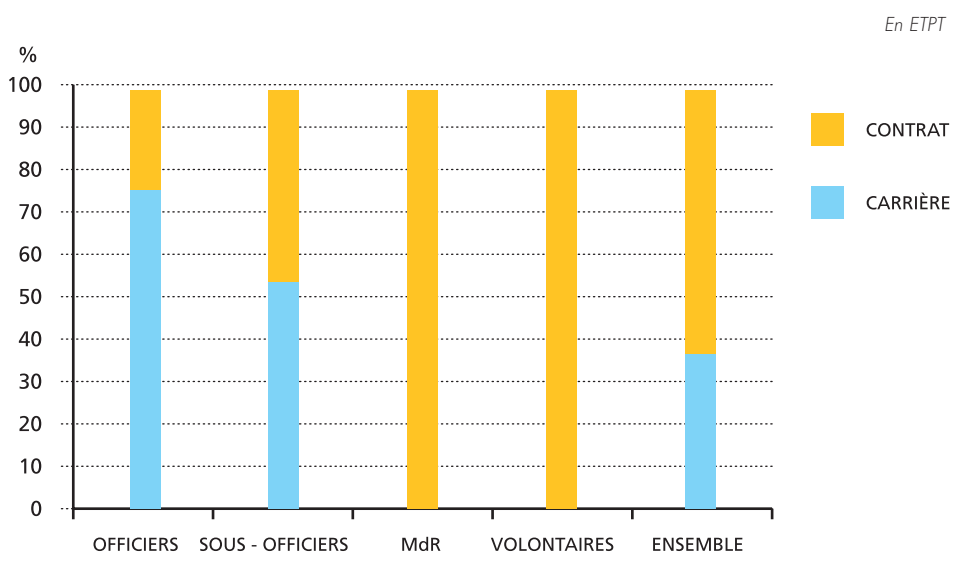
Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

1.1.2.4 - Répartition entre militaires de carrière et sous contrat par catégorie



Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.
 Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs.

1.1.2.5 - Nombre de volontaires par catégorie et par armée, direction et service

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	2	0	620	622	28,6
MARINE	79	0	670	749	34,4
AIR	29	15	94	138	6,3
GENDARMERIE*	2	20	462	484	22,2
SSA	5	15	165	185	8,5
TOTAL	117	50	2 011	2 178	100,0
%	5,4	2,3	92,3	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.
 Champ : ensemble des militaires volontaires sous PMEAs.
 Lecture : l'armée de terre compte 620 volontaires militaires du rang en 2013.

* Les effectifs comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEAs du ministère de la défense.

1.1.2.6 - Répartition des femmes militaires par catégorie et par armée, direction et service

En ETPT

	FEMMES MILITAIRES				TOTAL	TAUX DE FÉMINISATION (%)
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES		
TERRE	1 193	4 730	5 366	21	11 310	9,8
MARINE	496	3 138	1 233	215	5 082	13,8
AIR	815	5 013	4 004	92	9 924	21,8
GENDARMERIE*	15	232	0	204	451	17,6
SSA	1 503	3 166	0	116	4 785	56,2
SEA	25	27	73	0	125	8,7
DGA	266	0	0	0	266	13,9
SCA	268	0	0	0	268	23,0
AUTRES SERVICES**	75	43	0	0	118	19,0
TOTAL	4 656	16 349	10 676	648	32 329	15,1
TAUX DE FÉMINISATION (%)	13,6	16,8	13,4	29,8	15,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des femmes militaires sous PME A, hors élèves de l'École polytechnique.

Lecture : l'armée de terre compte 1 193 femmes officiers en 2013.

* Les effectifs comprennent uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère de la défense.

** APM, CGA, SID, PIA.

 Mouvements de
personnel

 Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

 Conditions
de travail

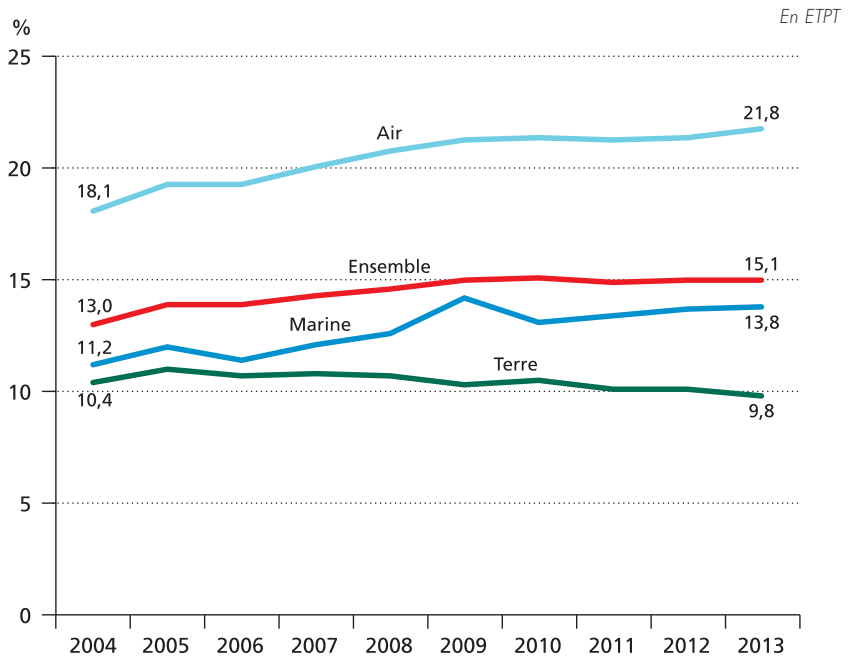
 Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

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



Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des militaires sous PME.A.

Lecture : le taux de féminisation de l'armée de l'air a progressé régulièrement au cours des dix dernières années, passant de 18,1 % en 2004 à 21,8 % en 2013.

1.1.2.8 - Répartition des effectifs militaires par catégorie et par armée, direction et service en ETPE⁽⁵⁾

En ETPE

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	14 758	39 378	58 968	743	113 847	53,4
MARINE	4 682	24 237	6 847	780	36 546	17,1
AIR	6 812	26 174	11 850	115	44 951	21,1
GENDARMERIE*	226	1 830	0	455	2 511	1,2
SSA	3 864	4 543	0	196	8 603	4,0
SEA	221	334	872	0	1 427	0,7
DGA**	3 472	0	0	0	3 472	1,6
SCA	1 121	48	0	0	1 169	0,5
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS***	531	88	0	0	619	0,3
TOTAL	35 687	96 632	78 537	2 289	213 145	100,0
%	16,7	45,3	36,9	1,1	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A en décembre 2013.

Lecture : l'armée de terre compte 14 758 officiers en décembre 2013.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère de la défense.

** Les élèves de l'École polytechnique sont comptabilisés parmi les officiers de la DGA.

*** APM, CGA, SID, PIA.

 Mouvements de
personnel

 Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

 Conditions
de travail

 Relations
professionnelles

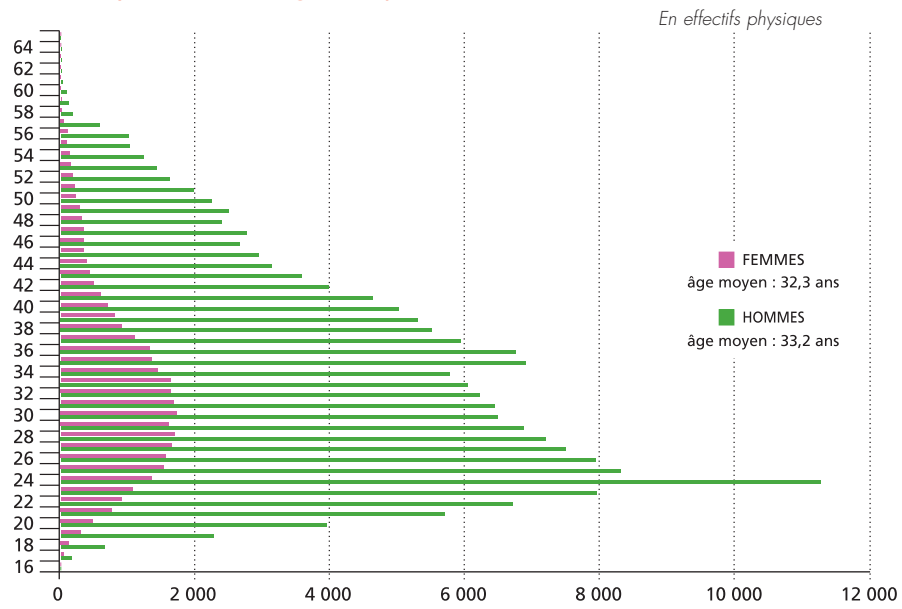
Politique sociale

Réserve

Postface

(5) L'ETPE (équivalent temps plein emploi) est une unité de décompte des effectifs à un instant T qui prend en compte la quotité de travail constatée. À titre d'exemple, un agent à temps partiel à 80 % un mois donné compte pour 0,8 ETPE.

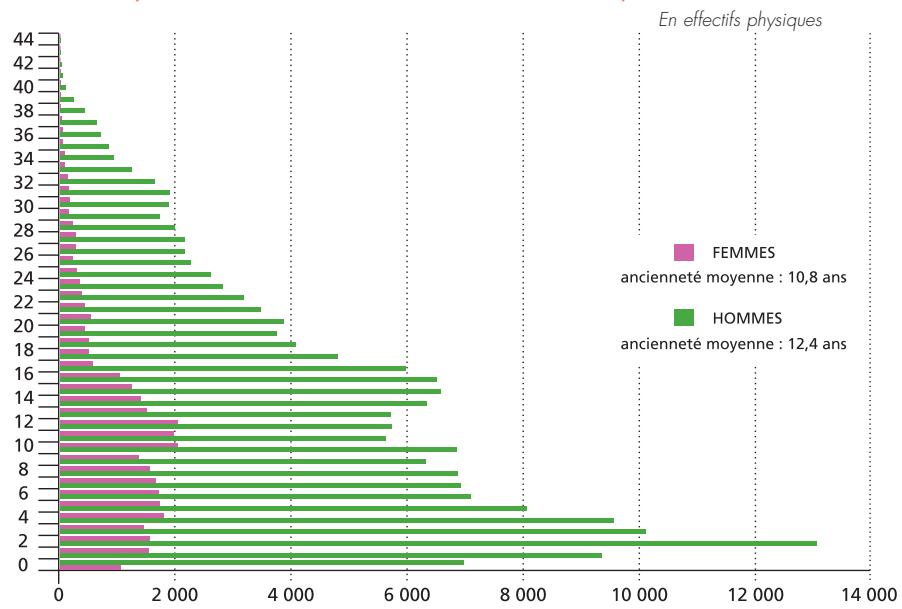
1.1.2.9 - Pyramide des âges du personnel militaire



Âge moyen global des militaires : 33,0 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.
Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA en décembre 2013.

1.1.2.10 - Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire

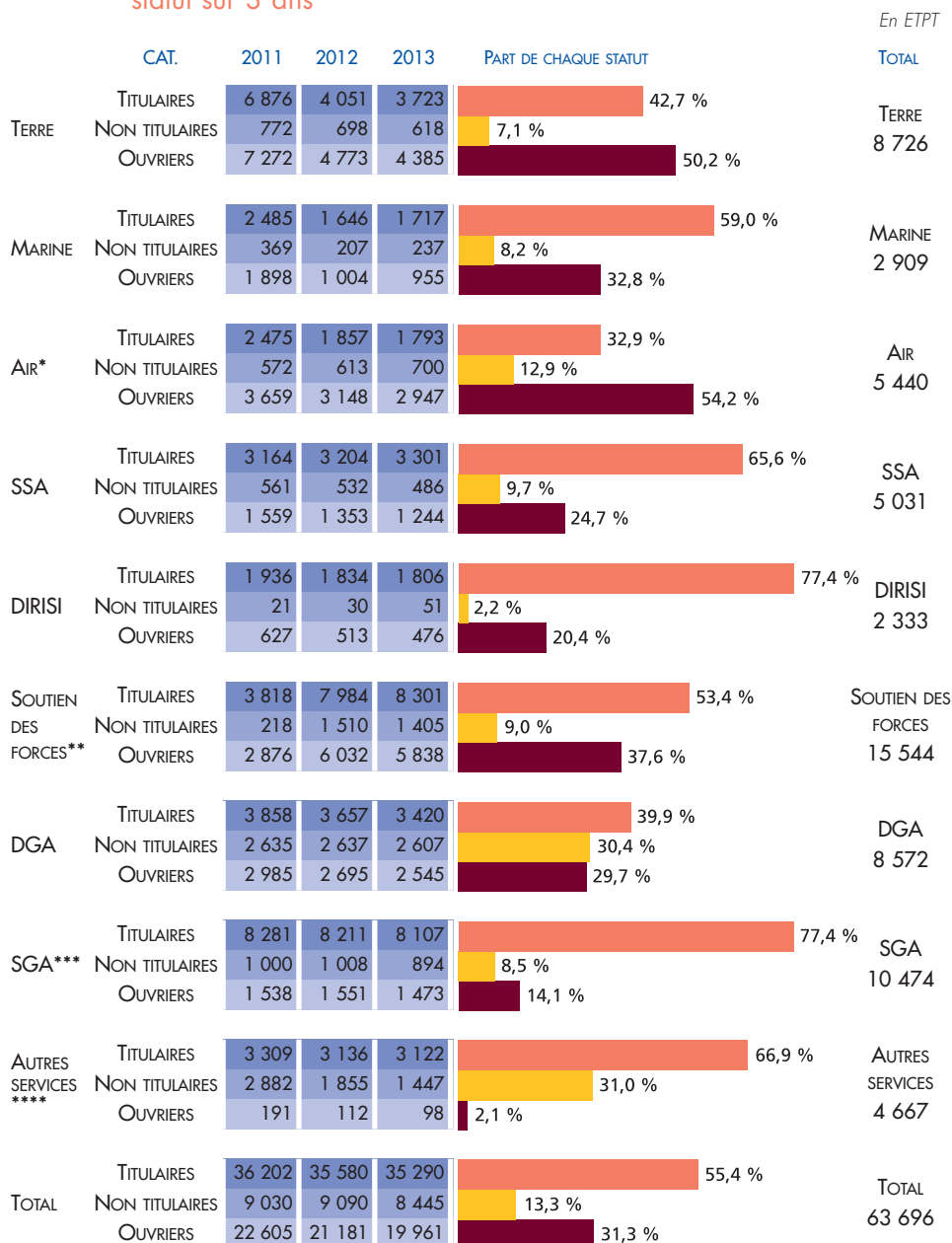


Ancienneté moyenne des militaires : 12,1 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.
Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA en décembre 2013.

1.1.3 - Le personnel civil sous PMEa

1.1.3.1 - Répartition du personnel civil par armée, direction et service et par statut sur 3 ans



Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEa.

Lecture : la marine compte 237 agents non titulaires en 2013.

* Dont SIAé.

** OIAS, SEA, SCA, SIMu.

*** Dont DICoD.

**** DRM, DPSD, DGSE, EMA (partie centrale), etc.

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

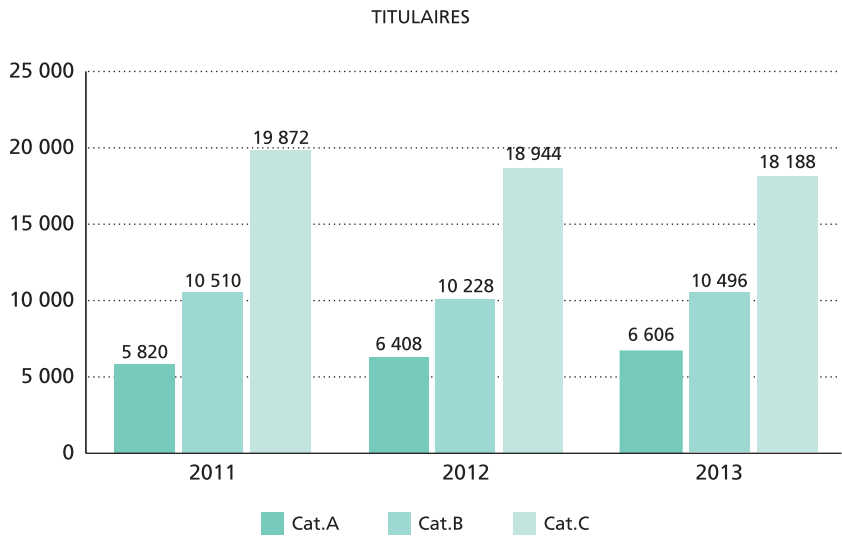
Politique sociale

Réserve

Postface

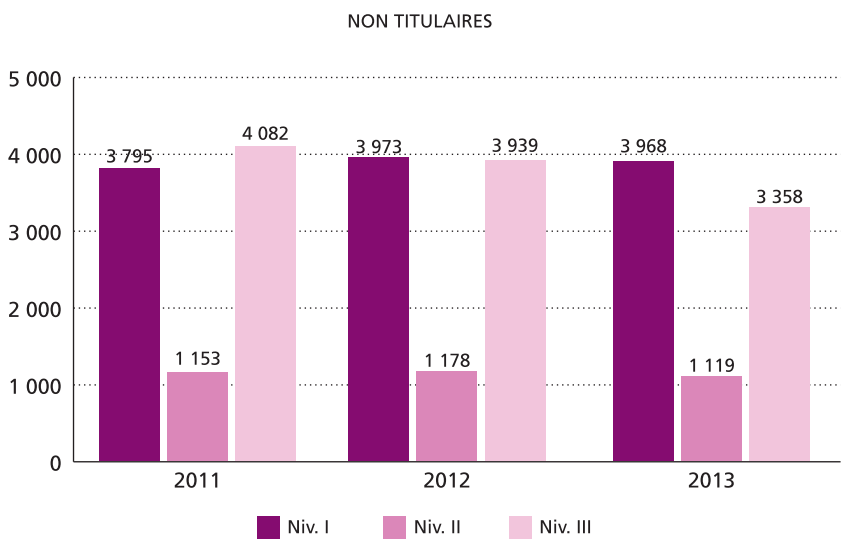
1.1.3.2 - Évolution du personnel civil titulaire, non titulaire et ouvrier de l'État sur 3 ans

En ETPT



Source : DRH-MD/SRHC/GPC.
 Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PME.A.
 Lecture : 18 188 personnels civils titulaires sont de catégorie C en 2013.

En ETPT



Source : DRH-MD/SRHC/GPC.
 Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PME.A.
 Lecture : 3 358 personnels civils non titulaires sont de niveau III en 2013.

OUVRIERS DE L'ÉTAT

En ETPT

2011	2012	2013
22 605	21 181	19 961

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des ouvriers de l'État sous PME.A.

Lecture : le personnel civil compte 19 961 ouvriers de l'État en 2013.

1.1.3.3 - Répartition du personnel civil féminin par statut et par catégorie

En ETPT

	TITULAIRES			NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
	CAT. A	CAT. B	CAT. C	Niv. I	Niv. II	Niv. III		
EFFECTIF	1 878	4 693	11 763	1 130	393	1 227	3 040	24 124
TAUX DE FÉMINISATION (%)	28,4	44,7	64,7	28,5	35,2	36,5	15,2	37,9

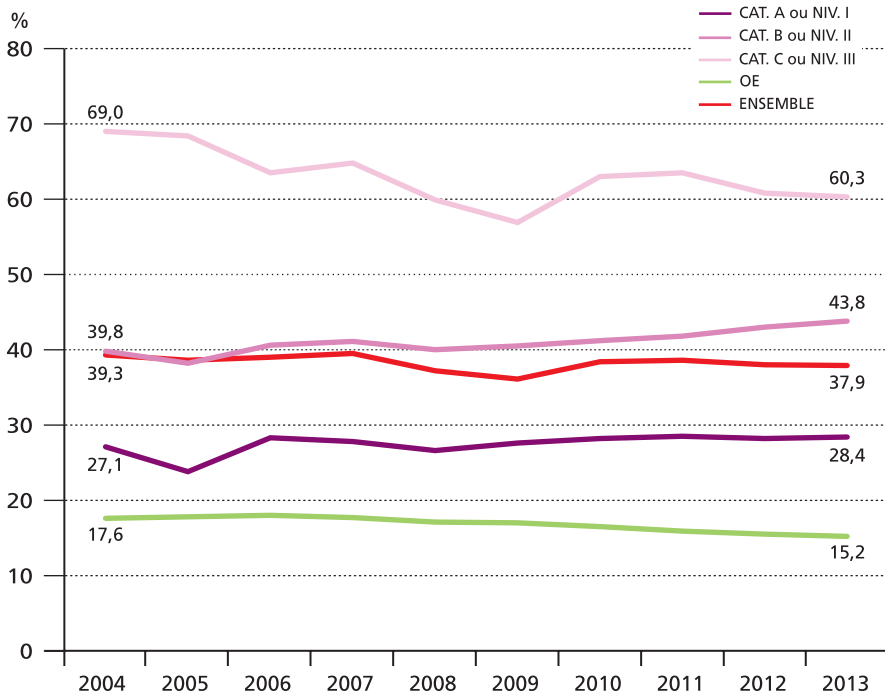
Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil féminin sous PME.A.

Lecture : 1 130 agents non titulaires féminins sont de niveau I en 2013.

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

En ETPT



Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME.A.

1.1.3.5 - Répartition du personnel civil par statut et par armée, direction et service

En ETPE

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%	
Mouvements de personnel	TERRE	3 613	652	4 207	8 472	13,5
	MARINE	1 770	231	928	2 929	4,6
Dépenses liées au personnel	AIR*	1 742	740	2 840	5 322	8,5
	SSA	3 297	427	1 212	4 936	7,8
	DIRISI	1 858	54	467	2 379	3,8
Formation	OIAS	5 910	1 214	3 949	11 073	17,6
	SEA	325	19	356	700	1,1
	SCA	1 905	133	726	2 764	4,4
Reconversion	SIMU	189	12	610	811	1,3
	DGA	3 372	2 615	2 496	8 483	13,5
	SGA**	8 038	889	1 408	10 335	16,4
Conditions de travail	AUTRES SERVICES ***	3 130	1 476	91	4 697	7,5
	TOTAL	35 149	8 462	19 290	62 901	100,0
	%	55,9	13,4	30,7	100	

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA en décembre 2013.

Lecture : les titulaires sont 35 149 en décembre 2013.

* Dont SIAé.

** Dont DICOd.

*** DRM, DPSD, DGSE, EMA (partie centrale), etc.

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

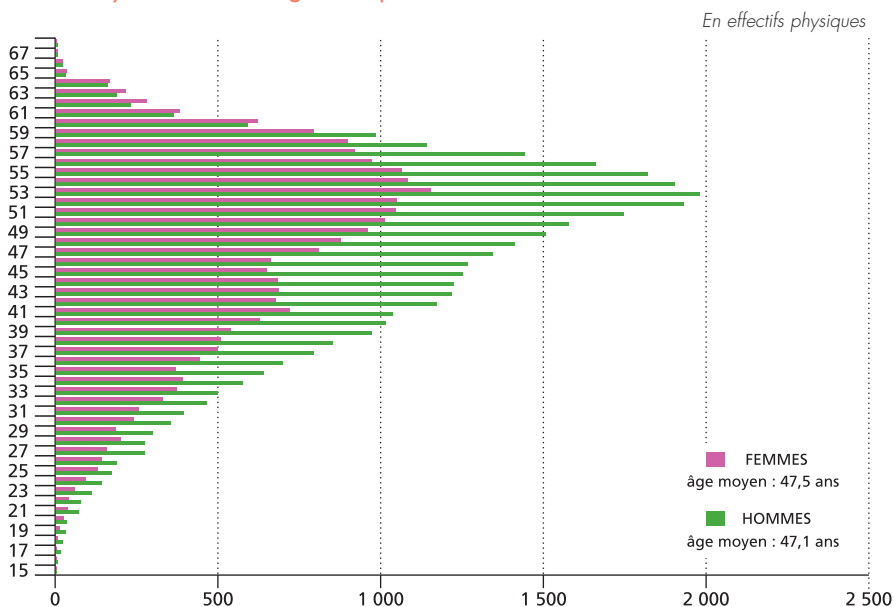
Relations professionnelles

Politique sociale

Reserve

Postface

1.1.3.6 - Pyramide des âges du personnel civil

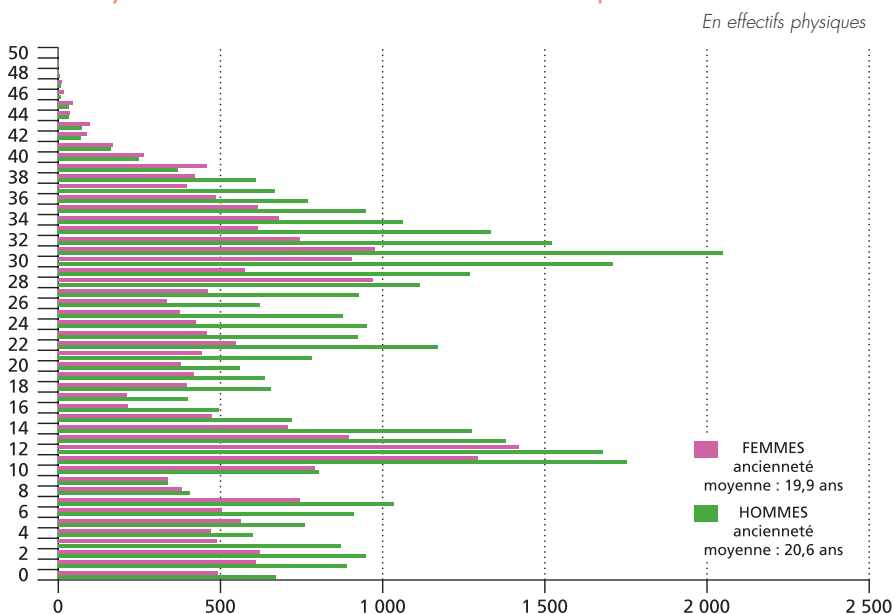


Âge moyen global : 47,2 ans

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA, hors DGSE et PCRL.

1.1.3.7 - Pyramide des anciennetés de service du personnel civil



Ancienneté moyenne globale : 20,3 ans

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA, hors DGSE et PCRL.

Le bilan des chantiers ressources humaines

Le dialogue social civil a été marqué, au cours de l'année 2013, par la mise en place des chantiers RH annoncés par le ministre. Six chantiers ont été initiés dès la fin 2012, un septième a été créé en juin 2013.

L'état d'avancement de chacun des chantiers RH fait l'objet d'une présentation régulière lors de chaque comité technique ministériel.

1. Deux ans après la mise en œuvre des accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social, une enquête sur la concertation au sein du ministère de la défense a été lancée. Le constat dressé a permis de souligner la nécessité de stabiliser les instances de concertation, et de renforcer le triptyque information/communication/formation, qui doit être au cœur de la concertation.

2. La cartographie des comités hygiène, de sécurité et des conditions de travail a été présentée aux organisations syndicales en novembre 2013. Elle servira de base aux travaux permettant la constitution des sections de vote pour les élections professionnelles de décembre 2014.

3. S'agissant du dispositif de santé, sécurité au travail, l'année 2013 a été marquée par la publication de l'arrêté du 9 avril 2013 relatif aux modalités de désignation et aux attributions du chargé de prévention des risques professionnels. Un bilan du dispositif santé et sécurité au travail a été lancé dès janvier 2013, ainsi que la déclinaison, au sein du ministère de la défense, des dispositions de l'accord-cadre fonction publique sur la prévention des risques psychosociaux.

4. Les travaux du groupe de travail "ouvriers de l'État", réuni en 2013, ont permis d'obtenir du cabinet du Premier ministre une reprise des recrutements des ouvriers de l'État à hauteur de 105 en 2014, dans quatre spécialités (mécanique aéronautique, frigoriste, pyrotechnie, diéséliste). Une réflexion a par ailleurs été engagée sur l'avancement et la carrière des ouvriers de l'État.

5. Le chantier RH sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lancé en décembre 2012, a permis de définir les modalités d'élaboration pour le personnel civil du "Rapport de situation comparée du ministère de la défense relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes", annexé à ce Bilan social, dont les principes ont fait l'objet d'un accord formel avec chacune des organisations syndicales du ministère.

6. La formation sera désormais présentée dans un catalogue ministériel, au profit du personnel civil. Dans un souci de transparence et d'égalité de traitement des agents, à chaque action de formation correspondra un contenu, une durée et un coût. Une analyse qualitative des actions est également prévue.

Concernant le volet mobilité, un document d'orientation a été élaboré avec pour objectif de favoriser la mobilité et l'employabilité du personnel civil et de poser les bases d'une gestion par les compétences des ressources civiles du ministère.

7. Le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale de 2013 préconise de recentrer le personnel militaire sur ses fonctions opérationnelles et de confier plus largement les

emplois des fonctions administratives et de soutien au personnel civil. En application de ces préconisations, le ministre a souhaité qu'une étude soit menée pour identifier les postes militaires relevant des fonctions administratives et de soutien susceptibles d'être tenus, à court ou moyen terme par du personnel civil. Elle a porté d'une part, sur la résorption des sureffectifs civils observés dans certains bassins d'emploi, et d'autre part, sur l'analyse fonctionnelle des emplois susceptibles d'être tenus par du personnel civil. L'objectif est de permettre une transformation dans les référentiels des effectifs en organisation (REO) des postes précédemment occupés par des militaires, en emploi civil, et l'organisation de la mise à disposition de la ressource par le personnel civil.

1.2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

Répartition des volontaires titulaires d'un engagement à servir dans la réserve⁽⁶⁾ (ESR) par catégorie et par armée, direction et service

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	4 001	4 393	7 031	15 425	55,7
MARINE	1 329	2 172	1 326	4 827	17,4
AIR	1 140	1 910	1 306	4 356	15,7
SSA	1 789	1 081	51	2 921	10,6
SEA	28	29	9	66	0,3
DGA	85	0	0	85	0,3
TOTAL	8 372	9 585	9 723	27 680	100,0
%	30,3	34,6	35,1	100,0	

Source : CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR en décembre 2013, hors gendarmerie.

Lecture : l'armée de terre compte 4 001 officiers sous ESR en décembre 2013.

(6) La gendarmerie n'est pas incluse dans le décompte de la réserve opérationnelle pour ce chapitre.

1.3 - LES RETRAITÉS

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

1.3.1 - Répartition des pensionnés en décembre 2013

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL
	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES	SOUS-TOTAL	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES	SOUS-TOTAL	
OFF	60 337	22	60 359	24 442	491	24 933	85 292
S-OFF	275 521	4 459	279 980	110 719	11 184	121 903	401 883
MdR	43 556	13 239	56 795	12 134	17 738	29 872	86 667
NON ASSIMILÉS	664	0	664	67	17	84	748
TOTAL MILITAIRES	380 078	17 720	397 798	147 362	29 430	176 792	574 590
CAT. A	3 608	1	3 609	942	0	942	4 551
CAT. B	5 334	0	5 334	1 691	7	1 698	7 032
CAT. C	17 319	10	17 329	3 268	69	3 337	20 666
OE	61 727	224	61 951	33 059	706	33 765	95 716
NON ASSIMILÉS	64	0	64	19	4	23	87
TOTAL CIVILS	88 052	235	88 287	38 979	786	39 765	128 052
ENSEMBLE	468 130	17 955	486 085	186 341	30 216	216 557	702 642

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause qui ont perçu une pension en décembre 2013, y compris gendarmerie.
Lecture : 60 337 officiers ayants droit ont perçu une pension non cristallisée en décembre 2013.

1.3.2 - Répartition des entrées dans le système des pensions en 2013

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	TOTAL
OFF	1 568	950	2 518
S-OFF	6 667	3 658	10 325
MdR	2 258	248	2 506
NON ASSIMILÉS	105	1	106
TOTAL MILITAIRES	10 598	4 857	15 455
CAT. A	203	23	226
CAT. B	252	32	284
CAT. C	529	74	603
NON ASSIMILÉS	0	0	0
OE	2 065	1 258	3 323
TOTAL CIVILS	3 049	1 387	4 436
ENSEMBLE	13 647	6 244	19 891

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause qui ont perçu une pension pour la première fois en 2013, y compris gendarmerie.

Lecture : 1 568 officiers ayants droit sont entrés dans le système des pensions en 2013.

1.3.3 - Répartition des sorties du système des pensions en 2013

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	TOTAL
OFF	1 516	1 356	2 872
S-OFF	6 334	5 520	11 854
MdR	642	421	1 063
NON ASSIMILÉS	2	10	12
TOTAL MILITAIRES	8 494	7 307	15 801
CAT. A	94	43	137
CAT. B	135	101	236
CAT. C	533	211	744
NON ASSIMILÉS	2	0	2
OE	2 063	1 475	3 538
TOTAL CIVILS	2 827	1 830	4 657
ENSEMBLE	11 321	9 137	20 458

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause décédés en 2013, y compris gendarmerie.

Lecture : 1 516 officiers ayants droit sont décédés en 2013.

Le solde entrée/sortie d'ayants droit s'élève à 2 326 et celui des ayants cause à - 2 893.



DICoD

CHAPITRE 2

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Entrées dans le PME A⁽¹⁾ – départs du PME A – passage de contrat à carrière – transformations des CDD en CDI pour les agents non titulaires – avancements – mutations – ensemble du personnel concerné par les restructurations en 2013

En 2013, 14 607 militaires ont été recrutés au ministère de la défense (MINDEF), principalement par l'armée de terre (63,6 %). Les recrutements de militaires du rang représentent 64,9 % des entrées directes. À l'inverse, 18 451 militaires ont quitté définitivement les armées.

Le passage de l'état de militaire sous contrat au statut de militaire de carrière a concerné 66 officiers et 1 870 sous-officiers. Les promotions par changement de catégorie ont quant à elles bénéficié à 3 439 militaires.

Par ailleurs, le personnel militaire a connu 60 217 mutations dont 24 856 avec changement de résidence⁽²⁾.

S'agissant du personnel civil, on constate une forte baisse des recrutements. En effet, 1 533 recrutements⁽³⁾ ont été réalisés (contre 2 319 en 2012), dont 23,5 % de catégories A ou niveau I, 24,0 % de catégorie B ou niveau II et 52,5 % de catégorie C ou niveau III. Parallèlement, 3 351 civils ont quitté définitivement le ministère.

Au cours de l'année 2013, 472 personnels civils titulaires ont connu un changement de corps et 403 un changement de grade (hors promotions par concours). 30 agents non titulaires ont accédé à un contrat à durée indéterminée en raison de la mise en œuvre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012⁽⁴⁾.

Chiffres-clés

Militaires :

17 894 entrées dans le PME A dont 14 607 recrutements directs.

24 254 sorties du PME A dont 18 451 départs définitifs (y compris décès).

3 439 militaires ont bénéficié d'une promotion par changement de catégorie.

Civils :

2 180 entrées dans le PME A, dont 1 533 recrutements directs.

4 469 sorties du PME A, dont 3 351 départs définitifs (y compris décès).

472 avancements par changement de corps.

(1) PME A : Plafond ministériel des emplois autorisés.

(2) Y compris les mutations des militaires de la gendarmerie sous PME A du ministère de la défense, hors mutations suite à une sortie d'école.

(3) Hors DGSE, vacataires et PCRL.

(4) 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 dite "loi Sauvadet".

Les mutations ont concerné 2 976 civils dont 1 098 avec changement de résidence.

Enfin, 3 038 établissements⁽⁵⁾ ont été restructurés (établissements dissous, créés ou transférés) en 2013.

2.1 - LES ENTRÉES DANS LE PMEA

2.1.1 - Le personnel militaire

2.1.1.1 - Recrutements directs⁽⁶⁾ des militaires par catégorie et par armée, direction ou service

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	272	694	7 475	845	9 286	63,6
MARINE	112	684	1 369	626	2 791	19,1
AIR	120	1 105	491	47	1 763	12,1
SSA	160	252	0	95	507	3,5
SEA	2	4	140	0	146	1,0
DGA	51	0	0	0	51	0,2
SCA	37	0	0	0	37	0,3
SID	26	0	0	0	26	0,2
TOTAL	780	2 739	9 475	1 613	14 607	100,0
%	5,3	18,8	64,9	11,0	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire recruté en 2013, hors élèves de l'École polytechnique.

Lecture : 272 officiers ont été recrutés par l'armée de terre en 2013.

Remarque : Aucun recrutement n'a eu lieu en 2013 pour la gendarmerie, les APM, le CGA et la PIA.

NB : Les élèves ayant vocation à devenir officiers ou sous-officiers sont comptabilisés dans la catégorie dans laquelle ils sont destinés à servir, hors élèves de l'École polytechnique.

(5) Régiments, bases aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales, etc.
(6) Issus de la société civile.

2.1.1.2 - Recrutements directs⁽⁷⁾ des militaires féminins par catégorie et par armée, direction et service

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	45	107	534	31	717	36,9
MARINE	25	106	184	159	474	24,4
AIR	24	214	109	29	376	19,3
SSA	84	192	0	49	325	16,7
SEA	2	0	9	0	11	0,6
DGA	6	0	0	0	6	0,3
SCA	28	0	0	0	28	1,4
SID	7	0	0	0	7	0,4
TOTAL	221	619	836	268	1 944	100,0
%	11,4	31,8	43,0	13,8	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire féminin recruté en 2013, hors élèves de l'École polytechnique.

Lecture : 45 officiers féminins ont été recrutés par l'armée de terre en 2013.

2.1.1.3 - Les autres entrées de militaires dans le PMEA

Les autres entrées dans le PMEA se composent des arrivées : de la position d'activité hors PMEA, de la position de détachement, de la position hors cadres, de la position de non-activité, etc.

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	263	412	646	34	1 355	41,2
MARINE	48	383	133	10	574	17,5
AIR	78	592	196	7	873	26,6
GENDARMERIE	18	71	0	36	125	3,8
SSA	98	162	0	2	262	8,0
SEA	2	3	2	0	7	0,2
DGA	41	0	0	0	41	1,2
SCA	44	0	0	0	44	1,3
AUTRES SERVICES*	4	2	0	0	6	0,2
TOTAL	596	1 625	977	89	3 287	100,0
%	18,1	49,5	29,7	2,7	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le PMEA en 2013, hors recrutement direct.

Lecture : 263 officiers de l'armée de terre sont entrés dans le PMEA au cours de l'année 2013, hors recrutement direct.

* APM, CGA, SID, PIA.

(7) Issus de la société civile.

2.1.2 - Le personnel civil

2.1.2.1 - Recrutements directs du personnel titulaire par catégorie et par armée, direction et service

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	49	27	60	136	16,2
MARINE	20	19	26	65	7,8
AIR*	8	29	17	54	6,4
SSA	4	41	56	101	12,0
DIRISI	4	52	27	83	9,9
OIAS	7	12	53	72	8,6
SEA	1	5	4	10	1,2
SCA	6	7	54	67	8,0
SIMu	0	3	3	6	0,7
DGA	6	7	8	21	2,5
SGA**	81	77	53	211	25,2
AUTRES SERVICES***	3	5	5	13	1,5
TOTAL	189	284	366	839	100,0
%	22,5	33,9	43,6	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire recruté en 2013, hors DGSE.

Lecture : 49 titulaires de catégorie A ont été recrutés et affectés à l'armée de terre en 2013.

* Dont SIAé.

** Dont DICoD.

*** Dont DRM, DPSD, EMA (partie centrale).

2.1.2.2 - Recrutements du personnel titulaire par catégorie et par voie d'accès

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
CONCOURS INTERMINISTÉRIELS*	36	0	0	36	4,3
CONCOURS DÉFENSE ET RECRUTEMENTS DIRECTS	5	53	80	138	16,5
TITULARISATION HANDICAPÉS	0	15	34	49	5,8
TITULARISATION PACTES	0	0	22	22	2,6
DÉTACHEMENT, POSITION NORMALE D'ACTIVITÉ, INTÉGRATIONS DIRECTES	111	39	44	194	23,1
INTÉGRATIONS DE MILITAIRES	37	177	186	400	47,7
DONT L 4139-2	37	160	150	347	86,8
DONT EMPLOIS RÉSERVÉS	0	17	36	53	13,2
TOTAL	189	284	366	839	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire recruté en 2013, hors DGSE.

Lecture : 37 militaires ont été intégrés par la L 4139-2 au personnel civil de catégorie A en 2013.

* Concerne les administrateurs civils recrutés par la voie de l'École nationale d'administration (ENA) et les attachés recrutés par les instituts régionaux d'administration (IRA).

2.1.2.3 - Recrutements du personnel non titulaire⁽⁸⁾ par type de contrat

En effectifs physiques

	NOMBRE	%
84-16	452	65,1
BOE	46	6,7
PACTE	1	0,1
ICT	73	10,5
TCT	26	3,8
APPRENTIS	96	13,8
TOTAL	694	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté en 2013, hors DGSE.

Lecture : 73 ICT ont été recrutés en 2013.

NB : **84-16** : non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; **BOE** : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi ; **PACTE** : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État ; **ICT** : Ingénieurs et cadres technico-commerciaux ; **TCT** : Techniciens et cadres technico commerciaux.

2.1.2.4 - Recrutements du personnel non titulaire⁽⁸⁾ par armée, direction et service et par niveau

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	1	21	159	181	26,1
MARINE	4	2	34	40	5,8
AIR*	9	11	127	147	21,2
SSA	6	1	16	23	3,3
DIRISI	2	2	1	5	0,7
OIAS	2	0	10	12	1,7
SEA	1	4	5	10	1,4
SCA	3	0	17	20	2,9
SIMU	0	2	6	8	1,2
DGA	68	19	11	98	14,1
SGA**	62	21	50	133	19,2
AUTRES SERVICES***	14	1	2	17	2,4
TOTAL	172	84	438	694	100,0
%	24,8	12,1	63,1	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté en 2013, hors DGSE.

Lecture : 159 non titulaires de niveau III ont été recrutés et affectés dans l'armée de terre en 2013.

* Dont SLAé.

** Dont DICOd.

*** Dont DRM, DPSD, EMA (partie centrale).

(8) Hors vacataires et PCRL.

2.1.2.5 - Recrutement du personnel ouvrier de l'État

Le recrutement de personnel ouvrier de l'État est suspendu en 2013.

2.1.2.6 - Ensemble des recrutements de personnel civil⁽¹⁰⁾ par catégorie et par statut

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	189	284	366	-	839	54,7
NON TITULAIRES	172	84	438	-	694	45,3
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	0	0	0,0
TOTAL	361	368	804	0	1 533	100,0
%	23,5	24,0	52,5	0,0	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil recruté en 2013, hors DGSE.

Lecture : 172 agents non titulaires de niveau I ont été recrutés en 2013.

2.1.2.7 - Ensemble des recrutements⁽⁹⁾ du personnel civil féminin par catégorie et par statut

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	86	111	177	-	374	56,5
NON TITULAIRES	53	26	209	-	288	43,5
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	0	0	0,0
TOTAL	139	137	386	0	662	100,0
%	21,0	20,7	58,3	0,0	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil féminin recruté en 2013, hors DGSE.

Lecture : 86 femmes titulaires de catégorie A ont été recrutées en 2013.

(9) Hors vacataires et PCRL.

2.1.2.8 - Autres entrées de personnel civil⁽¹⁰⁾ dans le PMEA

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES*	31	104	313	-	448	69,2
NON TITULAIRES**	9	3	11	-	23	3,6
OUVRIERS DE L'ÉTAT***	-	-	-	176	176	27,2
TOTAL	40	107	324	176	647	100,0
%	6,2	16,5	50,1	27,2	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil entré dans le PMEA en 2013, hors recrutement et hors DGSE.

Lecture : 324 personnels de catégorie C ou niveau III sont entrés dans le PMEA hors recrutement en 2013.

* Retour de détachement, mise à disposition, congé de longue maladie, congé de longue durée, disponibilité, congé parental.

** Retour de congé sans traitement, congé de grave maladie, congé parental, détachement, mise à disposition, disponibilité.

*** Retour de congé sans salaire, congé de longue durée, congé parental.

2.1.3 - Le plan handicap 2013-2015

L'un des axes majeurs du quatrième plan handicap 2013-2015 est de favoriser le développement d'un état d'esprit propice à la prise en compte des personnes handicapées tout au long de leur carrière.

Cette prise en compte passe par un renforcement de la formation et de l'information, orienté plus particulièrement vers la hiérarchie de proximité responsable de veiller au capital santé des agents qu'elle encadre et à leur épanouissement professionnel.

(10) Hors vacataires et PCRL.

2.1.3.1 - Le recrutement

Malgré les mesures d'économie qui ont un impact sur tous les plans de recrutement, 40 personnes handicapées ont été recrutées en 2013, portant ainsi le nombre de recrutements à 697 depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Cet effort de recrutement, au titre de l'obligation d'emploi, sera maintenu pour les années à venir.

En effectifs physiques

		CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL
TITULAIRES	HOMMES	0	0	0	0	0
	FEMMES	0	0	0	0	0
NON TITULAIRES	HOMMES	2	5	14	0	21
	FEMMES	4	2	13	0	19
TOTAL		6	7	27	0	40

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil handicapé recruté en 2013.

Lecture : 14 agents non titulaires masculins handicapés de niveau III ont été recrutés en 2013.

NB : - Titulaires : agents recrutés par voie de concours et qui ont déclaré leur handicap au moment de l'inscription ;
- non titulaires : agents recrutés par voie dérogatoire contractuelle.

2.1.3.2 - La mobilisation des agents militaires et civils sur le dossier handicap

Pour mobiliser le collectif de travail du ministère sur la prise en compte du handicap dans la vie professionnelle, une campagne itinérante de formation et d'information portant sur le handicap (CIFIH) est déployée chaque année depuis 2009. Comptant à son actif 27 dates de forum et un itinéraire de 21 villes différentes, la CIFIH a accueilli plus de 6 200 personnes depuis 2009.

Par ailleurs, après une campagne 2012 en Martinique, en Guyane et à l'Île de la Réunion, l'édition 2013 s'est déroulée en Nouvelle-Calédonie. Près de 700 personnes se sont rendues aux forums organisés à Nouméa et à Koumac.

2.1.3.3 - La politique d'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

En comparant les bilans d'activité handicap 2005-2008 et 2009-2012, la délégation nationale handicap a enregistré une augmentation des achats afférents aux aides techniques et humaines de 320 %.

Cette progression peut être interprétée comme le résultat de trois actions associées :

- la signature de la première convention avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) en août 2008 ;
- le lancement de la première campagne de formation et d'information sur le handicap en juin 2009 ;
- le déploiement du nouveau réseau handicap à partir de 2010.

Quant aux aides techniques et humaines, 178 agents ont bénéficié au titre de l'année 2013 d'un aménagement de leur environnement professionnel et/ou d'aides favorisant les conditions de travail pour un montant global de 451 337 euros.

Le réseau handicap du ministère a été considérablement renforcé par la mise en place dès 2010 d'un réseau structuré et professionnalisé dans les centres ministériels de gestion (CMG), les groupements de soutien des bases de défense (GSBdD) et les directions et services de l'administration centrale. Aujourd'hui, ce réseau compte 125 personnes (annuaire disponible sur le portail intradef du SGA).

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique handicap et de sa déclinaison locale au sein du MINDEF, le champ d'action du réseau est désormais étendu à la prise en compte des militaires concernés par le handicap. Ainsi, ces militaires susceptibles de rester dans l'institution bénéficient d'un accompagnement assuré par les correspondants et relais handicap.

2.2 - LES DÉPARTS DU PMEA

2.2.1 - Le personnel militaire

2.2.1.1 - Départs définitifs (y compris décès) des militaires par catégorie et par armée, direction et service

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	617	2 213	8 197	503	11 530	62,5
MARINE	228	1 643	844	384	3 099	16,8
AIR	212	1 747	1 023	72	3 054	16,6
SSA	144	270	0	82	496	2,7
SEA	7	10	157	0	174	0,9
DGA	44	0	0	0	44	0,2
SCA	25	4	0	0	29	0,2
AUTRES SERVICES*	15	10	0	0	25	0,1
TOTAL	1 292	5 897	10 221	1 041	18 451	100,0
%	7,0	32,0	55,4	5,6	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté définitivement le ministère en 2013, hors élèves de l'École polytechnique.

Lecture : 617 départs définitifs d'officiers de l'armée de terre ont été réalisés en 2013.

* APM, CGA, SID, PIA.

2.2.1.2 - Départs définitifs des femmes militaires (y compris décès) par catégorie et par armée, direction et service

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	58	234	600	19	911	42,9
MARINE	42	178	103	105	428	20,1
AIR	15	224	195	47	481	22,6
SSA	58	177	0	45	280	13,2
SEA	1	4	9	0	14	0,7
DGA	2	0	0	0	2	0,1
SCA	3	0	0	0	3	0,1
AUTRES SERVICES*	3	3	0	0	6	0,3
TOTAL	182	820	907	216	2 125	100,0
%	8,6	38,6	42,7	10,1	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire féminin ayant quitté définitivement le ministère en 2013, hors élèves de l'École polytechnique.

Lecture : 58 départs définitifs de femmes officiers de l'armée de terre ont été réalisés en 2013.

* APM, CGA, SID, PIA.

2.2.1.3 - Départs définitifs (hors décès)⁽¹¹⁾ des militaires par catégorie, par ancienneté de service et par armée, direction et service

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	SSA	SEA	DGA	SCA	AUTRES SERVICES*	TOTAL
OFFICIERS	[0-4[40	67	25	43	0	0	0	175
	[4-15[76	54	25	17	0	3	3	179
	[15-25[31	30	20	8	0	4	4	99
	[25 ET PLUS	459	135	160	78	7	35	18	904
	TOTAL	606	286	230	146	7	42	25	1 357
SOUS-OFFICIERS	[0-4[155	125	241	47	0	0	0	568
	[4-15[567	481	269	89	3	0	3	1 412
	[15-25[568	757	430	92	2	0	1	1 852
	[25 ET PLUS	886	266	787	38	5	0	3	1 990
	TOTAL	2 176	1 629	1 727	266	10	0	4	5 822
MdR	[0-4[4 320	643	424	73	35	0	0	5 495
	[4-15[3 378	520	469	6	87	0	0	4 460
	[15-25[912	0	166	0	35	0	0	1 113
	[25 ET PLUS	38	0	9	0	0	0	0	47
	TOTAL	8 648	1 163	1 068	79	157	0	0	11 115
TOTAL	11 430	3 078	3 025	491	174	42	29	25	18 294

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté définitivement les armées en 2013, hors élèves de l'École polytechnique.
Lecture : 4 320 départs définitifs de militaires du rang de l'armée de terre ayant moins de 4 ans de service ont été réalisés en 2013.

* APM, CGA, SID, PIA.

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

2.2.1.4 - Décès des militaires par catégorie et par armée, direction et service

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	11	37	51	1	100
MARINE	3	14	4	0	21
AIR	2	20	7	0	29
SSA	1	4	0	0	5
SEA	0	0	0	0	0
DGA	2	0	0	0	2
TOTAL	19	75	62	1	157

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

Champ : ensemble du personnel militaire décédé en 2013.

Lecture : 1 officier du service de santé des armées est décédé en 2013.

NB : Aucun décès pour le SCA, les APM, le CGA, le SID et la PIA.

2.2.1.5 - Les autres départs des militaires du PMEA

Les autres départs se décomposent des départs vers : la position d'activité hors PMEA, la position de détachement, la position de non activité, etc.

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	418	785	1 225	19	2 447	42,2
MARINE	79	512	274	79	944	16,3
AIR	213	973	499	7	1 692	29,1
GENDARMERIE	22	110	0	89	221	3,8
SSA	129	193	0	10	332	5,7
SEA	11	4	5	0	20	0,3
DGA	57	0	0	0	57	1,0
SCA	57	0	0	0	57	1,0
AUTRES SERVICES*	14	19	0	0	33	0,6
TOTAL	1 000	2 596	2 003	204	5 803	100,0
%	17,2	44,8	34,5	3,5	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté le périmètre du PMEA en 2013, hors départs définitifs.

Lecture : 418 officiers de l'armée de terre ont quitté le PMEA en 2013.

* APM, CGA, SID, PIA.

Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite

La dernière réforme du dispositif des retraites a eu un impact négligeable en termes de condition militaire. La spécificité du régime de retraite des militaires a été intégralement préservée et les remises en cause des dispositifs de bonifications et de liquidation immédiate précoce n'ont pas abouti. Néanmoins, les militaires contribuent, comme l'ensemble des citoyens français, à l'effort national en vue de garantir l'avenir du système des retraites. Ils sont donc également astreints à l'allongement de la durée de cotisation et l'augmentation de ces cotisations.

En outre, le ministère de la défense a obtenu que le « principe de la cristallisation des droits » soit maintenu. Ce principe permet de figer le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le taux maximum de la pension (75 % de la dernière solde brute des 6 derniers mois), et le taux de décote, au moment où le droit à pension est acquis. Ainsi, dès lors qu'un droit à pension peut être ouvert, les droits sont cristallisés. L'augmentation de la durée de cotisation pour obtenir le taux maximum, prévue par la loi du 20 janvier 2014, ne change rien par rapport à ce droit acquis.

Cette réforme a par ailleurs permis de réduire une inégalité de traitement avec les fonctionnaires issus de la réforme de 2010 qui avait abaissé de 15 à 2 ans pour tous les fonctionnaires la durée minimale de service nécessaire pour acquérir un droit à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite (clause de stage). Alors même que les militaires sont très nombreux à effectuer par des carrières inférieures à 15 ans, ils n'avaient pas bénéficié de cette évolution.

Aussi le ministère de la défense avait-il demandé et obtenu l'accord de principe du Gouvernement d'un abaissement à 2 ans de la clause de stage pour les militaires. La loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite intègre désormais cette mesure qui sera applicable aux militaires dont le premier engagement a été conclu à compter du 1^{er} janvier 2014. Ainsi, les militaires recrutés après le 1^{er} janvier 2014 et ayant accomplis entre 2 ans et 15 ans de service bénéficieront d'une pension de retraite militaire.

2.2.2 - Le personnel civil

2.2.2.1 - Départs définitifs du personnel titulaire par catégorie et par armée, direction et service

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	67	36	88	191	17,0
MARINE	18	7	15	40	3,6
AIR*	22	22	32	76	6,8
SSA	8	19	60	87	7,8
DIRISI	7	23	8	38	3,4
OIAS	6	23	96	125	11,1
SEA	0	3	5	8	0,7
SCA	2	16	46	64	5,7
SIMu	1	1	1	3	0,3
DGA	62	36	41	139	12,4
SGA**	67	94	158	319	28,5
AUTRES SERVICES***	13	3	14	30	2,7
TOTAL	273	283	564	1 120	100,0
	24,4	25,3	50,3	100,0	

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2013, hors DGSE.

Lecture : 67 départs définitifs de personnel titulaire de catégorie A ont été réalisés dans l'armée de terre en 2013.

* Dont SIAé.

** Dont DCoD.

*** Dont DRM, DPSD, EMA (partie centrale).

2.2.2.2 - Départs définitifs du personnel titulaire par catégorie et par circonstance

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
RETRAITES	171	221	447	839	74,9
RADIATIONS DES CADRES*	2	3	1	6	0,5
DÉCÈS	9	10	18	37	3,3
DÉMISSIONS OU ABANDONS DE POSTE	5	7	31	43	3,9
DÉPARTS VOLONTAIRES**	3	10	31	44	3,9
RÉVOICATIONS	0	3	2	5	0,4
CONCOURS OU RECRUTEMENTS HORS DÉFENSE	5	11	15	31	2,8
FINS DE DÉTACHEMENT ENTRANT	78	18	19	115	10,3
TOTAL	273	283	564	1 120	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2013, hors DGSE.

Lecture : 171 titulaires de catégorie A sont partis à la retraite en 2013.

* Cessation anticipée d'activité (CAA).

** Donne droit à l'indemnité de départ volontaire.

2.2.2.3 - Départs définitifs du personnel non titulaire⁽¹³⁾ par type de contrat

En effectifs physiques

	NOMBRE	%
84-16	515	56,6
D49	49	5,4
BERKANI	47	5,2
BOE	55	6,0
PACTE	27	3,0
ICT	83	9,1
TCT	8	0,9
APPRENTIS	126	13,8
TOTAL	910	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire ayant quitté le ministère de la défense en 2013, hors DGSE.

Lecture : 515 départs définitifs de non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ont été réalisés en 2013.

NB : **84-16** : non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; **BOE** : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi ; **PACTE** : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État ; **ICT** : Ingénieurs et cadres technico-commerciaux ; **TCT** : Techniciens et cadres technico commerciaux.

(13) Hors vacataires et PCRL.

2.2.2.4 - Départs définitifs⁽¹³⁾ du personnel non titulaire par catégorie et par armée, direction et service

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	5	10	193	208	22,9
MARINE	14	3	48	65	7,1
AIR*	12	13	66	91	10,0
SSA	23	17	30	70	7,7
DIRISI	2	2	6	10	1,1
OIAS	2	1	50	53	5,8
SEA	1	1	1	3	0,3
SCA	4	2	86	92	10,1
SIMu	0	0	2	2	0,2
DGA	81	12	25	118	13,0
SGA**	82	27	58	167	18,4
AUTRES SERVICES***	21	6	4	31	3,4
TOTAL	247	94	569	910	100,0
%	27,2	10,3	62,5	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2013, hors DGSE.
Lecture : 5 départs définitifs de personnel non titulaire de niveau I ont été réalisés dans l'armée de terre en 2013.

* Dont SIAé.

** Dont DICOd.

*** Dont DRM, DPSD, EMA (partie centrale).

2.2.2.5 - Départs définitifs⁽¹³⁾ du personnel non titulaire par catégorie et par circonstance de départ

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
RETRAITE	73	23	46	142	15,6
DÉCÈS	4	0	3	7	0,8
DÉMISSION OU ABANDON DE POSTE	80	19	62	161	17,7
DÉPARTS VOLONTAIRES*	1	0	0	1	0,1
LICENCIEMENT	3	3	12	18	2,0
CONCOURS	0	0	0	0	0,0
TITULARISATION PERSONNELS HANDICAPÉS	0	15	34	49	5,4
TITULARISATION PACTE	0	0	22	22	2,4
FIN DE CONTRAT	84	34	386	504	55,4
RADIATION DES CADRES	2	0	4	6	0,6
TOTAL	247	94	569	910	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2013, hors DGSE.
Lecture : 84 non titulaires de niveau I sont partis à la fin de leur contrat en 2013.

* Donne droit à l'indemnité de départ volontaire.

(13) Hors vacataires et PCRL.

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

En effectifs physiques

	NOMBRE	%
RETRAITE	748	56,6
CÉSSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ	110	8,3
DÉCÈS	37	2,8
DÉMISSION	7	0,6
DÉPART VOLONTAIRE*	415	31,4
ABANDON DE POSTE	4	0,3
TOTAL	1 321	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2013, hors DGSE.
Lecture : 748 ouvriers de l'État sont partis à la retraite en 2013.

* Donne droit à l'indemnité de départ volontaire.

2.2.2.7 - Ensemble des départs définitifs⁽¹⁴⁾ du personnel civil

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OUVRIER DE L'ÉTAT	TOTAL	%
TITULAIRES	273	283	564	-	1 120	33,4
NON TITULAIRES	247	94	569	-	910	27,2
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	1 321	1 321	39,4
TOTAL	520	377	1 133	1 321	3 351	100,0
%	15,5	11,3	33,8	39,4	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2013, hors DGSE.
Lecture : 273 départs définitifs de personnel titulaire de catégorie A ont été constatés en 2013.

(14) Hors vacataires et PCRL.

2.2.2.8 - Ensemble des départs définitifs du personnel civil féminin⁽¹⁵⁾

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OUVRIER DE L'ÉTAT	TOTAL	%
TITULAIRES	84	140	454	-	678	48,9
NON TITULAIRES	93	44	336	-	473	34,1
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	236	236	17,0
TOTAL	177	184	790	236	1 387	100,0
%	12,8	13,3	56,9	17,0	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil féminin ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2013, hors DGSE.

Lecture : 678 départs définitifs de personnel féminin titulaire ont été constatés en 2013.

2.2.2.9 - Autres départs de personnel civil du PMEA⁽¹⁵⁾

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OE	TOTAL	%
DÉTACHEMENT	340	0	0	340	30,4
POSITION DE NON ACTIVITÉ	15	0	0	15	1,3
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	13	36	53	102	9,1
CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	3	26	1	30	2,7
DISPONIBILITÉ	159	0	0	159	14,2
CONGÉ PARENTAL	102	9	5	116	10,4
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	192	0	164	356	31,9
TOTAL	824	71	223	1 118	100,0
%	73,7	6,4	19,9	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant quitté le PMEA en 2013, hors départs définitifs et hors DGSE.

Lecture : 223 ouvriers de l'État ont quitté le périmètre du PMEA en 2013.

* Inlus les congés de grave maladie des non titulaires.

(15) Hors vacataires et PCRL.

2.3 - PASSAGE DE CONTRAT À CARRIÈRE

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	TOTAL
TERRE	32	235	267
HOMMES	30	210	240
FEMMES	2	25	27
MARINE	2	887	889
HOMMES	2	774	776
FEMMES	0	113	113
AIR	19	664	683
HOMMES	18	463	481
FEMMES	1	201	202
GENDARMERIE*	0	2	2
HOMMES	0	2	2
FEMMES	0	0	0
SSA	4	64	68
HOMMES	3	7	10
FEMMES	1	57	58
SEA	6	15	21
HOMMES	4	13	17
FEMMES	2	2	4
SCA	3	0	3
HOMMES	2	0	2
FEMMES	1	0	1
SID	0	3	3
HOMMES	0	2	2
FEMMES	0	1	1
TOTAL	66	1 870	1 936
HOMMES	59	1 471	1 530
FEMMES	7	399	406

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous contrat devenu de carrière en 2013.

Lecture : 25 sous-officiers féminins de l'armée de terre sont passés de contrat à carrière en 2013.

Remarque : Aucun passage de contrat à carrière pour la DGA, les APM, le CGA et la PIA.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEAs du ministère de la défense.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

2.4 - TRANSFORMATION DES CDD EN CDI POUR LES AGENTS NON TITULAIRES⁽¹⁶⁾

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL
SSA	9	0	0	9
HOMMES	6	0	0	6
FEMMES	3	0	0	3
SCA	2	0	0	2
HOMMES	2	0	0	2
FEMMES	0	0	0	0
DGA	1	0	0	1
HOMMES	0	0	0	0
FEMMES	1	0	0	1
SGA*	5	4	0	9
HOMMES	2	0	0	2
FEMMES	3	4	0	7
AUTRES SERVICES**	8	1	0	9
HOMMES	1	1	0	2
FEMMES	7	0	0	7
TOTAL	25	5	0	30
HOMMES	11	1	0	12
FEMMES	14	4	0	18

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté en application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 passé en CDI en 2013.

Lecture : 25 agents non titulaires de niveau I ont signé un contrat à durée indéterminée en 2013.

* Dont DICOd.

** Dont DRM, DPSD, EMA (partie centrale).

Remarque : Aucune transformation de CDD en CDI pour l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air, la DIRISI, l'OIAS, le SEA et le SIMu.

(16) Non titulaires recrutés en application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

2.5 - LES AVANCEMENTS

2.5.1 - Les avancements du personnel militaire par catégorie et par armée, direction et service

2.5.1.1 - Changements de catégorie par armée, direction et service

En effectifs physiques

	DE VOL À MdR	DE MdR À S-OFF	DE MdR À OFF	DE S-OFF À OFF	TOTAL
TERRE	666	931	13	254	1 864
HOMMES	637	828	13	242	1 720
FEMMES	29	103	0	12	144
MARINE	181	939	0	79	1 199
HOMMES	133	785	0	75	993
FEMMES	48	154	0	4	206
AIR	22	240	1	81	344
HOMMES	5	171	0	59	235
FEMMES	17	69	1	22	109
GENDARMERIE*	0	0	0	1	1
HOMMES	0	0	0	1	1
FEMMES	0	0	0	0	0
SSA	0	0	0	17	17
HOMMES	0	0	0	8	8
FEMMES	0	0	0	9	9
SEA	0	11	0	1	12
HOMMES	0	10	0	1	11
FEMMES	0	1	0	0	1
SCA	0	0	0	1	1
HOMMES	0	0	0	1	1
FEMMES	0	0	0	0	0
APM	0	0	0	1	1
HOMMES	0	0	0	1	1
FEMMES	0	0	0	0	0
TOTAL	869	2 121	14	435	3 439
HOMMES	775	1 794	13	388	2 970
FEMMES	94	327	1	47	469

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu un changement de catégorie en 2013.

Lecture : 13 changements de catégorie de MdR à officier parmi le personnel de l'armée de terre ont été constatés en 2013.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère de la défense.

Remarque : Aucun changement de catégorie pour la DGA, le CGA, le SID et la PIA.

Personnel de
la défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

2.5.1.2 - Changements de grade⁽¹⁷⁾ par armée, direction et service

En effectifs physiques

	PROMOTION INTERNE VOL	PROMOTION INTERNE MdR	PROMOTION INTERNE S-OFF	PROMOTION INTERNE OFF	TOTAL
TERRE	4	6 854	3 903	1 654	12 415
HOMMES	3	6 262	3 347	1 511	11 123
FEMMES	1	592	556	143	1 292
MARINE	187	2 054	4 292	1 008	7 541
HOMMES	123	1 679	3 724	852	6 378
FEMMES	64	375	568	156	1 163
AIR	112	832	2 960	1 110	5 014
HOMMES	46	549	2 297	916	3 808
FEMMES	66	283	663	194	1 206
GENDARMERIE*	209	0	128	38	375
HOMMES	121	0	113	34	268
FEMMES	88	0	15	4	107
SSA	100	0	242	589	931
HOMMES	53	0	97	329	479
FEMMES	47	0	145	260	452
SEA	0	79	36	34	149
HOMMES	0	70	30	30	130
FEMMES	0	9	6	4	19
DGA	0	0	0	236	236
HOMMES	0	0	0	192	192
FEMMES	0	0	0	44	44
SCA	0	0	0	89	89
HOMMES	0	0	0	51	51
FEMMES	0	0	0	38	38
AUTRES SERVICES**	0	0	5	31	36
HOMMES	0	0	5	29	34
FEMMES	0	0	0	2	2
TOTAL	612	9 819	11 566	4 789	26 786
HOMMES	346	8 560	9 613	3 944	22 463
FEMMES	266	1 259	1 953	845	4 323

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu un changement de grade au sein d'une même catégorie (hors premières affectation ou sortie d'école) en 2013.

Lecture : 6 262 militaires du rang masculin de l'armée de terre ont changé de grade en 2013.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère de la défense.

** APM, CGA, SID, PIA.

(17) Hors changement de catégorie.

2.5.2 - Les avancements du personnel civil titulaire, hors promotion par concours

2.5.2.1 - Changements de corps

En effectifs physiques

	CHANGEMENT DE CORPS		TOTAL DES CONDITIONNANTS	POURCENTAGE DES PROMUS
	EXAMEN PROFESSIONNEL	CHOIX	DE GRADES	DES PROMUS
DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE A	119		5 774	2,1
HOMMES	81		2 672	3,0
FEMMES	38		3 102	1,2
DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE B	353		22 330	1,6
HOMMES	114		9 018	1,3
FEMMES	239		13 312	1,8
TOTAL	472		28 104	1,7
HOMMES	195		11 690	1,7
FEMMES	277		16 414	1,7

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire, hors DGSE, en 2013.

Lecture : 38 titulaires féminins de catégorie B sont passés en catégorie A en 2013.

2.5.2.2 - Changements de grade

En effectifs physiques

	CHANGEMENT DE GRADE		TOTAL DES CHANGEMENTS DE GRADES	TOTAL DES CONDITIONNANTS	POURCENTAGE DES PROMUS
	EXAMEN PROFESSIONNEL	CHOIX	DE GRADES	DES PROMUS	DES PROMUS
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE A	39	209	279	2 360	11,8
HOMMES	16	169	212	1 806	11,7
FEMMES	23	40	67	554	12,1
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE B	364	179	286	2 707	10,6
HOMMES	132	95	133	1 471	9,0
FEMMES	232	84	153	1 236	12,4
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE C	0	1 445	1 058	8 019	13,2
HOMMES	0	674	484	3 527	13,7
FEMMES	0	771	574	4 492	12,8
TOTAL	403	1 833	1 623	13 086	12,4
HOMMES	148	938	829	6 804	12,2
FEMMES	255	895	794	6 282	12,6

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire, hors DGSE, en 2013.

Lecture : 23 femmes de catégorie A ont changé de grade suite à un examen professionnel en 2013.

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

2.5.3 - Avancements du personnel ouvrier de l'État par catégorie

En effectifs physiques

	APRÈS ESSAI	AU CHOIX	MESURES PARTICULIÈRES EN FAVEUR DES OUVRIERS ANCIENS	TOTAL
CHEFS D'ÉQUIPE DE LA DÉFENSE	38	117	10	165
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	19	98	0	117
OUVRIERS PROFESSIONNELS	743	623	50	1 416
OUVRIERS NON PROFESSIONNELS	0	4	0	4
ENSEMBLE DES AVANCEMENTS	800	842	60	1 702
HOMMES	701	724	54	1 479
FEMMES	99	118	6	223

Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État ayant connu un avancement en 2013.

Lecture : 800 avancements après essai d'ouvriers de l'État ont été réalisés en 2013.

2.6 - LES MUTATIONS

2.6.1 - Le personnel militaire

2.6.1.1 - Mutations avec changement de résidence⁽¹⁸⁾ par catégorie et par armée, direction et service

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	3 150	5 034	3 559	11 743
MARINE	906	3 237	914	5 057
AIR	1 589	3 846	612	6 047
GENDARMERIE*	18	195	68	281
SSA	551	316	0	867
SEA	58	60	57	175
DGA	312	0	0	312
SCA	287	0	0	287
AUTRES SERVICES**	76	11	0	87
TOTAL	6 947	12 699	5 210	24 856
2012	9 280	16 819	8 254	34 353
2011	7 925	15 634	8 606	32 165

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu une mutation avec changement de résidence en 2013, hors sortie d'école.

Lecture : 312 officiers de la DGA ont été mutés avec changement de résidence en 2013.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère de la défense.

** APM, CGA, SID, PIA.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

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

2.6.1.2 - Mutations sans changement de résidence par catégorie et par armée, direction et service

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	1 284	2 543	5 591	9 418
MARINE	1 678	10 464	8 525	20 667
AIR	1 535	1 561	624	3 720
GENDARMERIE*	14	225	43	282
SSA	324	585	0	909
SEA	3	3	3	9
DGA	166	0	0	166
SCA	159	0	0	159
AUTRES SERVICES**	27	4	0	31
TOTAL	5 190	15 385	14 786	35 361
2012	7 076	18 654	14 491	40 221
2011	6 918	28 630	21 271	56 819

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2013.

Lecture : 166 officiers de la DGA ont été mutés sans changement de résidence en 2013.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère de la défense.

** APM, CGA, SID, PIA.

2.6.1.3 - Nombre total de mutations par catégorie

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
2013	12 137	28 084	19 996	60 217
RAPPEL 2012	16 356	35 473	22 745	74 574
RAPPEL 2011	14 843	44 264	29 877	88 984

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu une mutation en 2013.

Lecture : 12 137 officiers ont connu une mutation en 2013.

Remarque : les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère de la défense.

2.6.2 - Le personnel civil

2.6.2.1 - Mutations avec changement de résidence par statut et par catégorie

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
CAT. A/NIV. I	119	5		
CAT. B/NIV. II	256	1	186	1 098
CAT. C/NIV. III	528	3		
TOTAL	903	9	186	1 098
RAPPEL 2012	357	20	135	512
RAPPEL 2011	370	13	99	482

Source : DRH-MD/SRHC/MAR.

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu une mutation avec changement de résidence en 2013 y compris les mutations liées aux restructurations.

Lecture : 528 titulaires de catégorie C ont été mutés avec changement de résidence en 2013.

2.6.2.2 - Mutations sans changement de résidence par statut et par catégorie

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
CAT. A/NIV. I	378	0		
CAT. B/NIV. II	459	3	180	1 878
CAT. C/NIV. III	855	3		
TOTAL	1 692	6	180	1 878
RAPPEL 2012	1 201	45	476	1 722
RAPPEL 2011	923	51	193	1 167

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2013, y compris les mutations liées aux restructurations.

Lecture : 855 titulaires de catégorie C ont été mutés sans changement de résidence en 2013.

2.6.2.3 - Nombre total de mutations par statut

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
2013	2 595	15	366	2 976
RAPPEL 2012	1 558	65	611	2 234
RAPPEL 2011	1 293	64	292	1 649

Source : DRH-MD/SRHC/GPC

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu une mutation en 2013, y compris les mutations liées aux restructurations.

Lecture : 2 595 personnels titulaires ont connu une mutation en 2013.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

2.7 - ENSEMBLE DU PERSONNEL CONCERNÉ PAR LES RESTRUCTURATIONS EN 2013

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

	ÉTABLISSEMENTS* DISSOUS		
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	24	335	318
MARINE	24	701	20
AIR	5	165	5
SSA	8	26	8
SEA	0	0	0
SGA	9	3	21
EMA***	7	47	5
DPSD	0	0	0
TOTAL	77	1 277	377

Source : SGA/DAR.

	ÉTABLISSEMENTS* CRÉÉS		
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	53	3 706	1 628
MARINE	17	904	314
AIR	17	678	280
SSA	204	2 557	258
SEA	12	45	98
SGA	245	908	3 437
EMA***	430	16 495	13 970
DPSD	0	0	0
TOTAL	978	25 293	19 985

Source : SGA/DAR.

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

** Postes en organisation non en effectifs.

*** Dont SCA, DIRISI, emploi des forces, forces de présence, forces de souveraineté.

NB : données DGA non communiquées.

	ÉTABLISSEMENTS* TRANSFÉRÉS		
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	74	14 100	1 600
MARINE	30	2 607	153
AIR	23	719	39
SSA	13	876	737
SEA	1	3	0
SGA	24	283	821
EMA***	14	430	256
DPSD	0	0	0
TOTAL	179	19 018	3 606

Source : SGA/DAR.

	ÉTABLISSEMENTS* RÉORGANISÉS		
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	483	72 296	5 544
MARINE	555	28 204	2 686
AIR	229	36 048	5 266
SSA	267	7 650	4 320
SEA	77	1 408	720
SGA	612	2 369	6 294
EMA***	507	11 244	4 958
DPSD	43	929	202
TOTAL	2 782	161 853	29 993

Source : SGA/DAR.

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

** Postes en organisation, non en effectifs.

*** Dont SCA, DIRISI, emploi des forces, forces de présence, forces de souveraineté.

NB : données DGA non communiquées.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



DICoD

CHAPITRE 3

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

Dépenses de personnel en 2013 – dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines – rémunérations

Les dépenses de personnel, nommées "dépenses de titre 2", se composent de trois catégories : les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur et les prestations sociales et allocations diverses.

En 2013, l'ensemble de ces dépenses a diminué de 26,6 millions d'euros pour atteindre 20,1 milliards d'euros.

Les dépenses pour le personnel militaire ont baissé de 1,1 % malgré une légère augmentation des pensions militaires de 1,0 % (soit + 58,6 millions d'euros).

Les dépenses pour le personnel civil ont progressé de 3,3 %. Cette hausse s'explique uniquement par une augmentation des contributions au compte d'affectation spécial des pensions pour le personnel civil et plus particulièrement au fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) avec une progression de 12,2 % pour ce dernier (soit + 127,4 millions d'euros).

En dehors des dépenses salariales, 335,2 millions d'euros ont été consacrés à l'accompagnement de la politique des ressources humaines (actions sociales, reconversion, formation, etc.).

Enfin, les rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel militaire et par le personnel civil (titulaires, non titulaires et ouvriers de l'État) sont présentées par grade, sous forme graphique et sous forme de tableau (avec indication du premier décile, de la médiane et du dernier décile).

Chiffres-clés

20 067,9 M€ de dépenses de personnel (titre 2)

- Militaires : **15 353,8 M€**
- Civils : **4 714,1 M€**

Dont pensions : 6 779,6 M€

- Militaires : 6 186,3 M€
- Civils : 593,3 M€

Dont FSPOEIE* : 1 173,0 M€

Dont Réserves (hors gendarmerie) : 69,9 M€

Dont OPEX (ISSE**) : 341,5 M€

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

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

3.1 - LES DÉPENSES DE PERSONNEL EN 2013

Les dépenses de personnel comprennent trois catégories de dépenses :

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

3.1.1 - Ensemble des dépenses de rémunérations et charges sociales (y compris les contributions au CAS pensions) par programme et statut

PROGRAMMES	MILITAIRES*	CIVILS	TOTAL	En M€	
					%
144 - ENVIRONNEMENT ET PROSPECTIVE DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE	334,7	280,3	615,0		3,1
178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES	14 296,9	1 875,6	16 172,5		80,6
146 - ÉQUIPEMENT DES FORCES	306,2	1 709,3	2 015,5		10,0
212 - SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE	390,0	798,4	1 188,4		5,9
167 - LIEN ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE	26,0	50,5	76,5		0,4
TOTAL	15 353,8	4 714,1	20 067,9		100,0
%	76,5	23,5	100,0		

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME.A.

Lecture : 334,7 M€ ont été consacrés aux dépenses de rémunérations, charges sociales y compris les contributions au CAS pour les militaires relevant du programme 144.

* Dont réservistes.

3.1.2 - Dépenses du compte de commerce du Service industriel de l'aéronautique (SIAé) par programme et statut

PROGRAMME	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL	En M€	
					%
178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES	88,1	195,8	283,9		

Sources : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel affecté au SIAé.

Lecture : 88,1 M€ ont été consacrés aux dépenses de rémunérations et charges sociales (y compris CAS) des militaires affectés au SIAé.

3.1.3 - Dépenses de rémunération des réservistes par programme

En M€

PROGRAMMES	RÉSERVISTES
144 - ENVIRONNEMENT ET PROSPECTIVE DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE	0,0
178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES	69,8
146 - ÉQUIPEMENT DES FORCES	0,1
212 - SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE	0,0
167 - LIEN ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE	0,0
TOTAL	69,9

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble des réservistes.

Lecture : 69,9 M€ ont été consacrés à la rémunération des réservistes.

3.1.4 - Dépenses de contributions au compte d'affectation spéciale (CAS) pensions par programme et statut

En M€

PROGRAMMES	CAS PENSIONS (HORS FSPOEIE)			FSPOEIE**
	MILITAIRES*	CIVILS	TOTAL	
144 - ENVIRONNEMENT ET PROSPECTIVE DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE	113,6	52,8	166,4	-
178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES	5 809,3	328,4	6 137,7	-
146 - ÉQUIPEMENT DES FORCES	131,0	66,3	197,3	1 173,0
212 - SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE	121,1	130,9	252,0	-
167 - LIEN ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE	11,3	14,9	26,2	-
TOTAL	6 186,3	593,3	6 779,6	1 173,0

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel sous PME.A.

Lecture : la contribution employeur du programme 144 au CAS pension militaire s'élève à 113,6 M€.

* Dont réservistes.

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

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

En M€

PROGRAMME	ISSE OPEX
178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES	341,5
TOTAL	341,5

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel militaire en opération extérieure.

Lecture : 341,5 M€ d'indemnités de sujétion spéciale pour service à l'étranger ont été versées dans le cadre des opérations extérieures au personnel affecté dans le programme 178.

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

Les dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines, dont notamment le budget opérationnel de programme (BOP) n° 21272 C « Accompagnement de la politique RH » (dit BOP APRH), sont les dépenses consacrées à la mise en œuvre des politiques de ressources humaines conduites au niveau ministériel : action sociale (cf. chapitre 8), formation du personnel civil et accompagnement des restructurations. Le BOP comprend également les crédits destinés aux indemnisations des accidents du travail et maladies professionnelles et à la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante.

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

Les crédits de restructuration visent à financer les indemnités de mobilité et de départ volontaire du plan d'accompagnement des restructurations (PAR) civil, les allocations de retour à l'emploi liées aux restructurations.

Par ailleurs, les crédits d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles (dont celles liées à l'amiante), permettent de financer :

- les rentes et capitaux accordés à titre d'indemnisation ;
- les remboursements au fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante ;
- les dépenses liées à l'exécution des décisions de justice ;
- le paiement des frais médicaux ;
- le suivi post-professionnel des personnels ayant été exposés à des agents cancérigènes.

En outre, les crédits de cessation anticipée d'activité liée à l'amiante (CAA amiante) financent un dispositif de pré-retraite ouvert aux personnels ouvriers de l'État, fonctionnaires ou agents contractuels travailleurs de l'amiante. En effet, ces personnels ayant exercé des fonctions au contact de l'amiante ou reconnus atteints d'une maladie professionnelle liée à l'amiante peuvent bénéficier de ce dispositif à partir de l'âge de 50 ans.

Enfin, des crédits sont consacrés à l'accompagnement et au reclassement professionnel du personnel militaire ainsi qu'à la politique de reconversion du personnel militaire. Ces crédits sont financés depuis le 1^{er} janvier 2010 par le BOP 2127B C « Agence de reconversion de la défense ».

DÉPENSES EXÉCUTÉES (CRÉDITS DE PAIEMENT)		En M€
RECONVERSION		22,2
ACTION SOCIALE		81,3
DONT PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES (TITRE 2)		5,7
DONT PRESTATIONS MINISTÉRIELLES ET FONCTIONNEMENT (TITRE 3)		75,6
RESTRUCTURATIONS (PAR 2009-2014)		62,9
INDEMNITÉ DE DÉPART*		33,0
INDEMNITÉ DE MOBILITÉ**		12,0
CHÔMAGE***		17,9
FORMATION DU PERSONNEL CIVIL		9,3
CONGÉ DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ - AMIANTE		103,3
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES		56,2
TOTAL		335,2

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : dépenses des BOP n° 21272C et BOP n° 2127BC.

Lecture : 22,2 M€ ont été consacrés à la reconversion.

* Non compris le dispositif d'aide au départ (1,5 M€).

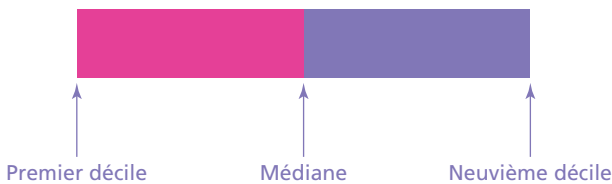
** Hors charges sociales (0,2 M€).

*** Dont formation mobilité (FORMOB) résiduel et hors chômage du personnel militaire.

3.3 - LES RÉMUNÉRATIONS

Les rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel militaire et par le personnel civil (titulaires, non titulaires et ouvriers de l'État) au cours de l'année 2013 font l'objet d'une double présentation, sous forme graphique et sous forme de tableau. Trois indicateurs sont proposés :

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



3.3.1 - Le personnel militaire

3.3.1.1 - La composition de la rémunération du personnel militaire

La solde du personnel militaire est composée :

- d'une **solde de base brute** indiciaire qui peut être complétée d'une nouvelle bonification indiciaire (lorsque le militaire occupe un emploi impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière) ;
- des **primes** qui constituent un outil de gestion : prime d'engagement, prime de qualification/de service, prime de fidélisation, prime d'aide au départ, etc.
- des **indemnités** qui permettent de compenser les sujétions liées :
 - au statut militaire : la mobilité, l'absence, etc. (indemnité pour charges militaires et ses accessoires),
 - aux opérations extérieures (ISSE),
 - au temps d'activité,
 - au lieu d'affectation (affectation dans les DOM COM, à l'étranger, etc.).

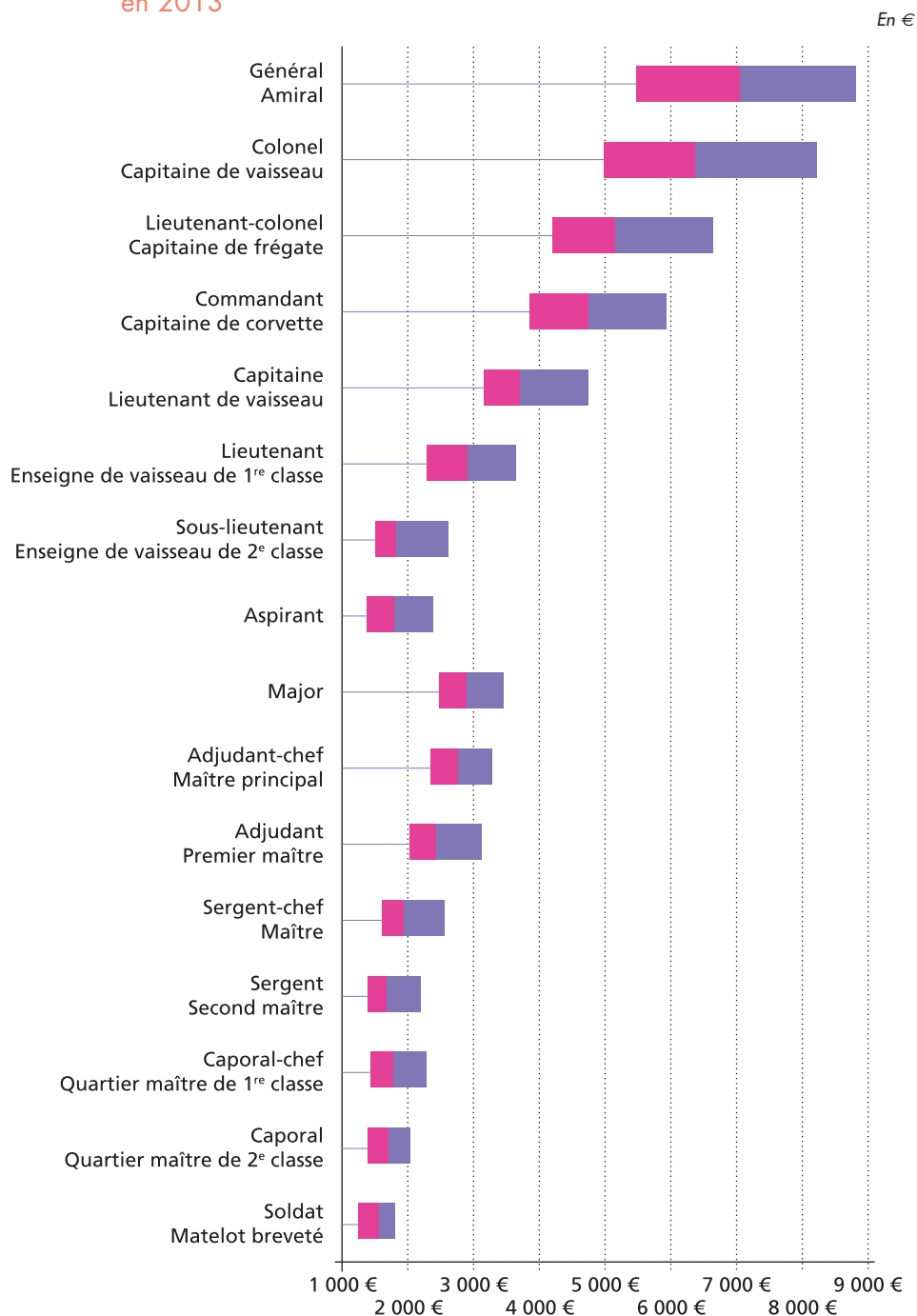
La solde des militaires, au même titre que la rémunération du personnel civil, se voit appliquer certains **prélèvements** :

- cotisations à la sécurité sociale ;
- cotisation pour pension ;
- cotisation au régime de retraite de la fonction publique (RAFP) ;
- contribution sociale généralisée (CSG) ;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- contribution de solidarité ;
- retenue de fonds de prévoyance militaire.

Dans la présentation qui suit, pour des questions de représentativité, certaines **indemnités liées à des activités opérationnelles** très spécifiques ont été **exclues**, telles que :

- pécule ou indemnité de départ des militaires ;
- l'indemnité de séjour à l'étranger ;
- l'indemnité de sujétion pour service à l'étranger (primes OPEX) et sujétion d'alerte opérationnelle ;
- les indemnités pour activités dangereuses (dépiégage, travaux sous béton, travaux en scaphandre ou dans l'air comprimé, etc.) ;
- les indemnités pour activités spécifiques (tropodiffusion, recherches électromagnétiques, tirs SSBS, maintenance des aéronefs, etc.).

3.3.1.2 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel militaire en 2013



Source : DAF/QEFI/OED, fichier de recensement des agents de l'État (RAE) du personnel militaire.

Champ : ensemble du personnel militaire des armées, hors volontaires et militaires de la DGA, des services communs et de la gendarmerie.

NB : Les données pour l'armée de terre sont extrapolées par rapport à la solde indiciaire.

En €

	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
GÉNÉRAL/AMIRAL	5 475	7 083	8 852
COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	4 996	6 392	8 259
LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	4 220	5 175	6 662
COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	3 873	4 765	5 946
CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	3 177	3 716	4 766
LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	2 294	2 906	3 657
SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	1 511	1 817	2 621
ASPIRANT	1 372	1 789	2 398
MAJOR	2 493	2 904	3 461
ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 350	2 764	3 292
ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	2 040	2 440	3 125
SERGEN-T-CHEF/MAÎTRE	1 606	1 932	2 566
SERGEN-T/SECOND MAÎTRE	1 396	1 673	2 202
CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	1 439	1 774	2 285
CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	1 399	1 705	2 050
SOLDAT/MATELOT BREVETÉ	1 256	1 564	1 812

Source : DAF/QEFI/OED, fichier du recensement des agents de l'État (RAE) du personnel militaire.

Champ : ensemble du personnel militaire des armées, hors volontaires et militaires de la DGA, des services communs et de la gendarmerie.

Lecture : 10 % des soldats/matelots brevetés gagnent moins de 1 256 € nets par mois.

50 % des soldats/matelots brevetés gagnent plus de 1 564 € nets par mois.

10 % des soldats/matelots brevetés gagnent plus de 1 812 € nets par mois.

NB : Les données pour l'armée de terre sont extrapolées par rapport à la solde indiciaire.

3.3.2 - Le personnel civil

3.3.2.1 - La composition de la rémunération du personnel civil

La rémunération du personnel titulaire et non titulaire est composée du traitement brut lié à l'indice à l'exception des ingénieurs et cadres technico-commerciaux (ICT) et des techniciens et cadres technico-commerciaux (TCT) qui bénéficient d'un traitement brut non indicé. Le traitement brut est complété par :

- une nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour les titulaires : elle est attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière ;
- une indemnité de résidence (IR), un supplément familial de traitement (SFT) et, éventuellement, une majoration outre-mer (MAJ OM) ;
- des indemnités indexées sur le point de la fonction publique (liste non-exhaustive) :
 - indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires,
 - indemnité d'administration et de technicité,
 - prime de rendement,
 - heures supplémentaires,
 - indemnité forfaitaire représentative de sujétion et de travaux supplémentaires ;
- des indemnités non indexées sur le point fonction publique (liste non exhaustive) :
 - indemnité de fonction technique,
 - indemnité de fonction et de résultat (IFR),
 - prime de fonction et de résultat (PFR).

Les prélèvements suivants sont déduits :

- cotisations pour pension ;
- contribution sociale généralisée (CSG) ;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP) ;
- cotisations sociales pour les agents non titulaires ;
- contribution de solidarité dont sont exonérés certains agents.

Les rémunérations présentées intègrent les rappels de l'année 2012, les événements exceptionnels (vacations par exemple), les retenues sur salaire et les cotisations volontaires (précomptes mutuelles ou Préfon par exemple).

Les rémunérations sont calculées en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) tenant compte de la quotité de travail et du temps de présence dans l'année⁽¹⁾.

(1) Un agent à 80 % (payé 86 %) et présent 6 mois dans l'année comptera 0,43 ETPR.

3.3.2.2 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil titulaire en 2013



Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2013.
 Champ : ensemble du personnel civil titulaire.

					En €	
FILIERE	CORPS	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE		
FILIERE ADMINISTRATIVE	ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE	5 671	6 780	7 935	Personnel de la défense	
	ADMINISTRATEUR CIVIL	4 695	5 329	5 975		
	CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	4 225	5 138	6 247		
	ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	3 313	4 010	5 016		Mouvements de personnel
	ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	2 352	3 133	3 762		
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2 419	2 726	3 115		Dépenses liées au personnel
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 331	2 638	2 993		
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1 993	2 278	2 665		
	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	1 690	1 820	2 104		
	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	1 513	1 662	1 873		
	ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1 ^{RE} CLASSE	1 420	1 551	1 763		
	ADJOINT ADMINISTRATIF DE 2 ^E CLASSE	1 416	1 508	1 676		
	FILIERE TECHNIQUE	INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	3 283	3 702		
INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS		2 593	2 984	3 470		
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 1 ^{RE} CLASSE		2 637	2 858	3 344	Reconversion	
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE		2 236	2 501	2 843		
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 ^E CLASSE		1 933	2 226	2 563		
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE		1 572	1 705	1 896		
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE		1 479	1 635	1 856		
AGENT TECHNIQUE DE 1 ^{RE} CLASSE		1 414	1 553	1 819		
AGENT TECHNIQUE DE 2 ^E CLASSE	1 389	1 498	1 797	Conditions de travail		
FILIERE ENSEIG.	MAÎTRE DE CONFÉRENCE	3 592	3 963		4 682	
	PROFESSEUR AGRÉGÉ	2 968	4 045		5 180	
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	2 223	2 749	3 642	Relations professionnelles	
FILIERE SOCIALE	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	2 616	2 855	3 263		
	ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	2 460	2 614	2 751		
	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1 839	2 135	2 493	Politique sociale	
FILIERE PARAMÉDICALE	CADRE DE SANTÉ CIVIL DE CLASSE NORMALE	2 312	2 766	2 887		
	INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 451	2 582	2 739		
	INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE NORMALE	2 058	2 296	2 488		
	INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX DE CLASSE NORMALE	1 617	1 914	2 315		
	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 270	2 467	2 659		
	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE NORMALE	1 647	1 950	2 197		
	AIDE SOIGNANT DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	1 831	2 045	2 241		
	AIDE SOIGNANT DE CLASSE SUPÉRIEURE	1 666	1 871	2 063		
	AIDE SOIGNANT DE CLASSE NORMALE	1 574	1 727	1 916		
	AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS	1 403	1 541	1 705	Réserve	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2013.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire.

Lecture : 10 % des adjoints administratifs de 2^e classe gagnent moins de 1 416 € nets par mois.

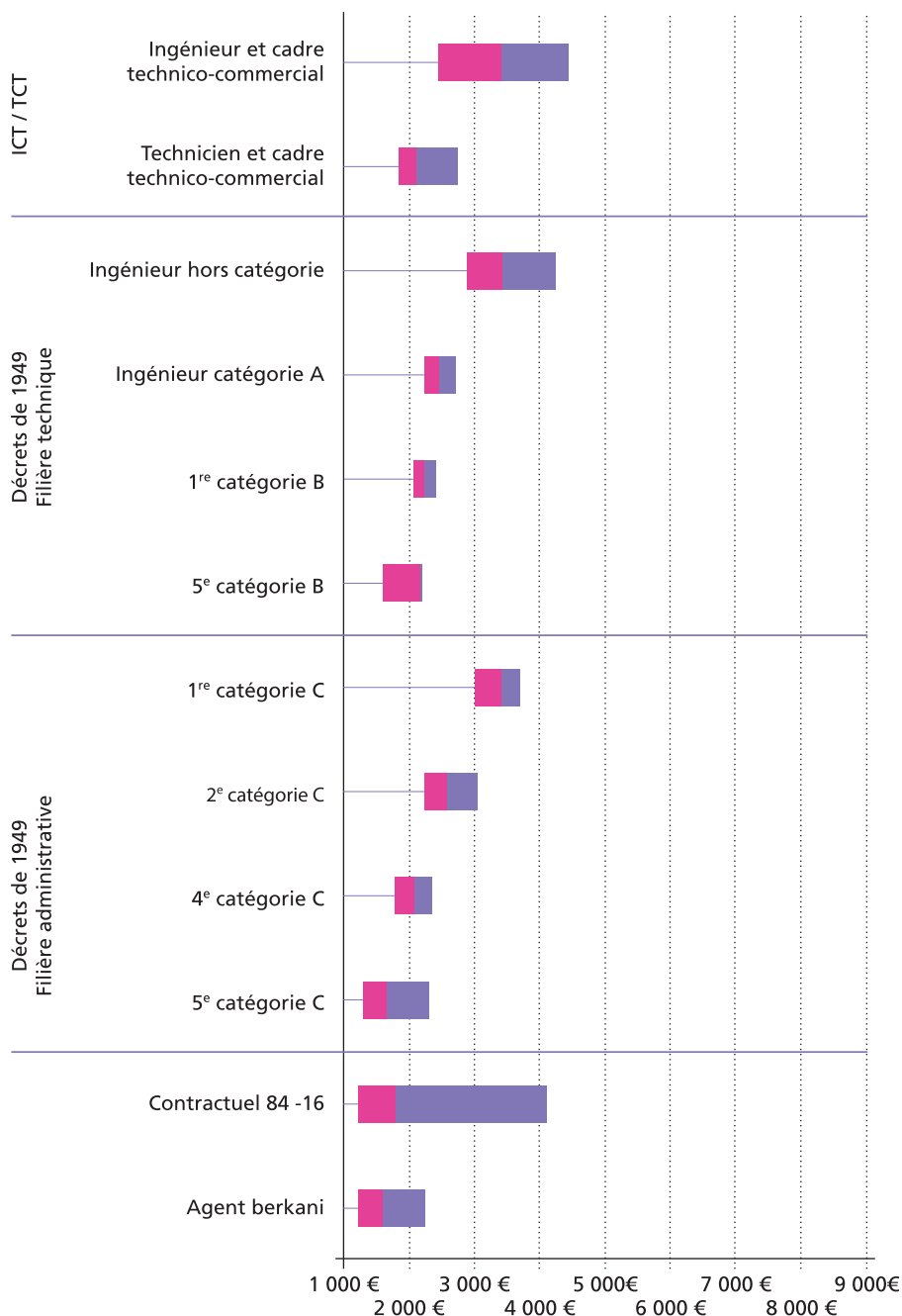
50 % des adjoints administratifs de 2^e classe gagnent plus de 1 508 € nets par mois.

10 % des adjoints administratifs de 2^e classe gagnent plus de 1 676 € nets par mois.

Postface

3.3.2.3 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil non titulaire⁽²⁾ en 2013

En €



Source : DRH-MD/SPPRH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2013.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire.

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

FILIÈRE		En €		
		PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
ICT/TCT	INGÉNIEUR ET CADRE TECHNICO-COMMERCIAL	2 431	3 397	4 425
	TECHNICIEN ET CADRE TECHNICO-COMMERCIAL	1 821	2 086	2 716
DÉCRET 1949 FILIÈRE TECHNIQUE	INGÉNIEUR HORS CATÉGORIE*	2 874	3 410	4 240
	INGÉNIEUR CATÉGORIE A*	2 209	2 428	2 693
	1 ^{RE} CATÉGORIE B*	2 036	2 203	2 392
	5 ^E CATÉGORIE B*	1 571	2 142	2 169
DÉCRET 1949 FILIÈRE ADMINISTRATIVE	1 ^{RE} CATÉGORIE C*	2 986	3 387	3 680
	2 ^E CATÉGORIE C*	2 210	2 558	3 019
	4 ^E CATÉGORIE C*	1 747	2 047	2 335
	5 ^E CATÉGORIE C*	1 270	1 624	2 281
	CONTRACTUEL 84-16**	1 194	1 762	4 099
	AGENT BERKANI	1 190	1 561	2 216

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2013.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire.

Lecture : 10 % des contractuels 84-16 gagnent moins de 1 194 € nets par mois.

50 % des agents contractuels 84-16 gagnent plus de 1 762 € nets par mois.

10 % des agents contractuels 84-16 gagnent plus de 4 099 € nets par mois.

* Ces personnels relèvent du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié.

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

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

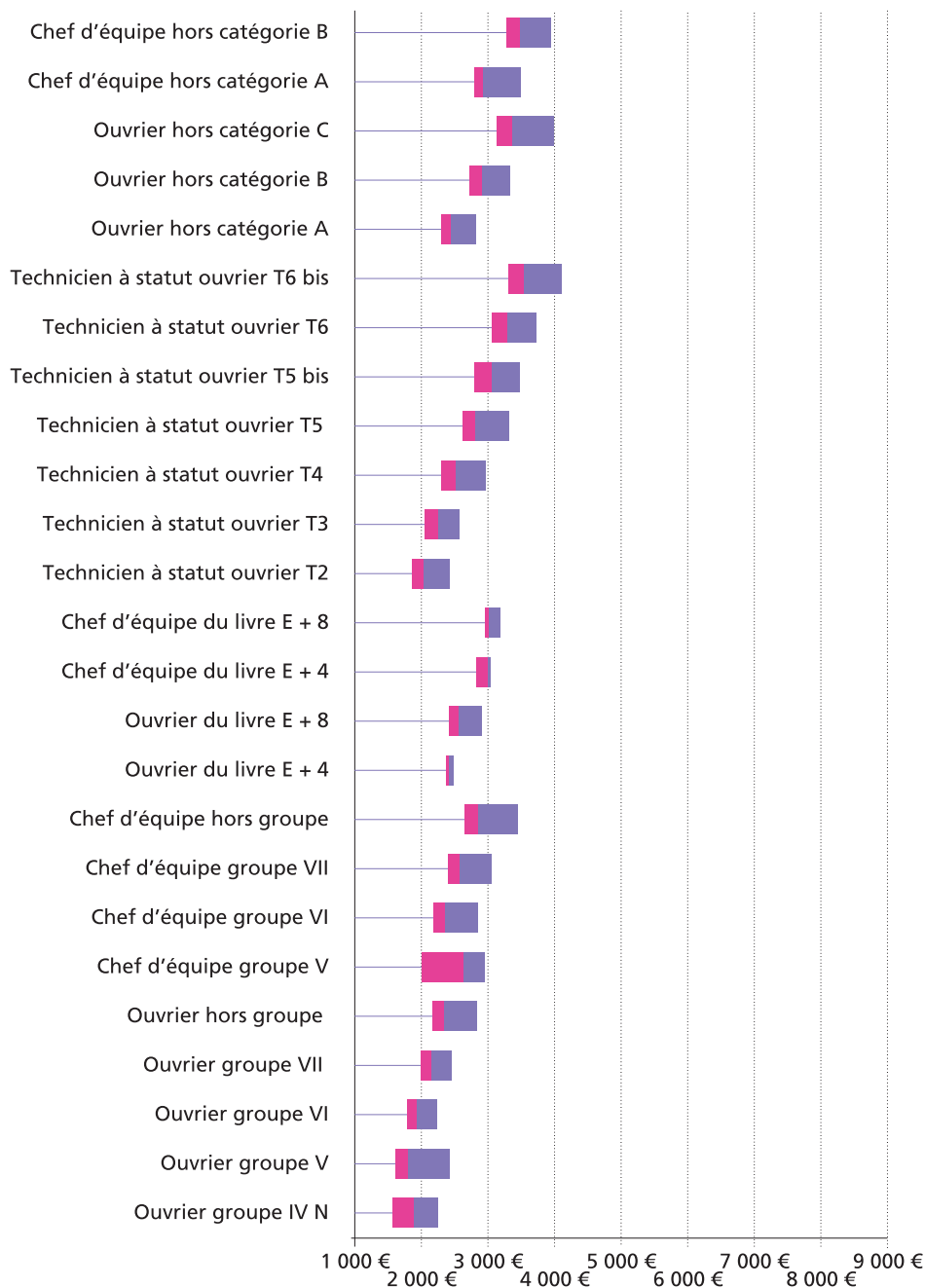
Politique sociale

Réserve

Postface

3.3.2.4 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par les ouvriers de l'État en 2013

En €



Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2013.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État.

	En €		
	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE B	3 264	3 463	3 931
CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE A	2 768	2 898	3 475
OUVRIER HORS CATÉGORIE C	3 105	3 339	3 975
OUVRIER HORS CATÉGORIE B	2 696	2 879	3 318
OUVRIER HORS CATÉGORIE A	2 275	2 417	2 788
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 6 BIS	3 293	3 519	4 099
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 6	3 040	3 269	3 717
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 5 BIS	2 776	3 030	3 470
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 5	2 596	2 777	3 301
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 4	2 270	2 483	2 941
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 3	2 022	2 226	2 544
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 2	1 838	2 003	2 388
CHEF D'ÉQUIPE DU LIVRE E + 8	2 930	2 985	3 169
CHEF D'ÉQUIPE DU LIVRE E + 4	2 805	2 968	3 024
OUVRIER DU LIVRE E + 8	2 397	2 536	2 877
OUVRIER DU LIVRE E + 4	2 349	2 392	2 459
CHEF D'ÉQUIPE HORS GROUPE	2 621	2 824	2 435
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VII	2 384	2 549	3 036
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VI	2 150	2 316	2 819
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE V	1 976	2 605	2 929
OUVRIER HORS GROUPE	2 147	2 312	2 813
OUVRIER GROUPE VII	1 962	2 110	2 435
OUVRIER GROUPE VI	1 755	1 896	2 214
OUVRIER GROUPE V	1 575	1 763	2 401
OUVRIER GROUPE IV N	1 538	1 852	2 219

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2013.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État.

Lecture : 10 % des ouvriers groupe IV N gagnent moins de 1 538 € nets par mois.

50 % des ouvriers groupe IV N gagnent plus de 1 852 € nets par mois.

10 % des ouvriers groupe IV N gagnent plus de 2 219 € nets par mois.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



DICoD

CHAPITRE 4

LA FORMATION

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

La formation du personnel militaire au ministère de la défense (MINDEF) a avant tout pour objectif de garantir les capacités opérationnelles des unités, tout en s'adaptant aux réformes ministérielles en cours et aux évolutions des métiers et des matériels.

Le comité de coordination de la formation (CCF), copiloté par la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) et par l'État-major des armées, a pour objectif de préparer et de proposer au ministre de la défense des directives de politique générale de formation.

Depuis plusieurs années, la fonction "formation" est engagée dans une démarche de rationalisation des moyens humains et financiers qui se traduit par des mutualisations de formation.

En outre, le ministère poursuit la mise en place de pôles interarmées d'excellence dans certains domaines tels que la cyberdéfense ou le nucléaire.

En 2013, 93 586 actions de formation ont été menées au profit du personnel militaire, soit 3 929 197 journées de formation.

La formation du personnel civil est elle aussi en constante évolution. Le document à moyen terme de la formation (DOMTF) 2013-2016 a été mis en œuvre, suite à sa présentation au comité technique ministériel du 5 juillet 2013.

Le personnel civil a bénéficié de 51 461 actions de formation en 2013. Elles ont représenté 1 617 229 journées de formation.

Chiffres-clés

Militaires* :

93 586 actions de formation

3 929 197 journées de formation

Civils :

51 461 actions de formation

1 617 229 journées de formation

* y compris gendarmerie sous PMEA du MINDEF

4.1 - LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE

4.1.1 - Le rôle de la formation

Organisée distinctement de celle du personnel civil, la formation du personnel militaire répond avant tout à une finalité opérationnelle : elle permet l'acquisition des compétences, savoir-être et savoir-faire requis pour répondre aux missions et contrats opérationnels des forces armées tels que définis dans le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale. À ce titre, la formation fait partie, avec la préparation opérationnelle, d'un continuum en constante évolution.

La formation assure également un rôle de promotion sociale (élaboration de parcours professionnels). Par ailleurs, le développement de la certification professionnelle et de la validation des acquis de l'expérience (VAE) sont des enjeux ministériels. Ces dispositifs favorisent l'attractivité et valorisent les parcours professionnels. Enfin, ces derniers, en sus de la formation, participent à la valorisation personnelle et constituent un outil d'aide à la reconversion pour les militaires quittant l'institution.

Le dispositif de formation des militaires est organisé afin de pouvoir disposer, en permanence, pour la réalisation des missions, d'une ressource humaine suffisante, dotée des compétences nécessaires, motivée et au meilleur coût possible. Il évolue pour s'adapter aux nouvelles contraintes, à la technicité des équipements et au besoin opérationnel.

On distingue 4 types de formation (souvent intimement liées) :

- **la formation initiale** (y compris la formation d'application pour les officiers) est principalement axée sur la capacité à tenir un premier emploi opérationnel et, pour les officiers, sur l'acquisition de l'aptitude au commandement et l'acquisition de connaissances générales et techniques utiles à des emplois de niveau supérieur ;
- **la formation continue** permet une meilleure **adaptation à l'emploi** ;
- **la formation de cursus** permet le déroulement de la carrière par l'obtention de diplômes et/ou brevets donnant accès aux grades supérieurs ;
- **la formation pour la reconversion** permet la préparation du retour à la vie civile.

4.1.2 - La gouvernance de la formation

Le chef d'état-major des armées (CEMA) est responsable de la formation militaire, en liaison avec les armées, directions et services. Le code de la défense organise un partage des responsabilités en matière de formation des militaires. Le CEMA a sous son autorité directe l'enseignement militaire supérieur de second degré interarmées (École de guerre, etc.) et de troisième degré (CHEM).

Les chefs d'état-major d'armée (CEM), quant à eux, sont responsables de la formation initiale, de l'enseignement militaire supérieur d'armée (premier degré et second degré d'armée), des formations de cursus et d'adaptation à l'emploi du personnel militaire relevant de leur armée. Ces prérogatives découlent de leurs responsabilités en matière de recrutement et d'élaboration des parcours professionnels des personnels relevant de leur gestion.

4.1.3 - Les principales mesures prises en 2013 en matière de formation

La fonction formation est engagée, depuis plusieurs années, dans une démarche constante d'adaptation des structures et de rationalisation des moyens humains et financiers. Plus de 40 formations ont été mutualisées depuis 2009.

L'année 2013 a été marquée par :

- l'ouverture de l'école des métiers de l'image au sein de l'établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense (ECPAD) au profit des trois armées ;
- la création de l'École du commissariat des armées à Salon-de-Provence.

Par ailleurs, d'importants travaux de rationalisation sont conduits dans plusieurs domaines : enseignement militaire supérieur, formation des pilotes de chasse, formation aux métiers de l'administration générale et du soutien commun (AGSC).

Enfin, la constitution et le développement de pôles d'excellence interarmées se poursuivent dans plusieurs domaines : cyberdéfense, munitions et explosifs (MUNEX-NEDEX), nucléaire, radiologique, bactériologique et chimique (NRBC).

4.1.4 - Nombre d'actions de formation initiale⁽¹⁾ par catégorie et par armée, direction et service

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	1 292	3 358	6 694	2 378	13 722	48,3
MARINE	654	674	1 115	623	3 066	10,8
AIR	929	1 945	1 075	136	4 085	14,4
GENDARMERIE*	283	3 023	0	2 839	6 145	21,6
SSA	734	324	0	124	1 182	4,1
SEA	13	12	133	0	158	0,5
SCA	48	0	0	0	48	0,2
SID	21	0	0	0	21	0,1
TOTAL	3 974	9 336	9 017	6 100	28 427	100,0
%	14,0	32,8	31,7	21,5	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire en formation initiale en 2013, hors élèves de l'École polytechnique.

Lecture : 1 292 actions de formation initiale ont été suivies par les élèves officiers de l'armée de terre.

* Uniquement gendarmerie sous PMEA défense.

NB : Aucune formation initiale pour la DGA, les APM, le CGA et la PIA.

(1) Le nombre d'actions de formation initiale correspond au nombre de personnes ayant suivi la formation. Lorsqu'une formation s'échelonne sur plus d'une année civile, l'effectif en première année de formation n'est pas comptabilisé. Par exemple, une formation s'échelonnant de septembre 2011 à juin 2013 sera comptabilisée deux fois (en 2012 et en 2013) et non trois.

4.1.5 - Nombre d'actions de formation de cursus⁽²⁾ par catégorie et par armée, direction et service

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	919	1 843	494	3 256	20,8
MARINE	593	2 074	293	2 960	18,9
AIR	2 496	1 928	353	4 777	30,6
GENDARMERIE*	67	3 021	0	3 088	19,8
SSA	637	133	655	1 425	9,1
SEA	0	34	65	99	0,6
SCA	22	0	0	22	0,2
SID	2	0	0	2	0,0
TOTAL	4 736	9 033	1 860	15 629	100,0
%	30,3	57,8	11,9	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire en formation de cursus en 2013.

Lecture : 919 actions de formation de cursus ont été suivies par les officiers de l'armée de terre.

NB : Aucune formation initiale pour la DGA, les APM, le CGA et la PIA.

* Uniquement les gendarmes sous PMEA défense.

(2) Le nombre d'actions de formation de cursus correspond au nombre de personnes ayant suivi la formation. Lorsqu'une formation s'échelonne sur plus d'une année civile, l'effectif en première année de formation n'est pas comptabilisé. Par exemple, une formation s'échelonnant de septembre 2011 à juin 2013 sera comptabilisée deux fois (en 2012 et en 2013) et non trois.

4.1.6 - Le nombre d'actions de formation d'adaptation à l'emploi⁽³⁾ par catégorie et par armée, direction et service

Ces formations visent à approfondir une spécialité ou à mettre en œuvre un matériel. Elles ne sont pas nécessairement sanctionnées par un diplôme ou une attestation. Elles ne donnent jamais lieu à un changement de grade ou de niveau fonctionnel.

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	1 928	5 060	2 808	0	9 796	19,8
MARINE	792	5 713	2 284	0	8 789	17,7
AIR	2 881	7 272	2 018	0	12 171	24,6
GENDARMERIE*	852	8 523	0	145	9 520	19,2
SSA	2 034	3 930	836	59	6 859	13,9
SEA	30	107	461	0	598	1,2
DGA	1 242	0	0	0	1 242	2,5
APM	5	6	0	0	11	0,0
SCA	28	0	0	0	28	0,1
SID	507	0	0	0	507	1,0
PIA	2	7	0	0	9	0,0
TOTAL	10 301	30 618	8 407	204	49 530	100,0
%	20,8	61,8	17,0	0,4	100,0	

Source : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et service.

Champ : ensemble du personnel militaire en formation d'adaptation à l'emploi en 2013.

Lecture : 1 928 actions de formation d'adaptation à l'emploi ont été suivies par les officiers de l'armée de terre.

NB : Aucune formation d'adaptation à l'emploi pour le CGA.

* Uniquement les gendarmes sous PME A défense.

(3) Contrairement aux actions de formation initiale et de cursus, un militaire peut suivre plusieurs formations d'adaptation à l'emploi au cours de l'année. Lorsqu'une formation s'échelonne sur plus d'une année civile, l'effectif en première année de formation n'est pas comptabilisé. Par exemple, une formation s'échelonnant de septembre 2011 à juin 2013 sera comptabilisée deux fois (en 2012 et en 2013) et non trois.

4.1.7 - Nombre total d'actions de formation⁽⁴⁾ par catégorie et par armée, direction et service

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	4 139	10 261	9 996	2 378	26 774	28,6
MARINE	2 039	8 461	3 692	623	14 815	15,9
AIR	6 306	11 145	3 446	136	21 033	22,5
GENDARMERIE*	1 202	14 567	0	2 984	18 753	20,1
SSA	3 405	4 387	1 491	183	9 466	10,1
SEA	43	153	659	0	855	0,9
DGA**	1 242	0	0	0	1 242	1,3
APM	5	6	0	0	11	0,0
SCA	98	0	0	0	98	0,1
SID	530	0	0	0	530	0,5
PIA	2	7	0	0	9	0,0
TOTAL	19 011	48 987	19 284	6 304	93 586	100,0
%	20,3	52,4	20,6	6,7	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant bénéficié d'une formation en 2013.

Lecture : 10 261 actions de formation ont été suivies par les sous-officiers de l'armée de terre.

* Uniquement les gendarmes sous PMEA défense.

** Hors élèves de Polytechnique.

NB : Aucune formation pour le CGA.

(4) Lorsqu'une formation s'échelonne sur plus d'une année civile, l'effectif en première année de formation n'est pas comptabilisé. Par exemple, une formation s'échelonnant de septembre 2011 à juin 2013 sera comptabilisée deux fois (en 2012 et en 2013) et non trois.

4.1.8 - Nombre de journées de formation par catégorie et par armée, direction et service

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	389 060	518 105	55 855	0	963 020	24,5
MARINE	175 097	433 029	288 547	13 912	910 585	23,2
AIR	201 513	609 119	64 122	6 637	881 391	22,4
GENDARMERIE*	70 207	577 440	0	178 564	826 211	21,1
SSA	226 895	24 012	36 382	5 534	292 823	7,5
SEA	4 645	6 783	36 089	0	47 517	1,2
DGA**	1 242	0	0	0	1 242	0,0
APM	34	126	0	0	160	0,0
SCA	103	0	0	0	103	0,0
SID	5 856	0	0	0	5 856	0,1
PIA	28	261	0	0	289	0,0
TOTAL	1 074 680	2 168 875	480 995	204 647	3 929 197	100,0
%	27,4	55,2	12,2	5,2	100,0	

Source : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services.
 Champ : ensemble des journées de formation délivrées au personnel militaire en 2013.
 Lecture : 389 060 journées de formation ont été consacrées à la formation des officiers de l'armée de terre.

* Uniquement les gendarmes sous PMEAD défense.

** Hors élèves de Polytechnique.

NB : Aucune journée de formation pour le CGA.

4.2 - LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL

4.2.1 - Le rôle de la formation

Dans le cadre de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007⁽⁵⁾ et de ses décrets d'application des 15 octobre et 26 décembre 2007 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, la formation du personnel civil⁽⁶⁾ constitue un droit fondamental. Pour le ministère, c'est une priorité réaffirmée avec force par le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale 2013.

La formation ne se limite pas à l'adaptation des agents à leur métier et poste de travail et au renforcement de leurs compétences. Elle est également un vecteur de promotion sociale en préparant les agents aux concours, essais et examens professionnels.

Enfin, la formation joue aussi un rôle de valorisation personnelle au travers de la validation des acquis de l'expérience (VAE). De même, elle assure le soutien des projets personnels et professionnels des agents, au titre des dispositifs du congé de formation professionnelle, des bilans de compétences, des périodes de professionnalisation. Le droit individuel à la formation (DIF) procède d'une logique similaire.

4.2.2 - La gouvernance et l'organisation de la formation

La direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) définit et pilote la politique ministérielle de la formation du personnel civil en déclinant les orientations annuelles de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) et celles propres au ministère. Par ailleurs, elle anime le réseau de la formation qui est constitué :

- **des conseillers coordonnateurs en formation (CCF)** dans les centres ministériels de gestion (CMG) et au service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC) ;
- **des responsables de formation (RF)** positionnés dans les groupements de soutien de base de défense (GSBdD) et les directions d'administration centrale ;
- **des centres de formation (CFD, CFMD).**

4.2.3 - Les objectifs de la formation

Le DOMFT, qui porte sur la période 2013-2016, fixe les grandes orientations assignées aux acteurs de la formation s'inscrivant dans les axes interministériels et les priorités ministérielles.

Par ailleurs, il présente également le cadre du dispositif de concertation avec les partenaires sociaux dans le domaine de la formation, notamment au niveau territorial, et précise le rôle central des employeurs.

Tous ces objectifs s'inscrivent dans un fil directeur : le maintien de l'employabilité du personnel civil.

(5) Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.

(6) Fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers de l'État sous certaines conditions (cf. circulaire DGAFF du 31 juillet 2009 relative à la mise en œuvre de la période de professionnalisation).

4.2.4 - Les principales mesures prises en 2013 en matière de formation

L'activité formation au profit du personnel civil est orientée vers un effort de lisibilité et de rationalisation afin de maintenir les compétences et de prendre en compte l'évolution des métiers. Ces actions se sont traduites notamment par :

- la mise en œuvre du DOMTF 2013-2016 après sa présentation au comité technique ministériel du 5 juillet 2013 ;
- le développement des formations en e-learning accessibles au plus grand nombre avec notamment la mise en œuvre d'une formation à distance à l'entretien professionnel au profit des managers et en ressources humaines au profit des gestionnaires de proximité affectés notamment au sein des GSBdD ;
- la rénovation du contenu de l'ensemble des formations initiales à la prise de poste (FIPP) qui s'est également accompagnée d'une réduction substantielle de leur durée ;
- la description des procédures de gestion de la formation dans le « Qui fait quoi ? Guide ministériel des processus RH PC » ;
- la mise en œuvre de parcours de professionnalisation dans des domaines sous tension (achats ou la gestion administrative-paie, etc.), pour pourvoir des postes dans des zones géographiques peu attractives mais également au profit d'agents éloignés de l'emploi. Ce dispositif est appelé à se développer et à se renforcer.

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

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FORMATION STATUTAIRE	258	392	132	290	1 072
FORMATION STATUTAIRE HORS PACTE*	253	392	109	288	1 042
PACTE*	5	0	23	2	30
FORMATION CONTINUE	8 490	10 256	15 205	14 381	48 332
FORMATION À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)**	2 774	4 491	5 637	5 756	18 658
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)**	640	1 012	1 364	1 558	4 574
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS OU À L'ACQUISITION DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	5 076	4 753	8 204	7 067	25 100
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	63	1 375	366	253	2 057
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	36	1 326	275	215	1 852
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION**	0	3	21	11	35
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**	3	3	17	4	27
CONGÉS DE RESTRUCTURATION**	0	0	8	5	13
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)**	6	14	17	7	44
BILANS DE COMPÉTENCES**	18	29	28	11	86
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	0	0	0	0	0
TOTAL	8 811	12 023	15 703	14 924	51 461
%	17,1	23,4	30,5	29,0	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des actions de formation ayant bénéficié au personnel civil de 2013.

Lecture : 5 formations statutaires PACTE ont bénéficié à des agents de catégorie A ou de niveau I en 2013.

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

** Dans le cadre de la nouvelle nomenclature des types d'actions de formation, les restructurations peuvent ouvrir droit à différentes formations.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

4.2.4.2 - Nombre d'actions de formation par catégorie et par domaine

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
ACCUEIL-SENSIBILISATION À L'ENVIRONNEMENT	555	1 183	1 301	879	3 918
MANAGEMENT-GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	1 587	2 211	3 351	389	7 538
ACHATS PUBLICS	479	647	483	293	1 902
GESTION ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES	364	517	943	416	2 240
TECHNIQUES JURIDIQUES	71	98	159	7	335
TECHNIQUES ADMINISTRATIVES	295	1 630	2 374	1 435	5 734
INFORMATIQUE	611	1 042	1 226	612	3 491
LANGUES	360	142	100	177	779
EUROPE	0	0	0	0	0
DÉVELOPPEMENT DURABLE	69	83	64	87	303
FORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX MISSIONS DE CHAQUE MINISTÈRE	4 257	3 966	5 176	10 500	23 899
SERVICES AUX USAGERS	163	504	526	129	1 322
TOTAL	8 811	12 023	15 703	14 924	51 461

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des actions de formation ayant bénéficié au personnel civil en 2013.

Lecture : 163 formations de « service aux usagers » ont été suivies par des agents de catégorie A ou de niveau I.

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

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
TERRE	173	496	702	1 353	2 724	9,0
MARINE	91	260	306	311	968	3,2
AIR	373	527	480	1 803	3 183	10,5
SSA	98	396	1 025	295	1 814	6,0
SEA	29	66	132	241	468	1,5
DGA	2 062	758	239	795	3 854	12,7
SGA	1 380	2 249	2 702	1 658	7 989	26,3
DIRISI	142	504	199	157	1 002	3,3
AUTRES SERVICES*	1 268	1 383	2 988	2 707	8 346	27,5
TOTAL	5 616	6 639	8 773	9 320	30 348	100,0
%	18,5	21,9	28,9	30,7	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'au moins une formation en 2013.

Lecture : 1 380 agents de catégorie A ou de niveau I du SGA ont suivi au moins une formation en 2013.

* EMA, DRM, SCA, CPCS, SHD.

NB : un agent peut suivre plusieurs formations dans l'année.

Personnel de
la défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

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

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FORMATION STATUTAIRE	1 862	4 698	695	7 195	14 450
FORMATION STATUTAIRE HORS PACTE*	1 857	4 698	583	7 194	14 332
PACTE*	5	0	112	1	118
FORMATION CONTINUE	30 456	28 095	38 230	42 153	138 934
FORMATION À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)**	7 370	10 962	13 231	16 527	48 090
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)**	1 850	2 670	3 414	3 880	11 814
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS OU À L'ACQUISITION DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	21 236	14 463	21 585	21 746	79 030
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	691	2 250	4 060	1 344	8 345
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	114	1 749	981	567	3 411
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION**	0	6	40	27	73
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**	394	163	2 208	414	3 179
CONGÉS DE RESTRUCTURATION**	0	0	438	248	686
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)**	111	216	286	46	659
BILANS DE COMPÉTENCES**	72	116	107	42	337
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	0	0	0	0	0
TOTAL	33 009	35 043	42 985	50 692	161 729
%	20,4	21,7	26,6	31,3	100,0
DURÉE MOYENNE DES ACTIONS (EN JOURS)	3,7	2,9	2,7	3,4	3,1

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié de jours de formation en 2013.

Lecture : le nombre de journées de formation statutaires pour les agents de catégorie A ou de niveau I en 2013 s'élève à 1 862.

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

** Dans le cadre de la nouvelle nomenclature des types d'actions de formation, les restructurations peuvent ouvrir droit à différentes formations.

4.2.4.5 - Coût de la formation par catégorie

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
COÛT DE LA FORMATION (EN M€)	17,8	13,5	14,3	20,0	65,6
%	27,1	20,6	21,8	30,5	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : coût de formation du personnel civil en 2013.

Lecture : le coût de la formation du personnel de catégorie B ou de niveau II s'élève à 13,5 M€ et représente 20,6 % du coût total de formation du personnel civil.

4.2.4.6 - Évolution de la formation depuis 3 ans

	2011	2012	2013	ÉVOLUTION 2012/2013
NOMBRE D' ACTIONS DE FORMATION	46 564	48 468	51 461	6,2 %
NOMBRE DE JOURNÉES DE FORMATION	201 275	182 824	161 729	- 11,5 %
COÛT DE LA FORMATION (EN M€)	71,0	68,0	65,6	- 3,5 %

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : formation du personnel civil en 2013.

Lecture : le coût de formation s'élève à 65,6 M€ en 2013.

Personnel de
la défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

4.3 - LES ACTIONS DE FORMATION EN FAVEUR DU PERSONNEL HANDICAPÉ⁽⁷⁾

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	DURÉE (EN JOURS)	CRÉDITS PÉDAGOGIQUES (EN €)
SENSIBILISATION ET MOBILISATION DES ACTEURS EN RELATION AVEC LES PERSONNES HANDICAPÉES	41	66	68	58	233	77	51 975
FORMATION DU PERSONNEL EN RELATION AVEC LE PERSONNEL HANDICAPÉ*	7	10	11	9	37	185	125 013
BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005 ET RECONNUS CDAPH**	2	16	30	2	50	401	33 110
TOTAL	50	92	109	69	320	663	210 098

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : formation du personnel civil handicapé en 2013.

Lecture : 16 actions de formation ont été suivies par les agents de catégorie B ou de niveau II bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 et reconnus "CDAPH".

* Réseau des correspondants et apprentissage du langage des signes.

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

4.4 - LES APPRENTIS⁽⁸⁾

En 2013, le MINDEF a recruté 96 apprentis. Au 31 décembre 2013, il comptait 169 apprentis et leur coût pédagogique pour l'année s'est élevé à 314 710 €.

	TERRE	MARINE	AIR	SSA	DGA	AUTRES	TOTAL
ÂGE MOYEN	22	20	21	24	24	22	22
EFFECTIF AU 31/12/13	29	14	65	17	21	23	169
RAPPEL 2012	44	16	65	12	26	39	192
RAPPEL 2011	60	10	54	19	38	18	199

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : formation du personnel civil en apprentissage en 2013.

Lecture : l'armée de terre compte 29 apprentis au 31 décembre 2013.

NB : pas d'apprentis pour la gendarmerie et le SEA en 2013.

(7) Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

(8) Article 13 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes.

Le référentiel d'emploi ministériel unique

Dans le cadre de l'harmonisation de la description des emplois, la DRH-MD conduit un projet de création d'un référentiel d'emplois ministériel (REM) unique. Il vise à recenser tous les emplois exercés au sein du ministère en se substituant aux 7 référentiels d'emplois historiques, appartenant aux armées, directions et services. La construction de ce référentiel, entamée en juillet 2011, a abouti en juin 2013 à la validation d'une première version, qui a vocation à être actualisée chaque année.

En tant que répertoire unique, le REM répond au besoin de donner une visibilité précise des compétences détenues au sein du ministère, quel que soit l'employeur ou le gestionnaire, en se basant sur une sémantique harmonisée. Ce travail est notamment l'occasion d'actualiser les besoins métiers. Rattaché à l'ensemble des processus RH, ce référentiel, utilisable en gestion, doit constituer l'outil permettant de conduire les démarches ministérielles et sectorielles de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) et de définition des besoins de formation.

L'architecture du REM s'organise en 4 niveaux :

- les familles professionnelles ;
- les filières professionnelles ;
- les emplois-types défense (ETD) ;
- les emplois-types REM (ETR).

Dans le cadre de la première version du REM, près de 7 000 emplois-types REM ont été décrits, regroupés en 29 familles professionnelles, 120 filières et 1 214 ETR. Ces ETR ont vocation à remplacer les actuels emplois-types (ETG) des référentiels historiques.

La DRH-MD est chargée du pilotage du projet REM. Les conseillers coordonateurs ministériels de familles professionnelles (CCMFP), fonctionnellement rattachés à la DRH-MD, sont chargés de la description des emplois types REM. Les CCMFP, en raison de leur connaissance des métiers, sont le lien entre les employeurs et les gestionnaires.



DICoD

CHAPITRE 5

LA RECONVERSION

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

Le statut général des militaires garantit à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile⁽¹⁾. La reconversion, axe majeur de la politique des ressources humaines du ministère de la défense (MINDEF), constitue un élément indissociable du parcours professionnel des militaires. Dans le cadre du dispositif RH du ministère, l'Agence de reconversion de la défense (ARD), dénommée également "Défense mobilité", constitue depuis 2009 le service ministériel d'accompagnement à la mobilité externe du personnel de la Défense. L'ARD est un service à compétence nationale rattaché à la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD).

L'année 2013 enregistre 20 392 départs⁽²⁾ de militaires hors gendarmerie, soit une baisse de 8,6 % par rapport à 2012 (22 310 départs constatés), ce qui explique en partie la diminution du nombre de candidats inscrits auprès de Défense mobilité (13 941 en 2013 contre 16 512 en 2012, soit une diminution de 15,6 %).

Le nombre de prestations dispensées (orientation, accompagnement direct vers l'emploi et formation professionnelle) diminue de 6,8 % (17 938 en 2013 contre 19 245 en 2012). Les congés de reconversion accordés en 2013 sont stables (3 676 en 2013 contre 3 681 en 2012).

Chiffres-clés

20 392 départs de militaires⁽²⁾ (hors gendarmerie).

13 941 nouveaux candidats inscrits à Défense mobilité.

17 938 prestations accordées dont 3 676 congés de reconversion.

68 % taux de reclassement des militaires dans le secteur privé et les fonctions publiques.

1 931 accès aux fonctions publiques (hors gendarmerie).

9 227 reclassements dans le secteur privé (hors gendarmerie).

Fait marquant

Mandat ministériel pour la rationalisation de la fonction reconversion.

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

(2) Y compris les militaires hors plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA), hors décès.

Le nombre de militaires reclassés dans le secteur privé⁽³⁾ (9 227) en 2013 diminue de 5,7 % par rapport à 2012. Parallèlement, le volume de militaires ayant accédé à l'une des trois fonctions publiques, toutes procédures confondues, est de 1 931 contre 2 174 en 2012 (soit - 11,2 %).

Dans le cadre de la prise en compte des incidences de la mobilité sur l'emploi des conjoints de personnels de la Défense et de la gendarmerie, 5 532 personnes ont bénéficié d'un accompagnement par les conseillers d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC) en 2013 (soit - 5,9 % par rapport à 2012) et 2 809 conjoints ont retrouvé un emploi dans l'année, soit une augmentation de 4,0 % par rapport à 2012.

5.1 - LA FONCTION RECONVERSION

En application du code de la défense, les militaires de carrière ou sous contrat peuvent bénéficier, d'une part de dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle destinés à préparer leur retour à la vie civile et, d'autre part, à condition d'avoir accompli au moins 4 ans de service, d'une formation professionnelle ou d'un accompagnement vers l'emploi. De même, les volontaires des armées peuvent désormais bénéficier d'un congé de reconversion d'une durée maximale de 20 jours.

5.1.1 - Les attributions de Défense mobilité

Défense mobilité a pour mission d'accompagner dans leur démarche d'accès à l'emploi :

- **le personnel militaire**, incluant les militaires de la gendarmerie, jusqu'à trois ans après leur départ de l'institution ;
- **le personnel civil de la Défense** en reclassement professionnel hors des fonctions publiques ;
- **les conjoints du personnel** du MINDEF et de la gendarmerie nationale, dans le cadre du processus interne de mobilité.

Les personnes concernées par la reconversion bénéficient d'un accompagnement individuel et personnalisé construit autour de 4 axes : information, orientation, formation et placement. L'aide est proposée en toute équité, quels que soient le statut et l'armée d'appartenance.

Dans le cadre des objectifs de performance fixés par le ministre, Défense mobilité s'attache en particulier à :

- **généraliser l'accompagnement personnalisé** et de proximité des candidats, gage de suivi et de réussite d'un projet professionnel ;
- **améliorer le suivi des anciens militaires** en situation de chômage après leur départ de l'institution, afin de faciliter leur insertion professionnelle ;
- **développer une démarche qualité et une culture de la performance** avec des objectifs quantifiés et des résultats évalués.

(3) Hors gendarmerie.

5.1.2 - L'organisation de Défense mobilité

L'agence s'appuie sur un réseau d'antennes, placées au sein de chaque base de défense. Ces antennes sont pilotées par 6 pôles régionaux (Bordeaux, Lyon, Marseille, Metz, Paris, Rennes), rattachés à un échelon central parisien. Une antenne en charge de l'accompagnement des cadres supérieurs localisée à Paris, le centre militaire de formation professionnelle (CMFP) de Fontenay-le-Comte et le centre de traitement de l'indemnisation chômage (CTIC) situé à Bordeaux complètent le dispositif.

Ce réseau est composé de professionnels de la mobilité (militaires et civils) répartis sur l'ensemble du territoire et disposant d'une excellente connaissance des spécificités des candidats et des besoins des employeurs.

Les entreprises ou les institutions souhaitant recruter disposent ainsi d'un accès à des profils ciblés, auprès d'un seul interlocuteur par zone géographique.

5.1.3 - Les partenariats

Comme opérateur public de placement, Défense mobilité est devenue une référence parmi les acteurs de l'emploi, grâce à une politique volontariste de partenariats aux niveaux local et national.

5.1.3.1 - Le secteur privé

Fin 2013, Défense mobilité assure la mise en œuvre de 62 partenariats ministériels :

- 52 conventions avec des entreprises du secteur privé, dont 7 en expérimentation ;
- 10 conventions avec des branches professionnelles et associations.

Ces conventions de partenariat signées entre les grandes entreprises françaises et le MINDEF ont pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi des ressortissants et des conjoints du personnel de la Défense.

En 2013, 1 586 reclassements ont été effectués auprès de ces entreprises partenaires, soit une augmentation de 20,0 % (1 322 en 2012).

Par ailleurs, l'agence entretient des contacts privilégiés avec plus de 10 000 entreprises qui lui permettent de disposer d'offres d'emplois adaptées aux projets professionnels des candidats à la reconversion.

5.1.3.2 - Pôle Emploi

La convention de collaboration Défense mobilité/Pôle emploi du 14 juin 2010 a été reconduite et complétée par une convention-cadre nationale de collaboration 2012-2014 du 19 décembre 2011. Outre le maintien des conseillers référents de Pôle emploi dans chacun des pôles régionaux, cette convention permet la mise en œuvre d'une offre de service « coaching placement » de Défense mobilité au profit des anciens militaires. Un accompagnement spécifique pour les conjoints d'une part et les militaires blessés en opération d'autre part est également proposé.

5.2. LA RÉPARTITION DES DÉPARTS ET DES AYANTS DROIT DE DÉFENSE MOBILITÉ

5.2.1 - Répartition des départs globaux par catégorie

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR*	TOTAL
DÉPARTS DÉFENSE	1 704	6 991	11 697	20 392
HOMMES	1 442	5 941	10 415	17 798
FEMMES	262	1 050	1 282	2 594
DÉPARTS GENDARMERIE	448	2 639	3 745	6 832
HOMMES	441	2 394	2 325	5 160
FEMMES	7	245	1 420	1 672
TOTAL	2 152	9 630	15 442	27 224

Sources : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté l'état militaire en 2013 (y compris hors PME), hors décès.

Lecture : 1 442 officiers masculins ont quitté les armées au cours de l'année 2013.

* Y compris volontaires.

5.2.2 - La répartition des ayants droit⁽⁴⁾ par catégorie et par armée, direction et service

5.2.2.1 - Ayants droit hors gendarmerie

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR*	TOTAL
TERRE	672	2 397	4 477	7 546
MARINE	269	1 785	598	2 652
AIR	322	1 961	917	3 200
SSA	110	254	6	370
SEA	9	14	127	150
DGA	99	0	0	99
CGA	0	0	0	0
SCA	42	4	0	46
SID	4	0	0	4
TOTAL	1 527	6 415	6 125	14 067

Sources : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté l'état militaire (y compris hors PME) après au moins 4 ans de service en 2013, hors gendarmerie et hors décès.

Lecture : l'armée de terre compte 672 officiers ayants droit.

* Y compris volontaires.

(4) Personnel militaire de carrière ou sous contrat ayant quitté les armées après au moins 4 ans de service.

5.2.2.2 - Ayants droit de la gendarmerie

En effectifs physiques

OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
443	2 438	1 427	4 308

Sources : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire de la gendarmerie ayant quitté l'état militaire en 2012 après au moins 4 ans de service, hors décès.

Lecture : la gendarmerie compte 443 officiers ayants droit.

5.3 - LA RECONVERSION DU PERSONNEL MILITAIRE

5.3.1 - L'aide à la reconversion du personnel militaire

Le début d'un parcours de reconversion est matérialisé par un entretien diagnostique. Au cours de l'année 2013, 13 941 militaires ont effectué cette démarche à Défense mobilité, soit une diminution de 15,6 % par rapport à 2012.

5.3.1.1 - La répartition des prestations accordées par catégorie et par armée, direction et service

Le parcours de reconversion est composé de différentes prestations : les prestations d'orientation et les prestations de formation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi.

Les prestations d'orientation

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

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

Ces prestations sont réalisées :

- soit sous la forme de prestations externalisées :
 - sessions collectives bilan orientation (SBO),
 - accompagnement externe au profit d'officiers supérieurs visant des postes à haut niveau de responsabilités ;
- soit sous forme d'une orientation individuelle pouvant être délivrée dans les antennes de Défense mobilité ou auprès de l'antenne cadres supérieurs par un conseiller en emploi spécialisé :
 - entretiens bilan orientation (EBO),
 - bilans individuels de compétences (BIC),
 - bilan de carrière (BC).

Les prestations de formation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi

Les prestations de formation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi sont accessibles aux militaires ayant effectué plus de quatre ans de service effectif. Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les militaires blessés en opération.

Si le projet professionnel du militaire, validé par Défense mobilité, justifie le suivi d'une formation complémentaire, le militaire peut bénéficier d'aides dans ce domaine. Les

formations sont dispensées en milieu militaire comme en milieu civil, sous la forme de stages de formation, de cycles d'enseignement ou de périodes de formation gratuite en entreprise (PFGE).

Le militaire de plus de quatre ans de service, ou blessé en opération sans condition d'ancienneté de service, peut également bénéficier de prestations ou de dispositifs d'accompagnement vers l'emploi en entreprise sous les formes suivantes :

- sessions d'accompagnement vers l'entreprise (SAE) ;
- périodes d'adaptation en entreprise (PAE) ;
- parcours d'accompagnement du créateur ou du repreneur d'entreprise (PACRE) ;
- sessions de techniques de recherche d'emploi (STRE) ;
- techniques de recherche d'emploi (TRE).

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS	CAT.	TERRE	MARINE	AIR	GEND.*	DGA	SSA	SEA	NON RÉPARTIES	TOTAL
									PAR ARMÉE**	
ORIENTATION	OFF	161	27	75	10	0	4	0		277
	S-OFF	1 182	566	635	99	0	34	12	0	2 528
	MdR	2 912	186	407	194	0	1	45		3 745
	S/TOTAL	4 255	779	1 117	303	0	39	57	0	6 550
ACCOMPAGNEMENT DIRECT VERS L'EMPLOI	OFF	170	52	59	6	2	2	1		
	S-OFF	1 041	667	618	18	0	30	3	1 909	7 264
	MdR	2 156	152	263	52	0	3	60		
	S/TOTAL	3 367	871	940	76	2	35	64	1 909	7 264
FORMATION PROFESSIONNELLE	OFF	87	41	40	9	0	2	1	1	181
	S-OFF	652	405	289	201	0	6	7	2	1 562
	MdR	1 790	188	255	103	0	4	41	0	2 381
	S/TOTAL	2 529	634	584	313	0	12	49	3	4 124
ENSEMBLE DES PRESTATIONS	OFF	418	120	174	25	2	8	2	1	750
	S-OFF	2 875	1 638	1 542	318	0	70	22	2	6 467
	MdR	6 858	526	925	349	0	8	146	0	8 812
	NON RÉPARTIES	-	-	-	-	-	-	-	1 909	1 909
TOTAL	10 151	2 284	2 641	692	2	86	170	1 912	17 938	

Source : DRH/MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant bénéficié des prestations de Défense mobilité en 2013.

Lecture : 161 officiers de l'armée de terre ont bénéficié de prestations d'orientation.

* Prestations délivrées par Défense mobilité au profit de la gendarmerie.

** Sessions d'accompagnement vers les fonctions publiques non réparties par armée et par catégorie hiérarchique.

5.3.1.2 - Les congés de reconversion

Afin de permettre aux militaires de préparer dans les meilleures conditions leur reconversion lors de leur départ, ceux-ci peuvent être placés par leur armée en congé de reconversion, fractionnable par journée dans la limite de 120 jours ouvrés cumulés, et éventuellement en congé complémentaire de reconversion, d'une durée maximale de 6 mois. L'attribution des congés de reconversion relève de la compétence des directions des ressources humaines des armées et formations rattachées.

Le congé de reconversion fractionnable permet désormais le suivi de formations segmentées dans le temps et plus particulièrement des formations articulées autour d'une phase d'admissibilité et d'admission. En outre, les bénéficiaires de ce congé ont la possibilité de suivre des formations nécessaires à leur transition professionnelle ou des préparations à l'emploi (enquêtes terrain, sessions de techniques de recherche d'emploi, etc.) se déroulant en plusieurs étapes ou selon un cursus lui-même fractionné.

Le militaire qui bénéficie de ce dispositif est radié des cadres ou des contrôles, soit à l'issue d'un congé de reconversion d'une durée cumulée de 120 jours ouvrés ou à l'expiration du congé complémentaire de reconversion, ou au plus tard deux ans après l'utilisation du quarantième jour du congé de reconversion.

Les volontaires de moins de quatre ans de service actif bénéficient du congé de reconversion, limité quant à lui à 20 jours, ceci afin de permettre la mise en œuvre de leur projet professionnel réaliste et réalisable tout en bénéficiant d'une aide à la reconversion.

Le nombre de congés de reconversion accordés et enregistrés en 2013 est stable par rapport à 2012 (3 676 en 2013 et 3 681 en 2012). En revanche, celui des congés complémentaires de reconversion est en nette augmentation, passant de 199 en 2012 à 654 en 2013.

La durée moyenne accordée par les gestionnaires des ressources humaines d'armée et des formations rattachées est de 89 jours ouvrés pour le congé de reconversion, soit 45 de moins qu'en 2012 (134 jours ouvrés), et de 91 jours ouvrés pour le congé complémentaire de reconversion.

Le congé pour création ou reprise d'entreprise

Le décret d'application n° 2012-592 du 27/04/2012 relatif à la reconversion des militaires a mis en place le congé pour création ou reprise d'entreprise (CCRE) qui s'adresse aux personnels militaires ayant au moins huit années de service militaire effectif.

D'une durée maximale d'un an, renouvelable une fois en position d'activité, ce congé permet au militaire de déposer, dès la décision d'attribution dudit congé, les statuts en vue de créer son entreprise, sans être rayé des cadres ou rayé des contrôles. Il permet par conséquent l'exercice à titre professionnel d'une « activité privée lucrative ». Ce congé est donc une réelle opportunité pour les futurs créateurs ou repreneurs d'entreprise car il leur permet en cas d'échec de réintégrer l'institution.

Depuis 2012, Défense mobilité a reçu de 57 demandes de CCRE dont 51 demandes en 2013. 26 ont été agréées par les gestionnaires d'armées, les autres s'étant vu attribuer un congé de reconversion adapté à leur projet.

5.3.1.3 - Le taux de reclassement

Le taux de reclassement des militaires rapporte le nombre de militaires reclassés dans l'année (dans le secteur privé), à l'ensemble des militaires ayant quitté le service et suivis par Défense mobilité. Il s'établit en 2013 à 68 %, en retrait par rapport à 2012 (le taux de reclassement s'était élevé à 74 % en 2012). Cette évolution est à mettre probablement en rapport avec celle de la situation du marché de l'emploi.

5.3.1.4 - La reconversion dans la fonction publique

La politique de développement de l'accès des militaires aux fonctions publiques se traduit par différentes actions, tant au niveau central que local, au plus près des militaires et des recruteurs des trois volets de la fonction publique :

- le renforcement de la professionnalisation du réseau de l'ARD par :
 - la diffusion d'outils communs auprès des conseillers en emploi et des chargés de relations entreprises (référentiel juridique, supports d'information spécifiques « fonction publique », référentiel des métiers) ;
 - la mise en place d'une formation spécifique « fonction publique » proposant notamment des sessions de perfectionnement relatives à la connaissance des trois fonctions publiques (questions statutaires, organisation administrative) ;
 - des modules thématiques tels que « la pratique de l'entretien avec les DRH de la FPT » ;
- l'amélioration de l'accompagnement des candidats par :
 - une communication concertée avec les armées afin de les inciter à bénéficier de l'offre de service Défense mobilité pour l'élaboration de leur projet professionnel ;
 - l'organisation de réunions d'information systématiques et la possibilité de suivre des prestations de formation aux techniques de recherche d'emploi complémentaires ;
- le développement des relations entre Défense mobilité et les employeurs publics par :
 - des outils de communication « fonctions publiques » ;

- la prospection directe auprès des administrations centrales, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.

Toutes procédures confondues, 1 931 militaires (2 324 y compris les gendarmes) ont été reconvertis dans le secteur public en 2013 contre 2 174 (et 2 495 y compris les gendarmes) en 2012. Cette diminution s'explique, pour l'essentiel, par la diminution des recrutements dans la fonction publique de l'État (-20,8 %), notamment par la procédure dérogatoire « L. 4139-2 ». Les reclassements en fonction publique territoriale enregistrent une hausse globale de 3 % (et de 30 % sur les seuls emplois réservés) et ceux de la fonction publique hospitalière progressent de 15 % à la faveur d'une hausse des recrutements de contractuels.

ENSEMBLE DES RECLASSEMENTS DANS LA FONCTION PUBLIQUE SELON LE TYPE DE PROCÉDURE

En effectifs physiques

	FPE	FPT ET FPH	TOTAL DÉFENSE	TOTAL GENDARMERIE	TOTAL RECLASSEMENTS
L4139-2 "INTÉGRATION/ DÉTACHEMENTS"	433	124	557	50	607
<i>HOMMES</i>	345	13	358		
<i>FEMMES</i>	88	111	199		
L4139-3 "EMPLOIS RÉSERVÉS" (HORS PRIORITAIRES)	291	134	425	312	737
<i>HOMMES</i>	291	134	425		
<i>FEMMES</i>					
L4138-8	58	36	94	9	103
<i>HOMMES</i>	42	30	72		
<i>FEMMES</i>	16	6	22		
L4139-1 "CONCOURS"	47	6	53	4	57
<i>HOMMES</i>	37	5	42		
<i>FEMMES</i>	10	1	11		
CONTRATS	266	536	802	18	820
<i>HOMMES</i>	205	409	614		
<i>FEMMES</i>	61	127	188		
TOTAL DES RECLASSEMENTS	1 095	836	1 931	393	2 324

Sources : DRH/MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans la fonction publique en 2013.

Lecture : 345 militaires masculins ont été reclassés dans la FPE au titre de l'article L4139-2.

NB : **FPE** : fonction publique d'État ; **FPT** : fonction publique territoriale ; **FPH** : fonction publique hospitalière.

PERSONNEL MILITAIRE RECLASSÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE AU TITRE DE L'ARTICLE L4139-2 PAR CATÉGORIE

En effectifs physiques

		OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		TOTAL
		HAUT NIVEAU	CAT. A	CAT. B	CAT. C	
L 4139-2 HORS GENDARMERIE	NOMBRE DE POSTES OFFERTS	20	83	277	171	551
	NOMBRE DE CANDIDATS	84	360	2 087	689	3 220
	NOMBRE DE CANDIDATS AGRÉÉS	80	211	1 270	662	2 223
	NOMBRE DE CANDIDATS RECLASSÉS	14	68	249	226	557

NOMBRE DE GENDARMES RECLASSÉS 50

TOTAL CANDIDATS RECLASSÉS 607

Sources : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L4139-2 en 2013.

Lecture : 14 officiers ont été reclassés en catégorie Haut niveau au titre de l'article L 4139-2.

Au titre de l'article L4139-2, 557 militaires (périmètre du ministère de la défense) ont été reclassés dans la fonction publique en 2013 (contre 752 en 2012) : 433 militaires ont intégré la FPE et 124 la FPT ou FPH.

PERSONNEL MILITAIRE RECLASSÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE AU TITRE DE L'ARTICLE L4139-3 PAR CATÉGORIE

En effectifs physiques

		SOUS-OFFICIERS			TOTAL
		CAT. A	CAT. B	CAT. C	
L 4139-3 HORS GENDARMERIE	NOMBRE DE POSTES OFFERTS	-	638	393	1 031
	NOMBRE DE CANDIDATS INSCRITS	-	8 002		8 002
	NOMBRE DE GENDARMES RECLASSÉS	-	170	255	425

NOMBRE DE GENDARMES RECLASSÉS 312 312

TOTAL CANDIDATS RECLASSÉS 737

Sources : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L4139-3 en 2013.

Lecture : 170 sous-officiers ont été reclassés en catégorie B au titre de l'article L4139-3.

En 2013, 425 militaires (périmètre du ministère de la défense) ont été reclassés dans le cadre de la procédure L 4139-3 (- 15,3 % par rapport à 2012). À ceux-ci s'ajoutent 89 bénéficiaires prioritaires.

5.3.1.5 - Le reclassement des militaires dans le secteur privé

Au total, 9 227 anciens militaires du ministère ont été reclassés dans le secteur privé en 2013 par Défense mobilité contre 9 784 en 2012, soit une diminution de 5,7 %.

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
RECLASSEMENTS HORS GENDARMERIE	555	3 626	5 046	9 227
HOMMES	488	3 283	4 527	8 298
FEMMES	67	343	519	929
RECLASSEMENTS GENDARMERIE	71	574	1 725	2 370
TOTAL	626	4 200	6 771	11 597

Sources : DRH/MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans le secteur privé en 2013.

Lecture : 67 femmes officiers hors gendarmerie ont été reclassées dans le secteur privé en 2013.

5.3.2 - Le chômage des anciens militaires

L'année 2013 montre une augmentation sensible du nombre de chômeurs indemnisés. Il s'établit au 31 décembre 2013 à 12 058 (+ 9,9 % par rapport à 2012).

Pour l'année 2013, le coût du chômage des anciens militaires s'élève à 119,8 M€, soit une augmentation de 13,9 M€ par rapport à l'année 2012 (105,9 M€), soit +13,1 %.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

5.4 - LA RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL CIVIL DANS LE CADRE DU PLAN D'ACCOMPAGNEMENT AUX RESTRUCTURATIONS

L'action de l'agence au bénéfice du personnel civil restructuré s'inscrit exclusivement dans le cadre du plan d'aide aux restructurations (PAR).

Le personnel civil restructuré bénéficie de l'ensemble de l'offre de services de Défense mobilité. Il peut être accompagné en régie, par les conseillers en emploi (CE) et chargés de relations entreprises (CRE) des pôles régionaux et antennes de Défense mobilité.

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OE	TOTAL
REÇUS EN ENTRETIEN	16	37	97	16	166
INSCRITS DANS UNE DÉMARCHÉ DE RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE	2	8	17	10	37
HOMMES	2	5	10	8	25
FEMMES	0	3	7	2	12
RECLASSÉS DANS UN EMPLOI DU SECTEUR PRIVÉ	4	3	13	3	23
HOMMES	2	1	7	2	12
FEMMES	2	2	6	1	11

Source : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié de Défense mobilité dans le cadre du PAR en 2013.

Lecture : 16 agents de catégorie A ont été reçus en entretien en 2013.

En 2013, 166 civils du ministère de la défense ont été reçus en entretien par Défense mobilité. 37 se sont engagés dans une démarche active d'accompagnement.

Le nombre de reclassés est en diminution, passant de 30 (en 2012) à 23 en 2013, mais reste supérieur à celui de 2011 (19).

5.5 - L'ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS VERS L'EMPLOI (CAEC)

Au cours de l'année 2013, les conseillers d'accompagnement à l'emploi des conjoints (CAEC) ont accompagné 5 532 personnes (dont 2 356 pour la première fois en 2013). 2 809 conjoints ont trouvé un emploi.

CDI	CDD	PLACEMENT			FP	TOTAL
		INTÉRIM	CRÉATEUR			
869	1 347	176	10	407	2 809	

Source : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble des conjoints reclassés.

Lecture : 869 conjoints ont trouvé un CDI en 2013.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



DICoD

CHAPITRE 6

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Prévention des risques professionnels – acteurs de la prévention des risques professionnels – accidents du travail du personnel civil – accidents de service du personnel militaire – travail à temps partiel et congés parentaux du personnel civil

En 2013, le ministère de la défense (MINDEF) a poursuivi les travaux réglementaires de mise en œuvre du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 fixant l'architecture du dispositif ministériel de santé et de sécurité au travail, notamment en matière de médecine de prévention et de formation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Par ailleurs, le ministère a conduit une enquête destinée à dresser le bilan du dispositif relatif à la santé et à la sécurité au travail compte tenu de sa modification récente et dont les premières conclusions ont été présentées en commission centrale de prévention (CCP) et en commission interarmées de prévention (CIP).

En 2012⁽¹⁾, la réduction du nombre d'accidents de travail du personnel civil avec arrêt, entamée depuis 2009, se poursuit. Les accidents de travail avec arrêt ont en effet diminué de 11,9 % par rapport à 2011. À l'inverse, les maladies professionnelles reconnues sont restées stables en 2012 par rapport à 2011, passant de 130 à 132 (+ 1,5 %). En revanche, elles ont entraîné une forte augmentation du nombre de journées perdues par incapacité temporaire, en passant de 9 205 en 2011 à 13 380 journées perdues en 2012, soit une augmentation de 45,4 %.

Pour le personnel militaire, la CIP s'est réunie quatre fois en 2013. Des projets de textes relatifs à la médecine de prévention ont fait l'objet de discussions. Le Plan ministériel pluriannuel relatif à la santé et à la sécurité au travail et le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au MINDEF ont également été présentés à la commission.

(1) Toutes les données relatives aux accidents du travail, de trajet et aux maladies professionnelles du personnel civil n'étant disponibles qu'avec un an de retard, les données de la présente édition ne concernent que l'année 2012.

Chiffres-clés

Personnel civil :

- **11,9 %** accidents du travail avec arrêt en 2012 par rapport à 2011.

- **11,6 %** accidents de trajet avec arrêt en 2012 par rapport à 2011.

+ **1,5 %** maladies professionnelles reconnues en 2012 par rapport à 2011.

8,5 % civils travaillent à temps partiel en 2013.

Personnel militaire :

+ **5,7 %** accidents de service et de trajet en 2012 par rapport à 2011.

- **11,3 %** maladies professionnelles en 2013 par rapport à 2012.

D'autres points ont été abordés, parmi lesquels les actions conduites par la mission handicap.

En 2013, le nombre de maladies professionnelles du personnel militaire a diminué de 11,3 % alors que le nombre d'accidents de service et de trajet a augmenté de 5,7 % par rapport à 2012.

6.1 - LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.1.1 - Le dispositif relatif à la santé et à la sécurité du travail

Le cadre réglementaire applicable au MINDEF en matière de santé et de sécurité au travail s'inscrit dans un dispositif résultant de deux accords conclus par le Gouvernement avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

Le premier dit « de Bercy », du 2 juin 2008, vise à refonder les règles du dialogue social ; le second, relatif à la « santé et sécurité au travail » du 20 novembre 2009 améliore la prévention des risques professionnels dans la fonction publique. Ces accords ont été traduits dans des textes interministériels :

- la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique et le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques (CT) dans les administrations et les établissements publics de l'État, encadrent la mise en place des nouvelles instances de concertation élues les 20 octobre et 13 décembre 2011 ;
- le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique a été significativement refondu par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011⁽²⁾ mais conserve néanmoins un dispositif spécifique de prévention des risques professionnels pour le MINDEF.

La mise en œuvre de ces textes a nécessité la modification de l'architecture des instances de dialogue social en généralisant notamment les comités techniques locaux. Par ailleurs, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a été instauré auprès de chaque comité technique (CT).

Au niveau ministériel, la réorganisation du MINDEF engagée en 2008, a entraîné une réforme des fonctions de soutien, avec la mise en place d'une organisation en bases de défense. Les moyens de soutien commun y sont mutualisés et coordonnés par le commandant de la base de défense (COMBdD).

La conjugaison de ces deux réformes, l'une interministérielle et l'autre ministérielle a conduit à une refonte du dispositif réglementaire applicable au MINDEF en matière de santé et de sécurité au travail, permettant de tenir compte de l'organisation et de la mise en œuvre de certains moyens techniques spécifiques aux forces armées.

Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au MINDEF a abrogé le décret n° 85-755 du 19 juillet 1985 relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention. Ce texte ne modifie pas l'économie générale du dispositif en place au ministère dans la mesure où le chef d'organisme demeure au centre de la politique de prévention. Le chef d'organisme continue également de s'appuyer sur des

(2) Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

acteurs opérationnels dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail pour conduire cette politique tels que, notamment, le chargé de prévention des risques professionnels et les instances de concertation militaires et civiles.

L'arrêté du 9 août 2012 fixant les modalités particulières d'organisation de la prévention des risques professionnels au MINDEF, complète le décret précité en précisant les attributions des acteurs de la prévention des risques professionnels et en prenant en compte les modifications induites par la mise en œuvre des bases de défense et la généralisation des emprises multi-organismes. En outre, cet arrêté institutionnalise la conférence de coordination de la prévention.

Par ailleurs, une circulaire n° 2114/DEF/SGA du 13 décembre 2012 précise les modalités du dispositif de prévention.

Enfin, le MINDEF a poursuivi en 2013 les travaux réglementaires de mise en œuvre du décret du 29 mars 2012 précité par la publication de :

- l'arrêté du 23 janvier 2013 fixant les modalités de nomination des médecins de prévention ainsi que l'organisation et les conditions de fonctionnement du service de médecine de prévention organisé au profit de l'ensemble du personnel civil du MINDEF ;
- l'arrêté du 9 avril 2013 fixant les modalités de désignation et les attributions du chargé de prévention des risques professionnels ;
- l'arrêté du 30 avril 2013 fixant au MINDEF l'organisation et les conditions de fonctionnement de l'exercice de la médecine de prévention au profit du personnel militaire ;
- la circulaire n° 500820/DEF/DCSSA/PC/MP du 1^{er} juillet 2013 relative à l'application du dispositif mis en place pour la médecine de prévention du personnel civil et militaire au MINDEF ;
- l'arrêté du 22 novembre 2013 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel civil en matière de santé et de sécurité au travail au MINDEF.

6.1.2 - Le bilan de l'application des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail

Compte tenu de ce cadre réglementaire rénové, la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) a lancé en 2013 une enquête destinée à dresser le bilan du dispositif santé, sécurité au travail (enquête de terrain et réunions ministérielles avec les acteurs de la prévention). Les premières conclusions de cette enquête ont été présentées en commission interarmées de prévention et en commission centrale de prévention en 2013. Elles ont également fait l'objet de réunions de travail avec les employeurs et les organisations syndicales fin 2013. Le bilan définitif est attendu pour le 1^{er} semestre 2014.

Par ailleurs, chaque année, la DRH-MD dresse au titre de l'année N-1 un bilan de l'application du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'État. Ce bilan, transmis à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) est présenté devant la commission centrale d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

Le bilan transmis à la DGAFP en 2013, au titre de l'année 2012, présente les principales caractéristiques de l'organisation de la prévention des risques professionnels au MINDEF, et comporte des données chiffrées.

6.1.3 - Le bilan de l'application des dispositions relatives à la médecine de prévention

La direction centrale du service de santé des armées (DCSSA) réalise annuellement une synthèse chiffrée des rapports établis au titre de l'année N-1 par les directions régionales du service de santé des armées et les directions interarmées du service de santé (DIASS).

Au titre de l'exercice 2012, ce bilan met en évidence plusieurs points :

- l'effectif suivi en personnel civil en métropole est de 66 550 agents dont 38 % relèvent d'une surveillance médicale renforcée (SMR). Le taux de réalisation des visites médicales systématiques des personnels en SMR est de 78 % et celui concernant les surveillances médicales simples de 38 % (l'objectif à atteindre est de 50 % puisqu'il s'agit de visites biannuelles) ;
- l'effectif suivi en personnel militaire au titre de la médecine de prévention est de 93 849 agents dont 27 % relèvent d'une surveillance renforcée. Le taux de réalisation des visites médicales renforcées est de 90 %.

Par ailleurs, dans le cadre du tiers-temps que consacre le médecin de prévention à son activité, le réinvestissement des médecins de prévention sur les lieux de travail se traduit par des actions sur les postes de travail notamment pour la prise en compte des substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) et la prévention des risques psychosociaux. Les médecins participent davantage aux réunions des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents.

6.1.4 - Le bilan de l'application des dispositions relatives au document unique d'évaluation des risques professionnels

Conformément aux dispositions réglementaires, le chef d'organisme a l'obligation d'évaluer les risques professionnels et d'en transcrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Il lui appartient de mettre en place le plan d'action associé.

Au titre de l'année 2012, 62 % des organismes ont établi leur document unique d'évaluation des risques professionnels. Ce taux, en diminution par rapport aux années précédentes, s'explique principalement par les évolutions structurelles du MINDEF qui conduisent, soit à la création de nouveaux organismes qui doivent élaborer ce document, soit à des changements de périmètre nécessitant la mise à jour des documents existants.

6.2 - LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.2.1 - Les instances de concertation pour le personnel militaire

6.2.1.1 - La commission interarmées de prévention⁽³⁾

La commission interarmées de prévention (CIP) se réunit trois fois par an sous la présidence du chef d'état-major des armées (CEMA). Elle se compose de :

- un représentant du chef d'état-major des armées ;
- un représentant des chefs d'état-major de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air ;
- un représentant du délégué général de l'armement (DGA) ;
- un représentant du secrétaire général pour l'administration (SGA) ;
- un représentant des directeurs centraux du service des essences des armées (SEA), du service de santé des armées (SSA) et de la direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la Défense (DIRISI) ;
- neuf membres titulaires représentant le personnel militaire et neuf membres suppléants.

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

La CIP s'est réunie à plusieurs reprises en 2013 : le 13 février, le 28 mars, le 27 juin et le 21 novembre 2013. Les points suivants y ont notamment été abordés :

- **Projets de textes :**

- projet d'arrêté fixant au MINDEF l'organisation et les conditions de fonctionnement de l'exercice de la médecine de prévention au profit du personnel militaire ;
- projet de circulaire d'application du dispositif mis en place pour la médecine de prévention du personnel militaire et civil du MINDEF ;
- projet d'arrêté fixant les modalités de désignation et les attributions du chargé de prévention des risques professionnels ;
- projet d'arrêté relatif à l'organisation de la prévention et de la protection contre l'incendie au MINDEF.

- **Présentation du plan ministériel pluriannuel relatif à la santé et à la sécurité au travail au MINDEF :** définition du cadre d'action du MINDEF pour les trois prochaines années en matière de santé et de sécurité au travail.

- **Prévention des risques liés aux rayonnements électromagnétiques :** présentation de la problématique rencontrée en matière de prévention des risques liés aux rayonnements électromagnétiques par la direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense (DIRISI) notamment, concernant les acteurs et leur formation.

(3) Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 et arrêté du 3 janvier 1986 modifié relatif à la commission interarmées de prévention du ministère de la défense.

- **Dispositif de surveillance médicale post-professionnelle des militaires exposés à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) :** présentation du nouveau dispositif réglementaire⁽⁴⁾ de surveillance médicale post-professionnelle des militaires qui est destiné, d'une part, au dépistage des maladies relevées à distance pour permettre un traitement précoce et, d'autre part, à la mise en place de mesures sociales d'accompagnement comme, notamment, la prise en charge financière des frais médicaux.
- **Bilan de l'application du dispositif santé et sécurité au travail au MINDEF :** présentation des premiers éléments chiffrés issus de l'exploitation des 1 248 réponses obtenues dans le cadre de l'enquête lancée au 1^{er} semestre 2013 destinée à dresser le bilan du dispositif santé et sécurité au travail. Le bilan définitif sera présenté en 2014.
- **Bilan des actions conduites par la mission prévention et sécurité routière du MINDEF**
- **Point d'avancement sur la gestion et l'entretien des extincteurs d'infrastructure**
- **Présentation des statistiques de l'année 2012 relatives aux accidents du personnel militaire :** présentation de la synthèse des statistiques des accidents au titre de l'année 2012 pour l'ensemble du personnel militaire du ministère. Les statistiques des accidents en service du personnel militaire sont élaborées conformément à l'instruction n° 1807 DEF/EMA/OL/2 du 18 octobre 1993. Suite à la demande de la CIP en 2012, cette procédure a été complétée par la note n° D-13-004636/DEF/EMA/PPS/NP du 15 avril 2013 destinée à mieux différencier les flux d'information "métropole" et "outre-mer et étranger".
- **Présentation du rapport annuel de médecine de prévention 2012 au profit du personnel militaire**
- **Présentation du rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au MINDEF au titre de l'année 2012**

6.2.1.2 - Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents⁽⁵⁾

Une commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA) est constituée dans toute unité formant corps ou organismes militaires assimilés comptant plus de 50 militaires. Environ 540 CCHPA sont ainsi constituées.

Le décret du 29 mars 2012 introduit deux dispositions particulières concernant cette instance. La première permet aux organismes ou antennes d'organisme dont les activités ou la nature des risques professionnels sont similaires de mettre en place une CCHPA commune en lieu et place des CCHPA d'organisme. La seconde permet d'instaurer une CCHPA spéciale pour des organismes comptant moins de 50 personnels militaires compte tenu de la nature des activités ou des risques professionnels.

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

(4) Décret n° 2013-513 du 18 juin 2013 relatif à la surveillance médicale postprofessionnelle des militaires exposés à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction et arrêté du 18 juin 2013 pris en application du décret précité.

(5) Arrêté du 8 mars 1999 relatif aux commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents pour les militaires.

Elle est notamment compétente pour analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les militaires et pour effectuer des visites dans l'organisme au titre duquel elle est constituée.

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

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

6.2.2 - Les instances de concertation pour le personnel civil

6.2.2.1 - La commission centrale de prévention⁽⁶⁾

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel est dénommé au MINDEF « commission centrale de prévention » (CCP). Elle se réunit trois fois par an et se compose :

- du SGA ou de son représentant qui en assure la présidence ;
- du DRH-MD ou de son représentant ;
- du conseiller prévention du CEMA ;
- du conseiller prévention du DGA ;
- du conseiller prévention du SGA ;
- du coordonnateur national de la médecine de prévention du MINDEF ;
- du chef de l'inspection du travail dans les armées ;
- de l'inspecteur du personnel civil de la Défense ;
- de dix représentants titulaires du personnel civil et de dix suppléants.

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

- la politique ministérielle en matière de santé et de sécurité au travail ;
- les statistiques relatives aux accidents du travail, de trajet et des maladies professionnelles ;
- les projets de réglementation générale sur la santé et la sécurité au travail ;
- le fonctionnement de la médecine de prévention.

La CCP s'est réunie le 26 mars, le 12 juillet et le 19 novembre 2013. Les points suivants ont été abordés :

• Projets de textes :

- projet d'arrêté fixant les modalités de désignation et les attributions du chargé de prévention des risques professionnels ;
- projet de circulaire d'application du dispositif mis en place pour la médecine de prévention du personnel militaire et civil du MINDEF ;
- projet d'arrêté relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel civil en matière de santé et de sécurité au travail ;
- projet d'arrêté relatif à l'organisation de la prévention et de la protection contre l'incendie au MINDEF.

• Plan ministériel en matière de santé et de sécurité au travail⁽⁷⁾

(6) Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 et arrêté du 21 mai 2012 portant création de la commission centrale de prévention du ministère de la défense.

(7) Ce sujet a également fait l'objet d'une présentation en CIP (le détail est précisé au paragraphe 6.2.1.1.).

- **Bilan de l'application du dispositif santé et sécurité au travail au MINDEF⁽⁸⁾**
- **Bilan des actions conduites par la mission handicap pour l'aménagement des postes de travail**: l'analyse des bilans d'activité des plans handicap depuis 2005 montre une augmentation des achats afférents aux aides techniques et humaines de 320 %. Cet accroissement est notamment dû au conventionnement de la DRH-MD avec le FIPHFP⁽⁹⁾, aux campagnes itinérantes de formation et d'information portant sur le handicap (CIFIH) réalisées depuis 2009 et au renforcement du déploiement national du réseau handicap. Ce sujet sera dorénavant examiné en comité technique ministériel (CTM).
- **Bilan des actions conduites par la mission prévention et sécurité routière du MINDEF**
- **Statistiques sur les accidents de travail, de trajet et les maladies professionnelles du personnel civil pour l'année 2012**
- **Présentation du rapport annuel de médecine de prévention 2012**
- **Présentation du rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au MINDEF au titre de l'année 2012**

6.2.2.2 - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail⁽¹⁰⁾

Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au MINDEF fixe l'architecture des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les CHSCT sont désormais des instances spécialisées rattachées aux comités techniques (CT). Ainsi chaque CT bénéficie du concours d'un ou de plusieurs CHSCT.

En application de l'article 26 du décret du 29 mars 2012, 351 CHSCT ont été créés depuis 2012 par arrêté du MINDEF. En 2013, 3 CHSCT spéciaux ont été créés suite à l'organisation de consultations avec des organisations syndicales et un CHSCT local a été dissous.

Les CHSCT se réunissent au moins quatre fois par an à l'initiative de leur président. Le CHSCT d'administration centrale, les CHSCT de réseaux et les CHSCT de base de défense n'exerçant pas les attributions d'un CHSCT local se réunissent, quant à eux, trois fois par an.

S'agissant des attributions et du fonctionnement des CHSCT, les règles sont communes à l'ensemble des départements ministériels.

(8) Ce sujet a également fait l'objet d'une présentation en CIP (le détail est précisé au paragraphe 6.2.1.1).

(9) Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

(10) Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 et arrêtés portant création des CHSCT publiés au Journal officiel en 2012.

6.2.3 - La formation des agents en charge de la prévention des risques

Relevant de la DRH-MD, le centre de formation de la défense (CFD) assure des actions de formation au profit de l'ensemble des agents militaires et civils qui ont en charge la prévention des risques professionnels et environnementaux au MINDEF.

Ainsi, pour les chargés de prévention des risques professionnels, les coordonnateurs centraux à la prévention, les commandants en second et les adjoints des chefs d'organisme, le CFD organise :

- des stages généralistes d'une durée d'une à quatre semaines ;
- des stages spécialisés concernant les risques environnementaux, les risques électromagnétiques ou les risques psychosociaux.

6.2.3.1 - Répartition du nombre de stagiaires formés par le CFD par armée, direction et service et par catégorie

En 2013, sur 1 645 demandes de formation exprimées par les coordonnateurs centraux à la prévention, 1 333 stagiaires ont pu bénéficier des stages organisés par le CFD.

En effectifs physiques

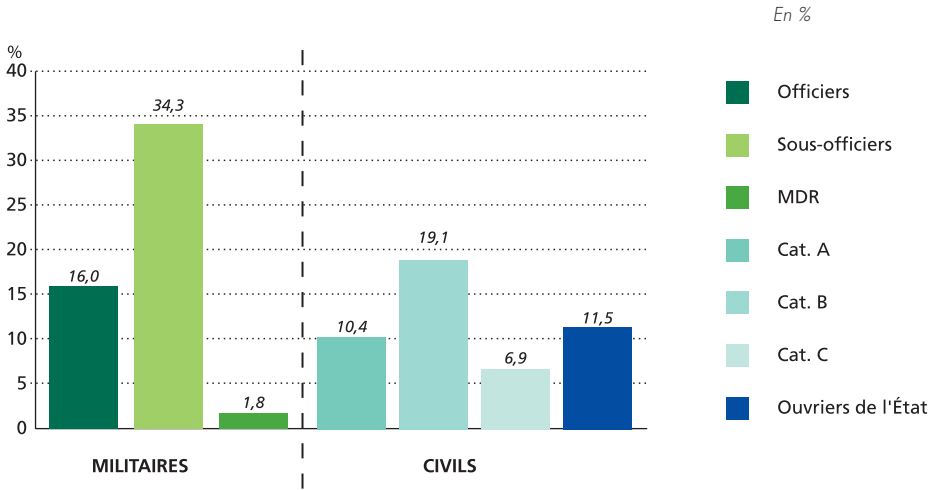
	MILITAIRES			CIVILS				TOTAL	
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	NOMBRE	%
TERRE	68	83	6	15	58	13	32	275	20,6
MARINE	18	109	2	8	29	9	16	191	14,3
AIR	32	139	12	11	28	7	17	246	18,4
EMA	49	46	0	42	53	41	49	280	21,0
SSA	12	23	0	5	9	6	4	59	4,4
SEA	4	16	0	0	2	0	9	31	2,3
DGA	1	0	0	33	21	3	19	77	5,8
SGA	9	13	2	19	29	6	6	84	6,3
DIRISI	18	19	2	3	20	1	2	65	4,9
AUTRES SERVICES	3	9	0	3	5	5	0	25	1,9
TOTAL	214	457	24	139	254	91	154	1 333	100,0
		695			638				
RAPPEL 2012		629			634			1 263	

Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil formé par le CFD.

Lecture : 68 officiers de l'armée de terre ont été formés par le CFD en 2013.

6.2.3.2 - Répartition des stagiaires formés par le CFD par statut et par catégorie



Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF.
 Champ : ensemble du personnel militaire et civil formé par le CFD.
 Lecture : 16,0 % des stagiaires formés par le CFD sont des officiers.

6.3 - LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL

En 2012⁽¹¹⁾, une baisse de 11,9 % du nombre d'accidents de travail du personnel civil avec arrêt est observée : 808 accidents (583 hommes et 225 femmes) ont été enregistrés contre 917 en 2011. De même, la diminution du nombre d'accidents de trajet avec arrêt, constaté depuis 2007, se poursuit en 2012 avec 145 accidents relevés (79 hommes et 66 femmes), soit une baisse de 11,6 % par rapport à 2011. En outre, le nombre de maladies professionnelles reconnues en 2012 reste relativement stable avec une légère augmentation de 1,5 % par rapport à 2011 (132 contre 130 en 2011). Elles ont concerné 83 hommes et 49 femmes.

Par ailleurs, le nombre de journées perdues pour incapacité temporaire augmente légèrement de 1,1 % en 2012 pour les accidents de travail (21 525 contre 21 286 en 2011) et de 26,9 % en 2012 pour les accidents de trajet (5 697 en 2012 contre 4 489 en 2011).

Pour les fonctionnaires titulaires, 37 accidents et maladie professionnels ont donné lieu à reconnaissance d'une invalidité permanente et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité. En outre, 202 rentes ont été servies au personnel ouvrier de l'État ou non titulaire dans le cadre d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

(11) Toutes les données relatives aux accidents du travail, de trajet et aux maladies professionnelles du personnel civil n'étant disponibles qu'avec un an de retard, les données de la présente édition ne concernent que l'année 2012.

6.3.1 - Répartition des accidents du travail par armée, direction et service en 2012

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2011
ACCIDENTS DU TRAVAIL	411	143	242	48	178	323	131	1 476	1 624
DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT	244	88	133	31	82	167	63	808	917
DONT DÉCÈS	0	0	0	0	0	0	0	0	1
JOURNÉES PERDUES PAR INCAPACITÉ TEMPORAIRE	6 935	2 536	2 703	787	1 749	5 170	1 645	21 525	21 286

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil ayant déclaré un accident du travail en 2012.

Lecture : 411 civils de l'armée de terre ont déclaré un accident du travail en 2012.

6.3.2 - Répartition des accidents de trajet par armée, direction et service en 2012

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2011
ACCIDENTS DE TRAJET	53	26	29	10	52	50	25	245	264
DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT	32	18	17	8	24	32	14	145	164
DONT DÉCÈS	1	0	0	1	0	0	0	2	0
JOURNÉES PERDUES PAR INCAPACITÉ TEMPORAIRE	969	581	545	318	1 280	1 662	342	5 697	4 489

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil ayant déclaré un accident de trajet en 2012.

Lecture : 53 civils de l'armée de terre ont déclaré un accident de trajet en 2012.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

6.3.3 - Répartition des maladies professionnelles par armée, direction et service en 2012

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2011
MALADIES DÉCLARÉES	79	46	40	7	43	76	10	301	303
MALADIES RECONNUES	37	25	17	4	17	28	4	132	130
JOURNÉES PERDUES PAR INCAPACITÉ TEMPORAIRE	4 219	2 779	1 827	943	686	2 745	181	13 380	9 205

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : personnel civil ayant déclaré une maladie professionnelle en 2012.

Lecture : 79 civils de l'armée de terre ont déclaré une maladie professionnelle en 2012.

6.3.4 - Répartition des accidents du travail et de trajet avec arrêt et des maladies professionnelles reconnues, par armée, direction et service et par sexe en 2012

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL
ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT	244	88	133	31	82	167	63	808
HOMMES	197	67	115	24	33	98	49	583
FEMMES	47	21	18	7	49	69	14	225
ACCIDENTS DE TRAJET AVEC ARRÊT	32	18	17	8	24	32	14	145
HOMMES	17	12	15	3	11	13	8	79
FEMMES	15	6	2	5	13	19	6	66
MALADIES PROFESSIONNELLES RECONNUES	37	25	17	4	17	28	4	132
HOMMES	26	13	16	4	13	8	3	83
FEMMES	11	12	1	0	4	20	1	49
TOTAL	313	131	167	43	123	227	81	1 085
HOMMES	240	92	146	31	57	119	60	745
FEMMES	73	39	21	12	66	108	21	340

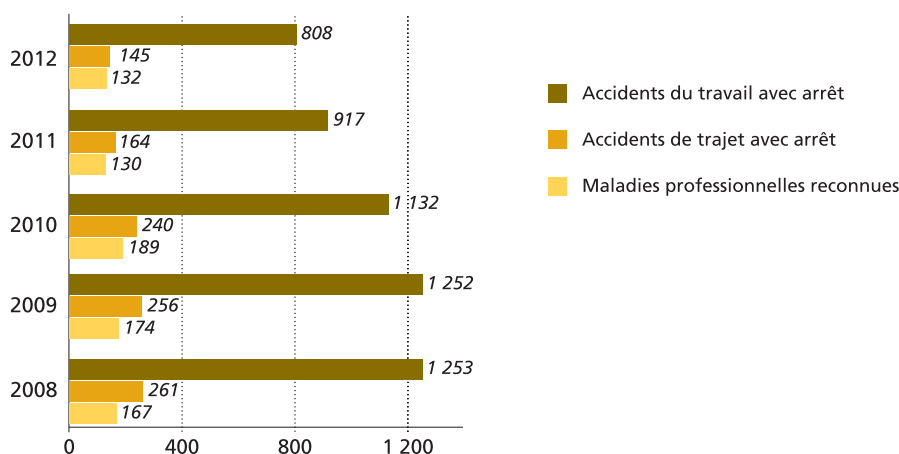
Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu un accident du travail ou de trajet avec arrêt ou une maladie professionnelle reconnue en 2012.

Lecture : 47 femmes civiles de l'armée de terre ont eu un accident de travail avec arrêt en 2012.

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

En effectifs physiques



Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu un accident du travail ou de trajet avec arrêt ou une maladie professionnelle reconnue entre 2008 et 2012.

Lecture : le nombre d'accidents de travail avec arrêt est en constante diminution depuis 2008.

6.3.6 - Accidents et maladies ayant donné lieu à reconnaissance d'une invalidité permanente pour les titulaires et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité par catégorie

En effectifs physiques

CATÉGORIE	ACCIDENTS DE TRAVAIL		ACCIDENTS DE TRAJET		MALADIES PROFESSIONNELLES		TOTAL	
	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP*)	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP*)	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP*)	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP*)
A	0	-	0	-	9	20,0 %	9	20,0 %
B	0	-	2	11,0 %	1	15,0 %	3	12,3 %
C	4	12,0 %	2	24,5 %	19	5,5 %	25	8,0 %
TOTAL	4	3,7 %	4	17,8 %	29	9,1 %	37	7,9 %
RAPPEL 2011	13	14,5 %	7	17,6 %	33	5,4 %	53	9,2 %

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant connu un accident ou une maladie professionnelle en 2012 donnant lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité.

Lecture : 4 accidents du travail de personnel de catégorie C ont donné lieu au versement d'une allocation temporaire d'invalidité.

* Invalidité permanente partielle.

6.3.7 - Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente pour le personnel ouvrier et non titulaire et au versement d'une rente

En effectifs physiques

	NOTIFICATIONS IPP* = 0 %	RENTES PAYÉES			TOTAL
		CAPITAUX IPP* < 10 %	IPP* > 10 % ET < 50 %	IPP* ≥ 50 %	
ACCIDENTS DE TRAVAIL	477	72	32	0	104
ACCIDENTS DE TRAJET	59	18	10	0	28
MALADIES PROFESSIONNELLES	16	41	27	2	70
TOTAL	552	131	69	2	202
RAPPEL 2011	676	117	73	4	194

Source : DRH/MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire et ouvrier de l'État ayant connu un accident ou une maladie professionnelle en 2012 donnant lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente et au versement d'une rente.

Lecture : 477 accidents du travail ont donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente partielle de 0 % pour le personnel non titulaire et ouvrier de l'État.

* Invalidité permanente partielle.

6.4 - LES ACCIDENTS DE SERVICE DU PERSONNEL MILITAIRE

En 2013, le nombre d'accidents de service et de trajet a augmenté de 6,1 % par rapport à 2012 (1 192 en 2013 et 1 123 en 2012) et le nombre de maladies professionnelles a diminué de 11,3 % par rapport à 2012 (110 en 2013 et 124 en 2012).

6.4.1 - Nombre d'infirmités, par armée, pour lesquelles une pension a été attribuée pour la première fois en 2013 et nombre de pensions concédées pour la première fois ou suite à des infirmités nouvelles en 2013

En effectifs physiques

	NOMBRE D'INFIRMITÉS PRISES EN COMPTE POUR LA PREMIÈRE FOIS EN 2013			NOMBRE DE PENSIONS ATTRIBUÉES POUR LA PREMIÈRE FOIS OU SUITE À UNE INFIRMITÉ NOUVELLE EN 2013
	ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET*	MALADIES PROFESSIONNELLES	TOTAL	
TERRE	856	42	898	805
HOMMES	810	40	850	760
FEMMES	46	2	48	45
MARINE	61	54	115	116
HOMMES	55	54	109	110
FEMMES	6	0	6	6
AIR	87	7	94	95
HOMMES	76	7	83	85
FEMMES	11	0	11	10
GENDARMERIE	159	2	161	141
HOMMES	152	2	154	133
FEMMES	7	0	7	8
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS**	29	5	34	30
HOMMES	21	4	25	23
FEMMES	8	1	9	7
TOTAL	1 192	110	1 302	1 187
HOMMES	1 114	107	1 221	1 111
FEMMES	78	3	81	76
RAPPEL 2012	1 123	124	1 247	1 153

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des militaires ayant reçu une pension d'invalidité pour la première fois ou suite à des infirmités nouvelles en 2013.

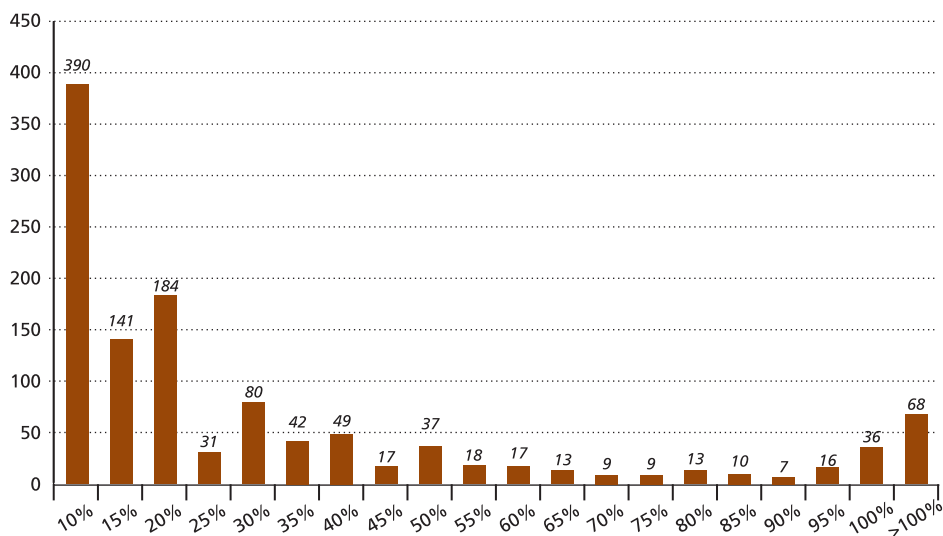
Lecture : 856 militaires de l'armée de terre ont bénéficié pour la première fois en 2013 d'une pension suite à des accidents de service et de trajet.

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

** EMA, DGA, SSA, SEA, etc.

6.4.2 - Répartition des pensions suivant le taux d'invalidité global alloué en 2013

En effectifs physiques



Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des militaires ayant bénéficié d'une pension d'invalidité.

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

6.5 - LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET LES CONGÉS PARENTAUX DU PERSONNEL CIVIL

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

En effectifs physiques

		TAUX D'ACTIVITÉ					SOUS-TOTAL	TOTAL
		50 %	60 %	70 %	80 %	90 %		
TITULAIRES	HOMMES	19	10	8	333	99	469	4 070
	FEMMES	65	56	79	2 767	634	3 601	
NON TITULAIRES	HOMMES	90	4	5	58	10	167	601
	FEMMES	127	7	12	230	58	434	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	HOMMES	10	3	5	234	88	340	815
	FEMMES	6	5	9	354	101	475	
TOTAL		317	85	118	3 976	990	5 486	
HOMMES		119	17	18	625	197	976	
FEMMES		198	68	100	3 351	793	4 510	

Source : DRH+MD/SRHC/GPC.

Champ : personnel civil travaillant à temps partiel.

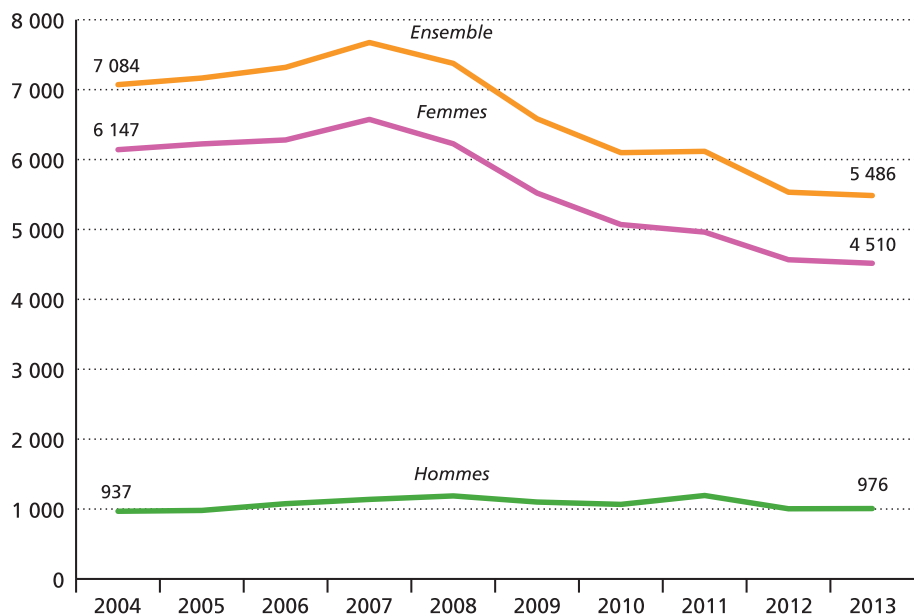
Lecture : 19 agents titulaires masculins travaillent à 50 % au sein du ministère.

En 2013, pour l'ensemble du personnel civil du ministère, 5 486 personnes sont employées à temps partiel contre 5 534 en 2012. La part des personnes travaillant à 80 % reste prépondérante. Elle représente 72,5 % de l'effectif global des agents à temps partiel. Par ailleurs, 82,2 % des personnes à temps partiel sont des femmes.

En 2013, 2 020 agents dont 1 613 femmes ont accédé au régime de temps partiel (contre 2 120 personnes dont 1 710 femmes en 2012).

6.5.2 - Évolution du nombre d'agents à temps partiel depuis 10 ans

En effectifs physiques



Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil travaillant à temps partiel.

Personnel de la Défense
Mouvements de personnel
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Relations professionnelles
Politique sociale
Réserve
Postface

6.5.3 - Nombre d'agents en congé parental par sexe

En effectifs physiques

			TOTAL
TITULAIRES	HOMMES	7	148
	FEMMES	141	
NON TITULAIRES	HOMMES	0	13
	FEMMES	13	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	HOMMES	1	7
	FEMMES	6	
TOTAL	HOMMES	8	168
	FEMMES	160	

Source : DRH+MD/SRHC/GPC.

Champ : personnel civil en congé parental.

Lecture : 7 agents titulaires masculins sont en congé parental en 2013.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



DICoD

Chapitre 7

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

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

En 2013, les activités du Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) ont été marquées par la publication du Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale, la réforme des retraites et par la Loi de programmation militaire (LPM) 2014-2019. Ainsi, trois sessions extraordinaires se sont tenues, en plus des deux sessions ordinaires annuelles. Elles ont été en partie consacrées à la condition du personnel et aux pensions militaires.

Par ailleurs, deux rencontres entre les membres des instances nationales de concertation militaires et le Président de la République ont été organisées. Le chef des armées a formulé son souhait de faire évoluer le dialogue social dans les armées. Il a demandé que des propositions lui soient formulées pour la 90^e session du CSFM en décembre.

Pour le personnel civil, deux réunions du comité technique ministériel (CTM) se sont tenues en 2013, l'une sous la présidence du ministre de la défense, Jean-Yves Le Drian, et l'autre sous la présidence du contrôleur général des armées Jean-Paul Bodin, secrétaire général pour l'administration. Elles ont essentiellement porté sur des projets de décrets relatifs à l'emploi de conseiller technique de la défense (qui crée, dans la filière technique, un statut d'emploi de conseiller à l'instar de ce qui existe dans la filière administrative), aux recrutements réservés et aux corps des infirmiers civils en soins généraux et spécialisés du ministère de la défense (MINDEF). Ce dernier projet de décret concerne l'intégration dans la catégorie A des infirmiers aux diplômes reconnus dans le système "Licence-maîtrise-doctorat" par les universités et l'intégration des corps de catégorie B dans le nouvel espace statutaire de la catégorie B.

Faits marquants

85 militaires siègent au CSFM, dont 16 femmes (18,8 % des effectifs).

Deux rencontres entre les membres des instances nationales de concertation militaires et le Président de la République ont été organisées.

Le groupe de liaison du CSFM s'est réuni à sept reprises en 2013 et a rencontré le ministre de la défense quatre fois.

15 titulaires siègent au CTM, dont 4 femmes (26,7 % des effectifs).

7.1 - LA CONCERTATION DU PERSONNEL MILITAIRE

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

7.1.1.1 - L'organisation et la composition

Le CSFM et les sept conseils de la fonction militaire (CFM) d'armées ou de formations rattachées sont présidés par le ministre de la défense. Le CSFM est animé par un secrétaire général, contrôleur général des armées pour le CSFM, et chaque CFM par un officier supérieur.

Représentant les militaires des armées ou formations rattachées (y compris de la gendarmerie nationale), les 79 militaires du CSFM, dont 16 femmes, sont élus parmi les membres des CFM. À ceux-ci s'ajoutent 6 retraités militaires désignés par le ministre au titre des organisations nationales de retraités militaires les plus représentatives.

Par ailleurs, des représentants du CSFM siègent dans les conseils d'administration des organismes suivants :

- la caisse nationale militaire de sécurité sociale ;
- l'établissement public des fonds de prévoyance ;
- le conseil central de l'action sociale des armées.

Certains membres participent également à la commission d'attribution des allocations des fonds de prévoyance de l'aéronautique et des fonds de prévoyance militaire, aux commissions de relations avec les usagers et de la qualité de la prise en charge au sein des hôpitaux des armées ou au groupe utilisateurs solde pour Louvois.



7.1.1.2 - Composition du CSFM

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDARMERIE	DGA	SSA	SEA	TOTAL
OFFICIERS	5	3	3	3	2	3	1	20
HOMMES	5	2	2	3	1	3	1	17
FEMMES	0	1	1	0	1	0	0	3
SOUS-OFFICIERS	10	7	7	16	0	0	0	40
HOMMES	8	6	5	15	0	0	0	34
FEMMES	2	1	2	1	0	0	0	6
MdR	12	2	4	0	0	0	1	19
HOMMES	9	0	2	0	0	0	1	12
FEMMES	3	2	2	0	0	0	0	7
RETRAITÉS	-	-	-	-	-	-	-	6
HOMMES	-	-	-	-	-	-	-	6
FEMMES	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	27	12	14	19	2	3	2	85
HOMMES	22	8	9	18	1	3	2	69
FEMMES	5	4	5	1	1	0	0	16

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : personnel militaire et retraités militaires composant le CSFM.

Lecture : le CSFM comprend 2 femmes sous-officiers du CFM de l'armée de terre.

7.1.1.3 - Composition des CFM

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDARMERIE	DGA	SSA	SEA	TOTAL
OFFICIERS	22	9	12	10	16	26	6	101
HOMMES	22	8	9	9	13	19	6	86
FEMMES	0	1	3	1	3	7	0	15
SOUS-OFFICIERS	39	32	29	69	0	20	5	194
HOMMES	32	26	26	61	0	12	5	162
FEMMES	7	6	3	8	0	8	0	32
MdR	27	9	10	0	0	1	4	51
HOMMES	24	5	6	0	0	1	4	40
FEMMES	3	4	4	0	0	0	0	11
TOTAL	88	50	51	79	16	47	15	346
HOMMES	78	39	41	70	13	32	15	288
FEMMES	10	11	10	9	3	15	0	58

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : personnel militaire composant les CFM d'armée.

Lecture : 7 femmes sous-officiers siègent au sein du CFM de l'armée de terre.

7.1.1.4 - Les attributions

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

Le CSFM donne son avis sur les questions d'ordre général relatives à la condition et au statut des militaires (attractivité et conditions d'exercice du métier militaire, conditions de vie des militaires et de leurs familles, conditions d'organisation du travail des militaires, fidélisation et conditions de leur reconversion). Il rend également un avis sur les projets de décrets portant statut particulier des militaires, ainsi que sur les projets de décrets comportant des dispositions statutaires communes à plusieurs corps ou catégories de militaires pour en apprécier la portée en matière de condition militaire.

Chaque année, le CSFM et les CFM inscrivent un thème d'étude à l'ordre du jour de leurs sessions (cette année, les études ont porté sur la concertation et la condition des militaires du rang). Le CSFM est, par ailleurs, informé des suites données par l'administration aux demandes et aux avis qu'il a exprimés au cours des précédentes sessions. Un point de situation lui est également fait sur les questions d'actualité relatives à la condition militaire.

7.1.1.5 - Les activités de l'année 2013

En 2013, les instances de concertation des militaires ont connu une activité particulièrement soutenue, en raison notamment de l'actualité : le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale, la réforme des retraites, la Loi de programmation militaire et les mesures d'accompagnement (en particulier mesures d'incitation au départ). Le CSFM a ainsi tenu trois sessions extraordinaires en sus de ses deux sessions ordinaires annuelles.

L'année 2013 a été marquée par les deux rencontres entre les instances nationales de concertation et le Président de la République. Le chef des armées a reçu l'ensemble des membres des sept CFM à l'Élysée le 30 septembre. A cette occasion il a émis le souhait de faire évoluer le dialogue social dans les armées et demandé que des propositions lui soient formulées pour la 90^e session du CSFM en décembre. Le 9 décembre, le Président de la République est intervenu devant le CSFM, cette fois, où il s'est vu remettre l'ensemble des propositions émanant des sept CFM et du CSFM.

L'autre fait marquant de cette année 2013 a été la mise en place d'un groupe de liaison du CSFM. Composé de dix-huit membres du CSFM désignés par leurs pairs, il a pour mission d'assurer, entre les sessions, un lien permanent entre la communauté militaire et le ministre qui peut le saisir sur des sujets qui concernent directement les militaires, sans attendre la séance plénière semestrielle. Ce groupe a été réuni à sept reprises et a rencontré le ministre quatre fois :

- Le 15 février, le CSFM s'est réuni pour rendre un avis sur le projet de code de déontologie de la police nationale et de la gendarmerie nationale.
- Le 29 avril, le ministre a fait au Conseil les annonces sur le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale.
- Au cours de sa 89^e session, dite « de printemps », le Conseil a été consulté sur des projets de texte visant pour l'essentiel à :
 - fusionner les fonds de prévoyance et de l'aéronautique pour en faciliter la gestion, aligner le régime des allocations et en améliorer les montants versés ;
 - définir la composition, les modalités de désignation, le fonctionnement et les attributions du groupe de liaison du CSFM ;
 - assouplir le dispositif de l'avancement à titre exceptionnel ;

- transposer aux militaires certaines évolutions d'ordre législatif ou réglementaire en matière de congés : parental, de solidarité familiale, de paternité et d'accueil d'enfants, de maladie.
- Mi-juillet, comme il l'avait annoncé au cours de la 89^e session, le ministre a convoqué le CSFM en session extraordinaire pour recueillir son avis sur :
 - les spécificités des pensions militaires de retraites et les axes d'évolutions envisageables dans le cadre de la nouvelle réforme des retraites ;
 - les mesures d'accompagnement envisagées pour la période de restructurations 2014-2019 ;
 - les mesures législatives relatives d'une part, à la protection fonctionnelle, et d'autre part, à la protection des militaires contre une judiciarisation dans l'exercice de leurs missions en opération.
- La 90^e session a été marquée d'un faste particulier. Le Président de la République, par sa présence exceptionnelle devant le Conseil, est venu témoigner de la haute considération qu'il porte en tant que chef des armées aux instances de concertation. Il est venu recueillir les propositions formulées par le Conseil sur l'évolution de la concertation. Cette session a également été rehaussée de visites de prestige : réception à l'Assemblée Nationale par la présidente de la commission de la défense nationale et des forces armées, visite du musée de l'armée, et réception à l'Hôtel de Brienne par le ministre délégué auprès du ministre de la défense, chargé des anciens combattants. L'ordre du jour de cette session a été essentiellement consacré au sujet de l'évolution de la concertation et celui de la condition des militaires du rang. Le Conseil a également rendu un avis sur le projet de création d'un congé du blessé au profit des militaires blessés en opération de guerre ou en opération extérieure (OPEX).

En parallèle des sessions du CSFM, ses membres, réunis en groupes de travail, ont fait des propositions en matière d'évolution de la condition des militaires du rang ainsi que sur les points clés du régime des retraites des militaires, avant que ne s'ouvre la concertation interministérielle décidée par le gouvernement.

Trois membres du CSFM ont participé aux réunions du groupe « utilisateurs solde » mis en place par le ministre de la défense dans le cadre du plan d'action contre les dysfonctionnements en matière de versement de la solde.

Enfin, le secrétaire général du CSFM a organisé de nombreuses séances d'information sur « la concertation dans les armées » auprès des futurs hauts responsables de la Défense (stagiaires du centre des hautes études militaires [CHEM], du centre de formation au management de la défense [CFMD] et de l'École de Guerre), pour les sensibiliser à la question du dialogue interne et de la concertation au sein de la communauté militaire. Ce sujet a également été présenté aux officiers en stage de préparation au commandement d'une unité élémentaire, ainsi qu'aux stagiaires des écoles de Bourges.

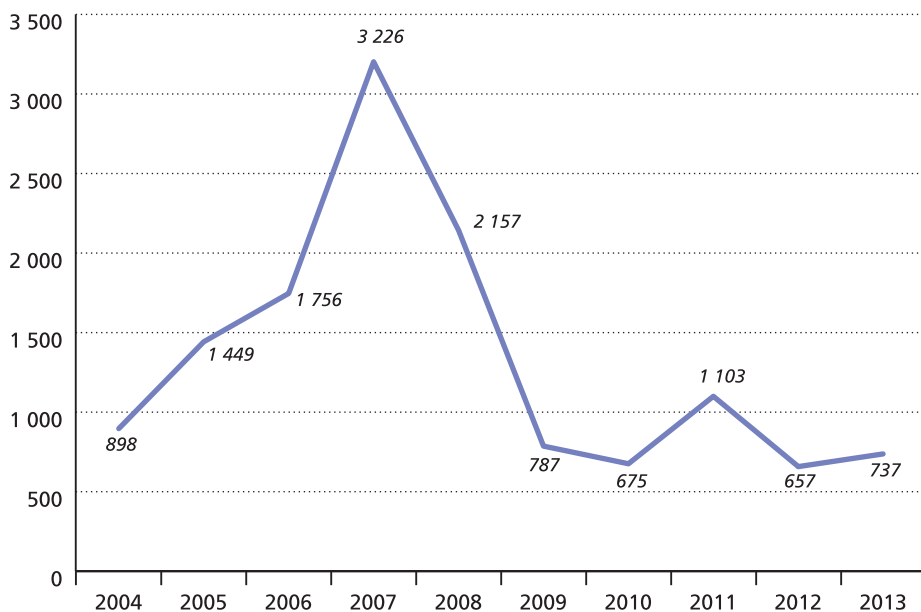
7.1.1.6 - Le nombre de questions reçues

Les questions adressées par les militaires aux secrétariats généraux du CSFM et des CFM, ainsi que celles posées au cours des sessions, témoignent des préoccupations actuelles sur les évolutions en cours ou envisagées. Elles concernent notamment :

- les dysfonctionnements de « l'écosystème solde » ;
- l'évolution du régime des retraites ;
- la mise en œuvre de la loi de programmation militaire 2014-2019 ;
- les mesures d'accompagnement aux déflations d'effectifs ;
- la condition du personnel dans tous ses domaines (indiciaire, indemnitaire, déroulements de carrières, logement, dysfonctionnements des soutiens, etc.).

Au total 737 questions ont ainsi été traitées au cours de l'année 2013, à l'occasion des sessions des conseils ou en dehors de celles-ci.

Nombre de questions traitées



Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : questions traitées à l'occasion des sessions du CSFM ou des CFM d'armées (ou en dehors de celles-ci).

7.1.2 - Le Conseil permanent des retraités militaires

7.1.2.1 - La composition et les attributions du Conseil permanent des retraités militaires

Le conseil permanent des retraités militaires (CPRM), créé en 1983, est composé :

- des membres titulaires et des membres suppléants issus d'associations de retraités militaires désignés par le ministre au titre des organisations nationales des retraités militaires les plus représentatives⁽¹⁾ ;
- des personnalités nommées en raison de leur compétence et de leur activité dans le domaine de la condition des retraités⁽²⁾ ;
- des représentants de l'administration.

Le CPRM est chargé :

- d'émettre un avis sur les projets de textes présentés devant le CSFM ;

(1) Association nationale des officiers de carrière en retraite, des veuves, veufs et orphelins d'officiers (ANOCR) ; association des officiers de marine (AOM) ; confédération nationale des retraités militaires, des anciens militaires et de leurs conjoints (CNRM) ; fédération nationale des officiers marins en retraite et veuves (FNOM) ; fédération nationale des retraités de la gendarmerie (FNRG) ; union nationale du personnel en retraite de la gendarmerie (UNPRG) ; union nationale des sous officiers en retraite (UNSOR).

(2) Union nationale de coordination des associations militaires (UNCAM), syndicat professionnel des anciens médecins des armées (SAMA).

- de formuler des propositions susceptibles d'améliorer la condition des militaires retraités et de leur famille dans les domaines suivants, chacun faisant l'objet d'un groupe de travail :
 - le droit à réparation ;
 - le droit des militaires à la reconversion ;
 - les retraites militaires et leur évolution ;
 - les retraités et réservistes militaires : acteurs de la communauté de défense ;
- d'examiner toute autre question relative à l'actualité du monde militaire.

7.1.2.2 - Les activités et les principaux dossiers traités en 2013

Le CPRM s'est réuni trois fois en 2013, les 12 juin en session ordinaire, 12 juillet en session extraordinaire et 26 novembre en session ordinaire, préalablement aux 89^e (juin), 89^e session bis (juillet) et 90^e session (décembre) du CSFM.

Les sessions ont porté sur l'étude de différents projets de textes soumis au CSFM. Ils concernaient, notamment, les règles applicables en matière de congé parental pour les militaires afin de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes et de renforcer les droits reconnus à leurs bénéficiaires :

- l'allocation d'accompagnement se traduisant par le congé de solidarité familiale ;
- le congé de paternité et d'accueil des enfants des militaires par le maintien de la rémunération à l'expiration des droits à congé de longue durée pour maladie ou de longue maladie des militaires et par l'avancement à titre exceptionnel.

Le statut particulier du corps des officiers des armes de l'armée de terre, du corps militaire du contrôle général des armées et des élèves des écoles préparatoires de la marine nationale ont également fait l'objet d'un examen attentif.

S'agissant plus particulièrement de sa session extraordinaire, le CPRM a examiné les mesures d'accompagnement de la manœuvre « ressources humaines » recommandées par la Loi de programmation militaire 2014-2019 à la suite des conclusions du Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale du 29 avril 2013. Ces mesures sont les suivantes :

- promotion fonctionnelle ;
- pension afférente au grade supérieur (PAGS) ;
- mise en œuvre d'un pécule d'incitation au départ ;
- dispositif de disponibilité des militaires rénové.

En outre, un dispositif prévoit l'extension du bénéfice de la protection fonctionnelle de l'État aux concubins, aux partenaires militaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS), ainsi qu'aux ayants droit de l'agent public (militaires ou certains civils particulièrement exposés) du MINDEF. Enfin, cette réunion extraordinaire a permis de faire un point sur la réforme des retraites 2013 et d'en présenter les enjeux. Il s'agissait avant tout pour l'administration, alors que se mettait en place une nouvelle réforme, de pouvoir bénéficier de l'expérience des membres du CPRM.

Le thème de la première session ordinaire portait sur « le fonctionnement et les évolutions du CPRM », conformément au souhait exprimé par plusieurs membres du CPRM.

Le thème d'étude de la seconde session ordinaire se rapportait à « la présentation du Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale ainsi que de la Loi de programmation militaire 2014-2019 », qui sont deux enjeux majeurs de la politique française de Défense dans un contexte financier contraint.

Par ailleurs, il est de coutume que les associations représentées posent des questions se rattachant, soit à l'un des quatre groupes de travail constitués au sein du CPRM (le droit à réparation, le droit des militaires à une seconde carrière professionnelle, l'évolution des retraites militaires et les acteurs de la communauté de défense - les retraités et les réservistes militaires), soit à des thèmes nouveaux.

Ainsi, les associations ont pu exprimer des préoccupations majeures comme l'harmonisation des indices des pensions militaires d'invalidité des sous-officiers liquidées avant le décret de mai 2010 et l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

En outre, elles ont soulevé des questions relatives à la concertation et à la représentation des retraités militaires dans les organismes consultatifs : le conseil central de l'action sociale (CCAS), les comités sociaux, les commissions restreintes des comités sociaux et la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS). Des précisions ont été apportées aux membres du CPRM, dans le cadre, notamment, du renouvellement des comités sociaux.

Toutes ces mesures, qui sont au cœur des débats avec les associations de retraités militaires au sein de cette instance de concertation, contribuent ainsi à l'amélioration de leur condition et répondent à leur demande de rénovation du dialogue avec l'administration.

L'année 2013 aura surtout été marquée par les 30 ans de cette instance de dialogue et aura permis d'en dresser un bilan.

Aussi a-t-il été décidé de mettre en œuvre un certain nombre de mesures, parmi lesquelles la participation des associations de retraités militaires qui ne sont pas membres du CSFM à la journée des CFM réunis ainsi qu'un dispositif de fiches et d'informations directes entre les réunions du CPRM.

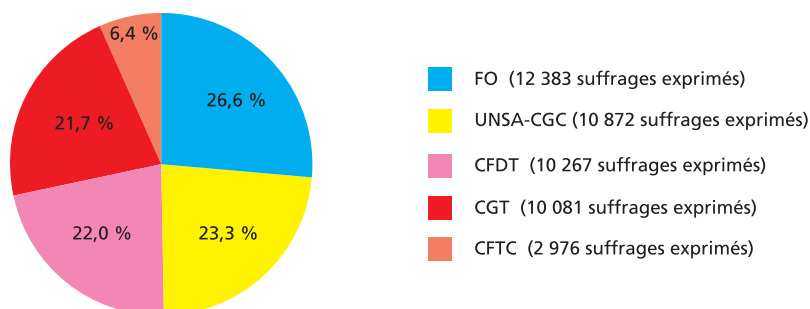
Ces décisions sont destinées à améliorer le dialogue entre l'administration et les associations de retraités militaires et s'inscrivent dans le contexte d'une concertation renouvelée.

7.2 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL CIVIL

7.2.1 - La représentation syndicale

7.2.1.1 - Le comité technique ministériel

L'élection du CTM a eu lieu le 20 octobre 2011.



Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF.

Lecture : FO a recueilli 26,6 % des suffrages exprimés.

NB : **FO** : Force Ouvrière ; **UNSA-CGC** : Union Nationale des Syndicats Autonomes - Confédération Générale des Cadres ; **CFDT** : Confédération Française Démocratique du Travail ; **CGT** : Confédération Générale du Travail ; **CFTC** : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens.

Le CTM du MINDEF comprend actuellement 15 titulaires (dont 4 femmes) et 15 suppléants (dont 4 femmes).

7.2.1.2 - Les comités techniques de réseau

Les élections aux comités techniques de réseau (CTR) ont eu lieu le 13 décembre 2011.

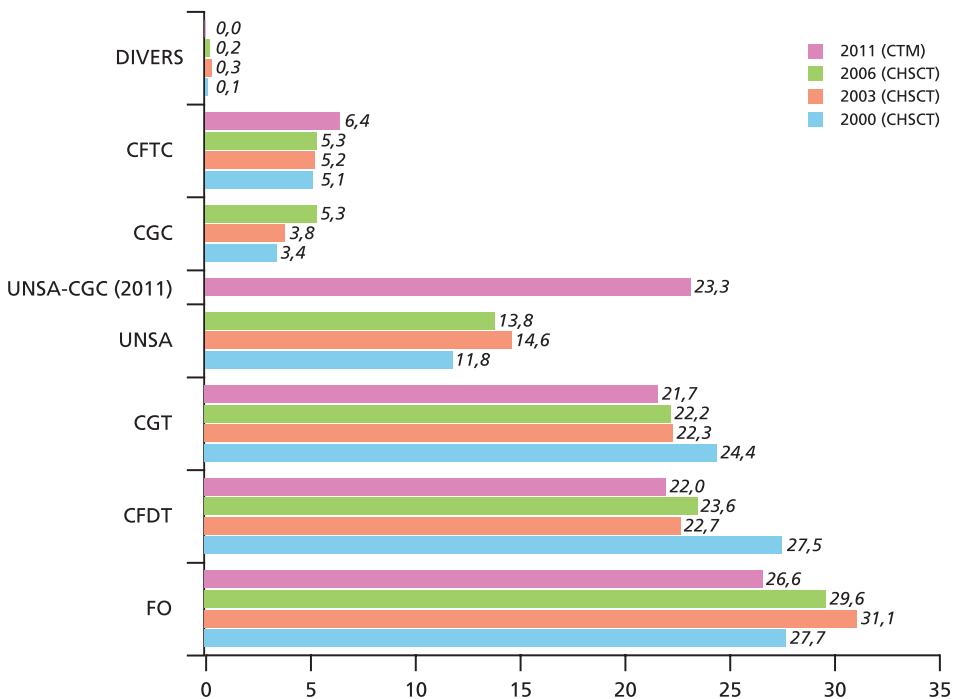
NOMBRE DE SIÈGES PAR LISTES SYNDICALES AUX COMITÉS TECHNIQUES DE RÉSEAU ⁽³⁾	
FO	29
UNSA-CGC	26
CFDT	22
CGT	21
CFTC	2
TOTAL	100

Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF.

Lecture : FO a obtenu 29 sièges aux CTR.

(3) Il existe 10 CTR : CTR du SGA, de la DGA, de l'armée de terre, de l'armée de l'air, de la marine nationale, du CPCS, de la DIRISI, du SCA, du SSA, du SEA/SIMu.

7.2.1.3 - Évolution de la représentativité syndicale depuis 2000



Source : DRH/MD/SR-RH/RSSF.
Lecture : en 2011, FO a obtenu 26,6 % des suffrages exprimés.

NB : Le graphique ci-dessus met en perspective les résultats des élections des CHSCT (2000, 2003, 2006) et celui de l'élection du CTM (2011). Les organisations syndicales UNSA et CGC ont fait liste commune en 2011 pour le CTM.

7.2.2 - Le comité technique ministériel

Après une première année de mise en œuvre de la réforme des Accords de Bercy en 2012 et le nécessaire accompagnement des acteurs civils et militaires du dialogue social, l'année 2013 a été marquée par une réflexion forte sur les adaptations à mettre en œuvre pour faciliter le déroulement effectif d'un dialogue social fructueux pour les agents concernés.

Au cours de l'année 2013, le Comité technique ministériel (CTM) s'est réuni à deux reprises :

- **Le 5 juillet 2013, s'est tenue la première réunion du CTM, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration, le contrôleur général des armées Jean-Paul Bodin.**

Un texte était inscrit à l'ordre du jour :

Le projet de décret relatif à la prime de responsabilités attribuée au personnel civil du MINDEF exerçant les fonctions de contrôleur de la circulation aérienne "essais-réception" et son projet d'arrêté d'application.

Ce nouveau dispositif réglementaire qui se substitue de l'actuelle indemnité spéciale de responsabilité permettra d'indemniser les contrôleurs essais-réception en fonction de leurs niveaux de qualifications et de responsabilités. Il repose sur un décret qui institue la prime de responsabilité et précise ses modalités d'attribution avec une nouvelle architecture constituée d'un montant de référence par niveau de qualification auquel s'applique un coefficient multiplicateur allant de 1 à 4. Les montants de référence sont fixés par arrêté. Cette réforme permet de revaloriser le montant maximum réglementaire qui passe de 16 000 à 24 000 euros pour les emplois les plus qualifiés. Ce décret a été publié au Journal officiel le 13 octobre 2013.

- **Le 28 novembre 2013, s'est tenue la seconde réunion du CTM, sous la présidence du ministre de la défense, Jean-Yves Le Drian.**

Dix textes étaient inscrits à l'ordre du jour :

1- Les projets de décrets relatifs à l'emploi de conseiller technique de la défense :

Ces projets de décret visent à créer, dans la filière technique, un statut d'emploi de conseiller technique de la défense à l'instar de ce qui existe dans la filière administrative. Ils fixent, à cet égard, les règles de nomination et d'avancement applicables à ces emplois, dont la liste sera fixée par un arrêté ministériel. Le MINDEF a obtenu de créer 150 emplois qui pourront être pourvus dès la publication de cet arrêté. Ces projets de décrets n'ont pas reçu de vote défavorable.

2- Le projet de décret relatif à l'ouverture des recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'État relevant du MINDEF et de l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC).

Ce projet de décret fixe les modalités de titularisation dans les corps de fonctionnaires du MINDEF, en application de la loi "Sauvadet"⁽⁴⁾. Soumis une première fois au CTM du 17 décembre 2012, il a été modifié pour permettre la titularisation des agents contractuels de l'ONAC ouverte dans le corps propre à cet établissement et pour titulariser dans le premier grade de la catégorie C. Les premiers recrutements réservés devraient intervenir avant la fin de l'année 2014.

Ce projet de décret n'a pas reçu de vote défavorable.

3- Les projets de décrets relatifs au corps des infirmiers civils en soins généraux et spécialisés du MINDEF et de décret modifiant le décret n° 2005-1597 du 19 décembre 2005 portant statut particulier du corps d'infirmiers civils de soins généraux du MINDEF.

Ces projets de décrets ont pour objet de transposer aux corps concernés du MINDEF la réforme mise en œuvre dans la fonction publique hospitalière à la suite du protocole dit « Bachelot »⁽⁵⁾.

Le premier projet de décret crée ainsi le corps des infirmiers civils en soins généraux et spécialisés du MINDEF relevant de la catégorie A.

Le second projet de décret transpose au corps des infirmiers civils de soins généraux du MINDEF le nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B et actualise les titres nécessaires pour se présenter au concours de recrutement des aides soignants du MINDEF.

(4) 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.

(5) Protocole d'accord du 2 février 2010 relatif à l'intégration dans la catégorie A de la fonction publique hospitalière des infirmiers et des professions paramédicales aux diplômes reconnus dans le LMD (Licence, Maîtrise, Doctorat) par les universités et à l'intégration des corps de catégorie B de la fonction publique hospitalière dans le nouvel espace statutaire de la catégorie B.

Le MINDEF a obtenu que les infirmiers de soins généraux puissent opter, dans les mêmes conditions que leurs collègues de la fonction publique hospitalière, soit pour l'intégration dans le corps de catégorie A sédentaire nouvellement créé, soit pour le maintien dans le corps de catégorie B rénové avec conservation du bénéfice de la catégorie active.

Ces projets de décrets n'ont pas reçu de vote défavorable.

4- Le projet de décret relatif à la durée d'affectation des fonctionnaires du MINDEF affectés dans les établissements de ce ministère à l'étranger.

Conformément à la pratique existante, qui vise à faciliter la mobilité dans les établissements du MINDEF à l'étranger, ce projet de décret limite à quatre ans la durée maximale d'affectation des fonctionnaires du ministère dans un même pays.

Ce dispositif s'applique également aux fonctionnaires affectés dans les services de l'ONAC.

Ce projet de décret n'a pas reçu de vote défavorable.

5 et 6- Le projet d'arrêté fixant les conditions de reclassement des opérateurs de maintenance aéronautique en ouvriers de l'État et le projet de modification de l'instruction n° 154 du 31 janvier 2013 relative à la nomenclature des professions ouvrières.

Ces deux textes n'ont pu être soumis au vote compte tenu des discussions toujours en cours avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la direction du budget. Ils feront l'objet d'un CTM extraordinaire qui sera organisé dans les meilleurs délais, une fois la position de ces services arrêtée.

Le DRH-MD a cependant rappelé les exigences fortes du ministère dans ce dossier, à savoir la garantie du maintien de la rémunération des agents concernés et d'une perspective de carrière.

Ces projets seront réexaminés lors d'un prochain CTM.

7- Le projet de modification de la circulaire n° 300245 du 31 janvier 2013 relative aux formations qualifiantes des ouvriers de l'État.

Ce projet permet la création d'une formation qualifiante « optronique » dispensée par le Centre de formation de la défense de Bourges.

Il a été signé le 10 janvier 2014.

8- Le projet de modification de l'instruction n° 13472 du 5 juin 2001 fixant les dispositions applicables aux chefs d'équipe de la Défense.

Ce projet assure une mise en conformité de cette instruction avec les dispositions de l'instruction n° 311293 du 31 janvier 2013 relative aux conditions d'avancement des ouvriers de l'État du MINDEF.

Il a été signé le 10 janvier 2014.

9- Le projet de modification de l'instruction n° 13473 du 5 juin 2001 relative à la formation d'adaptation à l'emploi des chefs d'équipe de la Défense.

Ce projet prévoit une réduction de la durée de formation des chefs d'équipe qui sera au minimum de 16 jours.

Il a été signé le 10 janvier 2014.

10- Le projet de modification de l'instruction n° 312130 du 31 janvier 2013 relative aux dispositions particulières applicables aux techniciens à statut ouvrier.

Ce texte modifie le coefficient des épreuves des concours probatoires de techniciens à statut ouvrier afin de mieux prendre en compte les connaissances techniques des candidats.

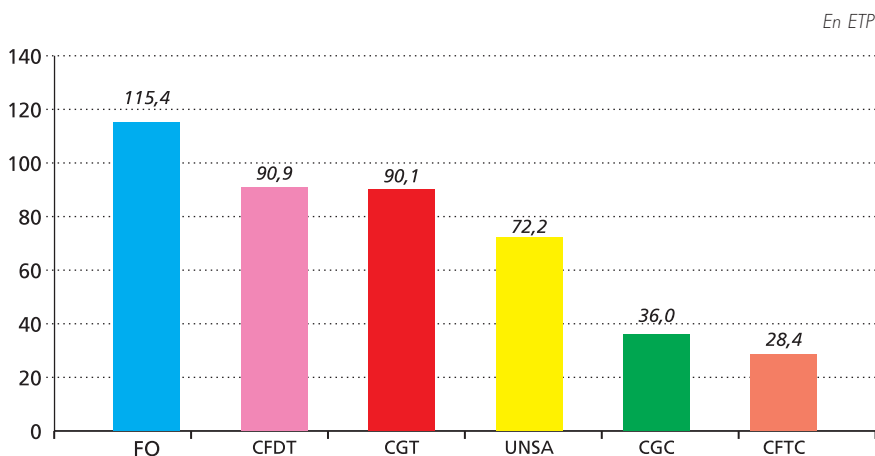
Il a été signé le 10 janvier 2014.

7.2.3 - Les droits et les moyens octroyés aux syndicats

Conformément à l'article 18-1 du décret n° 82-447 modifié du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, les moyens octroyés aux organisations syndicales du MINDEF doivent figurer au bilan social ministériel.

S'agissant des moyens humains, au titre de l'année 2013, 433⁽⁶⁾ équivalents temps plein (ETP) ont été attribués aux différentes organisations syndicales représentatives au sein du MINDEF. Ils ont été répartis entre les différentes organisations syndicales en fonction de la représentativité résultant des élections au CTM du 20 octobre 2011.

RÉPARTITION DES ETP ATTRIBUÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES



Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF.

Lecture : la CFTD a bénéficié de 90,9 ETP en 2013.

Les moyens matériels octroyés aux différentes organisations syndicales (locaux, équipements des bureaux, etc.)⁽⁷⁾ sont attribués au niveau des différents organismes du MINDEF comprenant au moins 50 agents civils. Ils sont en conséquence rattachés à chacun des budgets spécifiques.

(6) Ces 433 ETP se décomposent en 281 ETP au titre de l'article 16 du décret du 28 mai 1982 précité, et en 152 ETP interministériels au titre de l'arrêté interministériel dérogatoire du 2 avril 2013, pris en application de l'article 16 du décret n° 2012-224 du 16 février 2012 modifiant le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

(7) Cf. article 3 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

La refonte de l'instruction ministérielle relative à l'exercice du droit syndical

L'année 2013 a été marquée par la refonte de l'instruction ministérielle relative à l'exercice du droit syndical. Cette refonte s'est notamment traduite par la prise en compte :

- des modifications du décret régissant le droit syndical dans la fonction publique (décret n° 82-447 du 28 mai 1982) ;
- des réformes structurelles et territoriales intervenues au MINDEF ;
- de la mise en œuvre des accords de Bercy au ministère.

Pour plus de lisibilité, les rubriques de l'instruction sont désormais réparties en quatre chapitres :

- chapitre 1 : constitution et représentativité des organisations syndicales ;
- chapitre 2 : temps syndicaux ;
- chapitre 3 : droits syndicaux ;
- chapitre 4 : situation administrative des représentants syndicaux déchargés d'activité de service.

Après le travail d'actualisation opéré en 2013, une nouvelle instruction relative à l'exercice du droit syndical doit voir le jour en 2014. Ce nouveau texte tiendra compte des récents travaux de la fonction publique relatifs à la situation administrative des représentants syndicaux déchargés d'activité de service et à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales.

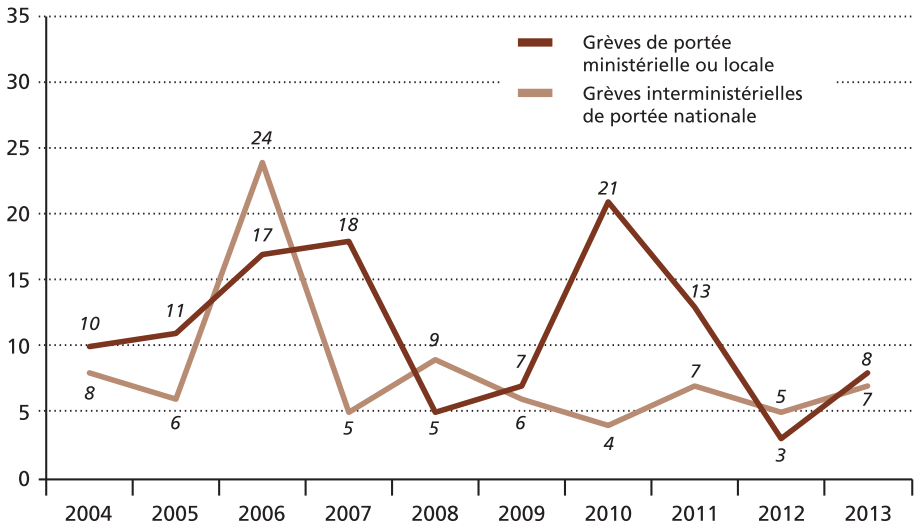
7.3 - LES MOUVEMENTS DE GRÈVE

Le nombre de mouvements de grève pour l'année 2013 est supérieur à celui de l'année 2012 (8 mouvements). Le MINDEF a en effet enregistré 15 préavis en 2013 (7 avaient une portée nationale et 8 une portée ministérielle, locale ou sectorielle) dont 14 suivis d'effet.

Le nombre de journées perdues pour fait de grève s'élève à 4234. Il marque une remontée notable par rapport à celui, historiquement bas, de l'année 2012 (1 258). Il demeure toutefois très inférieur au pic de l'année 2010 (50 617 jours), qui avait été marqué par les mobilisations contre la réforme des retraites.

Les mouvements intervenus au cours de l'année 2013 ont majoritairement porté, au niveau national, sur des revendications liées à l'emploi, au pouvoir d'achat et à la contestation des orientations de la réforme du gouvernement sur le système des retraites. S'agissant plus spécifiquement des mouvements ministériels ou locaux, les revendications ont été liées aux orientations du nouveau Livre blanc sur la sécurité et la défense nationale, à l'absence de recrutement des ouvriers de l'État ou à la reconnaissance de la catégorie active des personnels soignants.

7.3.1 - Évolution du nombre de grèves depuis 10 ans

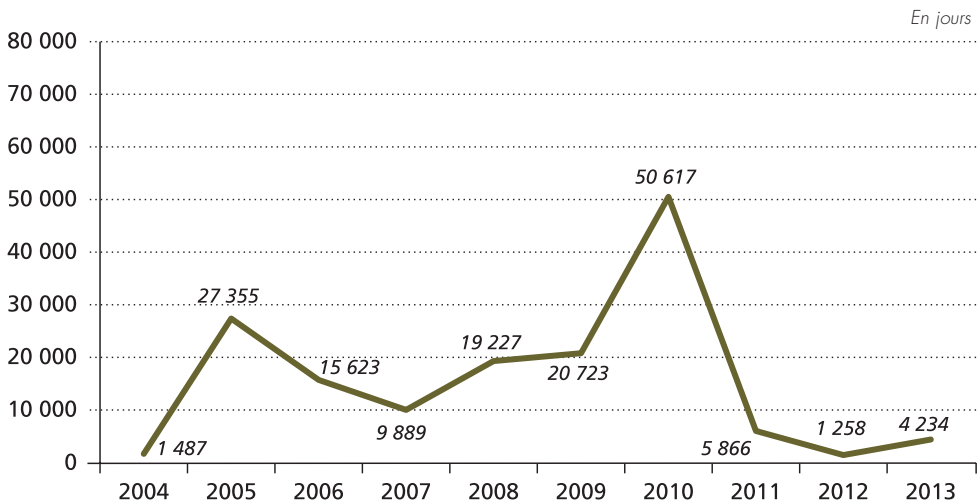


Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF.

Champ : ensemble des grèves intervenues au MINDEF.

Lecture : le nombre de grèves ministérielles ou locales et interministérielles de portée nationale sont en augmentation en 2013 par rapport à 2012.

7.3.2 - Évolution du nombre de journées perdues pour faits de grève depuis 10 ans



Source : DRH-MD/SR-RH/RSSF.

Champ : ensemble des journées perdues pour faits de grève au MINDEF.

Lecture : le nombre de journées perdues a augmenté passant de 1 258 en 2012 à 4 234 en 2013.



DICoD

CHAPITRE 8

LA POLITIQUE SOCIALE

Action sociale – aide au logement

L'action sociale est une composante essentielle de la politique des ressources humaines du ministère de la défense (MINDEF). Elle reflète la volonté d'accompagner en priorité les ressortissants dans une situation personnelle ou familiale difficile, et d'offrir aux personnels militaires et civils, ainsi qu'à leur famille, des prestations adaptées à leurs conditions d'emploi et de vie.

En 2013, le budget de l'action sociale s'élève à 188,6 M€, dont notamment 95,4 M€ consacrés aux prestations sociales, 47 M€ aux rémunérations et charges sociales, 36,8 M€ de remboursements réaffectés à la délivrance de prêts, 8,2 M€ de crédits d'investissement et un peu plus de 1,2 M€ de crédits de fonctionnement.

Dans le prolongement des actions engagées ces dernières années, la petite enfance a de nouveau constitué une priorité de la politique sociale.

En 2013, trois établissements d'accueil de jeunes enfants ont ouvert leurs portes, pour une capacité totale de 130 places.

Par ailleurs, le dispositif des comités sociaux ainsi que leur implantation ont été entièrement modifiés suite à la réorganisation de l'action sociale du MINDEF.

Chiffres-clés

95,4 M€ : budget des prestations sociales.

282,8 M€ : montant global de l'aide au logement.

22,0 M€ : montant des dépenses au titre des prêts au logement, auxquels s'ajoutent 5,4 M€ au titre des prêts complémentaires pour les personnels affiliés aux fonds de prévoyance militaire et aéronautique.

163 aménagements de postes réalisés pour le personnel handicapé.

Faits marquants

Refonte de la cartographie des comités sociaux.

Extension du dispositif du soutien psychologique des familles de militaires et de civils à toutes les OPEX.

Enfin, le soutien social des militaires en opérations extérieures (OPEX) a été renforcé par :

- le plein déploiement du dispositif "dossier unique" pour les blessés en OPEX, visant à assurer un meilleur suivi des blessés en OPEX et à coordonner l'action des différents intervenants institutionnels, pour permettre le paiement plus rapide des indemnisations et réparations financières ;
- la poursuite des mesures de soutien psychologique des familles de militaires et de civils projetés en Afghanistan et leur extension aux autres OPEX ;
- une attention particulière portée aux militaires blessés en opération extérieure et à leur famille.

8.1 - L'ACTION SOCIALE

8.1.1 - La politique d'action sociale

L'action sociale de la Défense vise à améliorer les conditions de vie des personnels militaires et civils et de leur famille. Les personnels retraités et les anciens agents du MINDEF en bénéficient également, soit au total plus de 2,2 millions de ressortissants.

Complémentaire du régime social général et de l'action sociale interministérielle, elle intervient dans trois principaux domaines :

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

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

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

Par ailleurs, les personnels civils employés et rémunérés par les établissements publics à caractère administratif placés sous tutelle du ministère, ainsi que leurs familles, bénéficient de l'action sociale de la Défense, lorsqu'une convention est conclue à cette fin. Une telle convention prévoit le remboursement par l'établissement public concerné des aides versées et détermine les modalités d'attribution des prestations sociales et d'intervention du réseau social.

8.1.2 - Les moyens financiers de l'action sociale en 2013

Le budget de l'action sociale 2013 est en diminution par rapport à 2012. Il s'élève à 188,6 M€, dont 95,4 M€ sont consacrés aux prestations sociales (- 8 %).

Initialement prévu à hauteur de 82,0 M€, le budget des prestations de l'action sociale a été rétabli en gestion à hauteur du niveau de consommation de l'année 2012, soit 95,4 M€.

Pour 2013, les principales évolutions du budget relatives aux prestations sont les suivantes :

- la préservation de la ressource dédiée aux actions de garde d'enfants avec 18,3 M€ ;
- le maintien de l'effort financier au profit de la protection sociale complémentaire (PSC) à hauteur de 18 M€ (5 M€ pour les civils et 13 M€ pour les militaires) ;
- la poursuite de la prestation de soutien psychologique au bénéfice des familles de militaires envoyés en Afghanistan (1 M€) et la mise en place d'une prestation de soutien psychologique pour toutes les autres OPEX hors Afghanistan (0,3 M€).

En M€

BUDGET PRÉVISIONNEL DES PRESTATIONS 2013	
ACTIONS COLLECTIVES	34,7
VACANCES-LOISIRS	22,4
MOBILITÉ LOGEMENT	4,3
GARDE D'ENFANTS	18,3
SOUTIEN SOCIAL	8,4
SOUTIEN AUX STRUCTURES	4,6
AIDES INDIVIDUELLES	2,7
TOTAL	95,4

Source : IGeSA.

Champ : personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : 34,7 millions d'euros du budget prévisionnel des prestations sont consacrés aux actions collectives.

En outre, le MINDEF a accordé des prêts d'accèsion à la propriété et des prêts complémentaires liés aux fonds de prévoyance, des prêts de financement de travaux, des prêts liés à la mobilité, ainsi que des prêts personnels et des prêts sociaux :

En M€

MONTANT TOTAL DES PRÊTS ACCORDÉS				
2009	2010	2011	2012	2013
50,7	49,2	45,0	40,9	33,5

Source : IGeSA.

8.1.3 - L'organisation de l'action sociale

- **Les orientations de la politique sociale du MINDEF sont proposées au ministre par le secrétaire général pour l'administration (SGA)**

Ces orientations sont élaborées par le SGA, après consultation du conseil central de l'action sociale (CCAS) représentant le personnel militaire et civil et en liaison avec le chef d'état-major des armées, le délégué général pour l'armement, les chefs d'état-major des différentes armées et le directeur général de la gendarmerie nationale. L'action du CCAS est relayée et complétée par les comités sociaux.

La sous-direction de l'action sociale (SDAS) du service de l'accompagnement professionnel et des pensions (SA2P) de la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) prépare et met en œuvre les orientations ministérielles, en liaison avec un réseau dédié et l'Institution de gestion sociale des armées (IGeSA). L'IGeSA est un établissement public à caractère industriel et commercial sous tutelle du MINDEF, lié à celui-ci par un contrat d'objectifs et de moyens.

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

Conformément à l'arrêté du 20 avril 2012 portant organisation de la DRH-MD, la SDAS est chargée de participer à la définition de la politique générale du MINDEF et des établissements publics placés sous sa tutelle dans le domaine social, ainsi que d'assurer le contrôle et l'évaluation de la mise en œuvre de cette politique. Elle prépare les textes qui s'y rapportent, en liaison avec la sous-direction de la fonction militaire, chargée d'élaborer les dispositions réglementaires relatives à l'action sociale et aux prestations sociales ministérielles.

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

Elle prépare les actes relatifs à l'exercice de la tutelle de :

- l'IGeSA ;
- la Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) ;
- l'Institution nationale des invalides (INI).

Enfin, la SDAS assure les relations de partenariat avec les mutuelles et les associations relevant de l'action sociale.

- **L'action sociale du MINDEF repose sur un réseau dédié**

Le réseau d'action sociale est composé de :

- 7 pôles ministériels d'action sociale (PMAS) en métropole ;
- 7 directions locales d'action sociale de la gendarmerie ;
- 1 échelon central placé auprès du sous-directeur des hôpitaux de la direction centrale du service de santé des armées (DCSSA), pour l'action sociale dédiée aux malades hospitalisés ;
- 9 échelons sociaux interarmées outre-mer et à l'étranger ;
- 336 échelons sociaux métropolitains dont :
 - 301 échelons sociaux de proximité (ESP),
 - 17 échelons sociaux d'encadrement (ESE), chargés d'animer une ou plusieurs équipes d'assistants de service social,
 - 18 échelons sociaux d'encadrement et de délivrance des prestations sociales (ESEP), chargés d'assurer l'instruction des dossiers de demandes de prestations sociales et leur mise en paiement, ainsi que l'animation et l'encadrement technique des ESP.

Ce réseau est animé par 644 conseillers techniques et assistants de service social, présents à tous les niveaux et 433 agents, civils et militaires, à compétence générale.

Pour mémoire, les PMAS ont été mis en place au 1^{er} janvier 2012, dans le cadre de la réforme de l'action sociale, dont ils constituent le niveau intermédiaire entre la sous-direction

et les échelons de terrain. Ils ont pour mission l'animation et la coordination du réseau de l'action sociale et concourent au fonctionnement des comités sociaux, instances locales de concertation en matière d'action sociale.

• Les comités sociaux

Les comités sociaux constituent des instances locales représentatives des ressortissants du MINDEF renouvelées tous les 4 ans, destinées à associer le personnel en activité et les retraités à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique d'action sociale.

Les comités sociaux font connaître les besoins exprimés par les ressortissants et formulent des propositions afin de les satisfaire. Par ailleurs, ils mettent en place localement des actions de cohésion. Enfin, ils se prononcent sur l'attribution de secours aux ressortissants et participent, le cas échéant, aux décisions d'attribution des prêts sociaux.

Les comités sociaux sont composés de représentants désignés du personnel militaire, de représentants élus du personnel civil ainsi que de représentants des retraités militaires et civils.

La réforme et le renouvellement des comités sociaux

Le mandat des comités sociaux est d'une durée de 4 ans. Le précédent renouvellement a été réalisé en décembre 2009 et l'année 2013 a ainsi été largement consacrée à la préparation du nouveau mandat.

Compte tenu des différentes réorganisations du ministère au cours des dernières années (interarmisation, mise en place des bases de Défense), l'action sociale s'est profondément réorganisée, notamment par sa propre interarmisation (création des PMAS).

A l'occasion du renouvellement programmé des comités sociaux, il a été décidé de mener, dans le seul périmètre du MINDEF (hors comités sociaux de la gendarmerie), une réforme de ces instances qui a conduit :

- à la diminution de leur nombre (de 168 à 103 en métropole, outre-mer et étranger) ;
- à leur interarmisation par regroupement de comités sociaux d'origines différentes.

Cette réforme a fait l'objet d'une concertation menée au sein d'un groupe de travail composé de représentants du personnel militaire et civil en activité et retraité, et de représentants des états-majors et directions.

Ce groupe de travail s'est réuni tout au long de l'année 2013 et a abouti à une proposition de nouvelle cartographie d'implantation, ainsi qu'à l'adaptation du mode de fonctionnement des comités et de leurs procédures de renouvellement.

L'ensemble de ces propositions s'est traduit par la refonte des textes réglementaires relatifs aux comités sociaux, soumis à l'avis du conseil central de l'action sociale.

Compte tenu du temps nécessaire à l'aboutissement de cette réforme et de sa mise en œuvre, le renouvellement des comités sociaux, initialement prévu en décembre 2013, a dû être reporté au 13 février 2014.

• Le Conseil central de l'action sociale (CCAS)

Le CCAS, dont le mandat est de 4 ans, joue un rôle majeur dans l'élaboration de la politique d'action sociale ministérielle. Il délibère sur les orientations à apporter, donne son avis sur le budget de l'action sociale et sur les projets de textes qui lui sont présentés. Il est informé du bilan des actions réalisées et des études menées par l'administration sur les questions relatives à l'action sociale, ainsi que du suivi du contrat d'objectifs et de moyens de l'IGeSA.

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

Deux de ses membres siègent au conseil de gestion de l'IGeSA.

Dans la continuité de la réforme des comités sociaux et compte tenu de la nouvelle organisation du ministère, une réforme du CCAS a également été conduite en 2013 dans le cadre du groupe de travail précédemment mandaté pour la réforme des comités sociaux.

Cette démarche de concertation a abouti notamment :

- à conforter les missions du CCAS ;
- à renforcer ses liens avec les comités sociaux ;
- à adapter sa composition à la nouvelle organisation du ministère (création de 3 sièges supplémentaires) ;
- à adapter les procédures de renouvellement de cette instance.

Cette réforme s'est traduite par la refonte de l'arrêté relatif au CCAS et de l'instruction relative à l'élection des représentants du personnel militaire et à la désignation des représentants du personnel civil au CCAS.

8.1.4 - Les activités du CCAS en 2013

Le CCAS s'est réuni à trois reprises en 2013, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration, le contrôleur général des armées Jean-Paul Bodin.

Lors de la session extraordinaire du 28 mars 2013, les points suivants ont été abordés :

- la présentation de la réforme des comités sociaux (interarmisation, cartographie, rôle, fonctionnement) ;
- le vote de l'arrêté relatif aux comités sociaux du MINDEF et de l'instruction relative au fonctionnement des comités sociaux du MINDEF ;
- la refonte de la tarification applicable au sein des établissements de vacances gérés par l'IGeSA.

Lors de la session du 13 septembre 2013, les questions suivantes ont été traitées :

- la finalisation de la réforme des comités sociaux et fixation de la date de leur renouvellement (le 13 février 2014) ;
- le vote de l'instruction relative à l'implantation des comités sociaux et des commissions restreintes du MINDEF ;
- le vote de l'instruction relative à la composition et au renouvellement des comités sociaux du MINDEF ;
- le budget prévisionnel de l'action sociale pour 2014 ;
- les modalités de diffusion de l'information en matière d'action sociale aux personnels du MINDEF.

Lors de la session du 5 décembre 2013, ont été présentés aux représentants du CCAS :

- l'état d'avancement du processus de renouvellement des comités sociaux ;
- la réforme du CCAS (rôle, lien avec les comités sociaux, composition) ;
- le projet de budget de l'action sociale pour 2014.

8.1.5 - Le Pôle d'accueil social de la Défense (PASD) en Île-de-France

Structure singulière et originale implantée en Ile-de-France, le PASD dépend du bureau des actions sociales de la sous-direction de l'action sociale. Il s'agit d'un guichet unique offrant un bouquet de services aux personnes recrutées et aux ressortissants de la Défense en instance d'affectation à Paris ou dans l'un des sept autres départements de la région parisienne ou venant d'y être affectés.

Installé de manière transitoire sur le site marine de la Pépinière (Paris 8^e) depuis la mi-novembre 2011, le PASD a poursuivi sa mission d'accueil et d'information avec 4 572 visiteurs en 2013. Son implantation actuelle (loin des grands services du ministère) et la réduction d'un tiers de sa superficie habituelle (de 300 à 100 m²) s'est traduit par une diminution de la fréquentation globale (5 733 visiteurs en 2012 contre 7 351 en 2011). Le retour vers le site de Balard en 2015 permettra de redynamiser l'ensemble des activités du PASD, notamment celle des vacances-loisirs-billetterie de l'IGeSA, qui a été marquée par une baisse particulièrement sensible de la clientèle.

En revanche, l'accompagnement social (11 % des interventions) proposé par l'assistante de service social du PASD, maillon d'entrée de la chaîne sociale, a augmenté de 4 % par rapport à l'année 2012. Le guichet "logement" du PASD, placé sous la responsabilité du bureau du logement en région Ile-de-France (BLRIF), conserve un volume de prestations relativement stable.

8.1.6 - Le soutien aux militaires en OPEX et à leurs familles

8.1.6.1 - Le dispositif interarmées du soutien psychologique des familles de militaires partis en opération extérieure

En 2013, le dispositif ministériel de soutien psychologique des familles de militaires et civils projetés en Afghanistan a été prolongé et étendu aux autres OPEX. L'objectif du dispositif ministériel de soutien psychologique opérationnel demeure inchangé : faire face à tout type de situations anxiogènes ou potentiellement traumatiques, susceptibles d'affecter les familles de militaires et de civils partis en OPEX en Afghanistan et hors Afghanistan dans le cadre d'une prise en charge individuelle, familiale ou collective. Ce soutien psychologique est proposé en complément des actions menées par le commandement (cellule d'intervention et de soutien psychologique de l'armée de terre, cellules psychologiques des armées, etc.), le service de santé des armées et le réseau social. Il repose sur trois volets :

- des séances collectives de sensibilisation avant le départ et avant le retour d'OPEX pour les familles : des thématiques diverses sont abordées, telles que la gestion de l'absence, la parentalité et la conjugalité, l'éloignement de parents et ses effets sur les enfants, la réadaptation à la vie de famille au retour du militaire ;
- la possibilité pour les familles de contacter un psychologue d'astreinte en permanence via un numéro vert. Cette démarche peut être suivie, si nécessaire, par des consultations individuelles, prises en charge intégralement. Ces entretiens sont conduits selon les règles déontologiques de la profession de psychologue et sont strictement anonymes vis-à-vis de l'institution et du réseau social ;
- la possibilité d'intervention d'un psychologue en soutien des familles lors d'un événement grave. Cette intervention s'inscrit notamment dans le déroulement de l'accueil des familles en région parisienne et doit répondre à une demande des intéressés.

Le dispositif ministériel est piloté par la SDAS. Il est mis en œuvre par un prestataire extérieur au MINDEF par la voie d'un marché public. Cette prestation est totalement financée sur le budget de l'action sociale (environ 1 M€ pour la partie "Afghanistan" et 300 000 € pour la partie "Autres OPEX").

8.1.6.2 - Le "dossier unique" pour le suivi des blessés en OPEX

À la suite du rapport du 6 mai 2011 de l'inspecteur général des armées - Terre et de l'inspecteur général des armées du service de santé des armées, sur le suivi dans la durée des militaires ou civils blessés en opérations, le ministre de la défense a validé la recommandation d'extension du "dossier unique" assurance-maladie aux blessés en opérations (DU OPEX). La maîtrise d'œuvre en a été confiée à la CNMSS et la maîtrise d'ouvrage à la SDAS.

Mis en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2013, ce dossier administratif unique a pour vocation première d'améliorer la réactivité et la coordination des acteurs (cellules d'aide aux blessés, mutuelles référencées, etc.) en matière d'attribution des aides, notamment financières, susceptibles d'être allouées aux blessés et à leurs familles. En outre, il tend à assurer le suivi exhaustif des aides attribuées aux intéressés.

8.1.6.3 - L'hébergement d'urgence de longue durée pour les familles de blessés en OPEX hospitalisés en région parisienne

Une aide financière est accordée aux familles (deux personnes, exceptionnellement trois, au regard de la gravité de l'état de santé), afin de leur permettre de se rendre rapidement au chevet d'un militaire gravement blessé et hospitalisé.

Cette aide est destinée à couvrir les frais de transport, de restauration et d'hébergement sur une période de 21 jours, consécutifs ou non. Cette prise en charge forfaitaire peut être prolongée dans le cadre d'une évaluation globale de la situation faite par l'assistant de service social référent de la famille.

8.1.6.4 - Les séjours gratuits en famille dans l'un des établissements de l'IGeSA

Un protocole visant à octroyer un séjour gratuit aux blessés en OPEX a été conclu le 9 juin 2010 entre la DRH-MD et l'IGeSA. L'objectif de ce dispositif est d'apporter un témoignage de reconnaissance du MINDEF à ses agents gravement blessés dans l'exercice de leurs fonctions en OPEX. Ceux-ci, une fois leur état médical consolidé, ont la possibilité de séjourner gratuitement une semaine, en famille, dans l'un des établissements gérés par l'IGeSA en pension complète, demi-pension ou location. Ce dispositif a bénéficié, depuis 2010, d'une large communication dans l'ensemble des unités et formations.

En 2013, 46 séjours de cette nature ont bénéficié à 116 personnes pour un montant global de 32 178 €.

8.1.7 - Le soutien à la vie professionnelle

8.1.7.1 - Les prestations individuelles

- **L'aide à la restauration près du lieu de travail pour le personnel militaire et civil**

Destinée à réduire le prix des repas servis dans les cantines ou les mess, cette prestation (1,20 € par repas) est attribuée à tout ressortissant en activité, titulaire d'un indice de rémunération brut inférieur ou égal à 548 et se restaurant sur son lieu de travail.

En 2013, 6,1 M€ ont été versés au titre de cette prestation.

- **L'aide liée à la reconnaissance d'une première ou d'une nouvelle affectation**

Cette prestation est destinée à permettre au conjoint d'un ressortissant affecté ou muté, de s'informer sur les nouvelles conditions de vie. L'aide, non remboursable, varie de 58 € à 300 € selon la durée et les conditions de déplacement.

Le montant des dépenses consacrées à cette aide s'est élevé à 0,3 M€ en 2013.

• **L'accompagnement social des restructurations**

Deux prestations d'action sociale permettent d'accompagner les ressortissants concernés par une mesure de restructuration :

- l'aide à l'acquisition d'un nouveau logement permettant, dans la limite de 8 000 €, de compenser la différence entre le prix de vente de l'ancien logement et le prix d'achat du nouveau logement ;
- l'aide financière à la location destinée à prendre en charge la différence entre le loyer de l'ancienne résidence et le nouveau loyer plus élevé pendant six mois (majorations d'indemnités pour charges militaires déduites).

Ces prestations au titre de 2013 se sont élevées à 1,5 M€.

• **L'aide à l'emploi du personnel handicapé**

Il est parfois nécessaire d'aménager le poste de travail du personnel handicapé à la suite d'un recrutement ou de l'adapter ultérieurement.

La DRH-MD, par le biais de son réseau social, assure le suivi et le financement de ces aménagements de postes, en liaison avec les employeurs concernés. En 2013, des aides techniques et humaines pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap ont été apportées pour 163 agents (contre 158 en 2012), pour un montant global de 0,4 M€ (comme en 2012), soit un maintien de l'effort.

AMÉNAGEMENTS DE POSTES					
ANNÉE	2009	2010	2011	2012	2013
AMÉNAGEMENTS DE POSTES	96	108	131	158	163
COÛT (EN K€)	365,2	323,7	357,6	420,0	430,0

Source : DRH-MD/SA2P/AS.

Champ : ensemble du personnel handicapé.

Lecture : 163 aménagements de postes ont été réalisés au profit du personnel handicapé en 2013.

• **La participation à la protection sociale complémentaire des personnels civils et militaires**

Le MINDEF a souhaité adhérer au dispositif de référencement des organismes de protection sociale complémentaire, afin de participer à la couverture sociale complémentaire de ses ressortissants.

Pour l'exercice 2013, sa contribution financière s'est élevée à 16,9 M€ répartis ainsi :

	PARTICIPATION MINDEF 2013 (EN M€)	NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES SANTÉ ACTIFS
UNEO	13,0	268 010
MCDEF	3,5	26 602
MNAM	0,4	7 675
TOTAL	16,9	302 287

Source : DRH-MD/SA2P/AS.

Champ : participation du MINDEF à la protection sociale complémentaire des personnels militaires et civils.

Lecture : le MINDEF a contribué à hauteur de 13,0 M€ à la complémentaire santé UNEO.

Personnel de la défense
Mouvements de personnel
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Relations professionnelles
Politique sociale
Réserve
Postface

8.1.7.2 - Les prestations collectives

- **Les actions sociales communautaires et culturelles (ASCC)**

Ces actions sont déployées localement, en fonction des priorités définies par les comités sociaux. Elles regroupent diverses activités : arbre de Noël, visites culturelles, clubs pour épouses et enfants, conseils juridiques, information retraite, réunions de cohésion, séances récréatives, conférences, etc.

Le montant des dépenses réalisées pour ces actions s'est élevé à 4 M€ en 2013.

- **L'allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire (AACV)**

Cette prestation vise à améliorer les conditions de vie en enceinte militaire en finançant des projets nouveaux (création de cybercafés, zones d'activité ludique, etc.).

Le montant des dépenses réalisées pour ces actions a atteint 0,2 M€ en 2013.

- **Les actions de prévention**

Chaque année, une programmation des actions de prévention à mener par le réseau des travailleurs sociaux est élaborée. L'enveloppe allouée est destinée à financer les projets relevant de thèmes prioritaires, notamment les actions de prévention des risques psychosociaux et des conduites à risque ou encore le soutien à la parentalité.

En 2013, les dépenses pour ces actions ont représenté 0,6 M€.

- **Les subventions aux associations**

Le MINDEF soutient les associations à caractère social, dont les actions complètent les siennes. En 2013, 26 associations ont ainsi bénéficié d'une subvention pour un montant global de 1,1 M€.

8.1.7.3 - Les prêts d'accèsion à la propriété et de financement de travaux

Attribués sans condition de ressources et sans intérêt, ces prêts sont destinés, soit à l'acquisition d'un logement, soit au financement de travaux. Ils sont attribués une seule fois aux ressortissants au cours de leur carrière. Le montant maximal pouvant être alloué est de 11 000 €, remboursable sur une période de 8 ans maximum.

En 2013, 22,0 M€ ont été versés aux ressortissants, sous forme de 1 351 prêts d'aide à l'accèsion à la propriété et 767 prêts de financement de travaux, soit 2 118 prêts au total. Un prêt complémentaire de 5 000 € a été créé en 2009 au profit des personnes affiliées aux fonds de prévoyance militaire et aéronautique pour l'accèsion à la propriété (crédits limitatifs). À ce titre, 5,4 M€ ont été versés en 2013 (sous forme de 1 073 prêts).

TYPE DE PRÊTS	NOMBRE DE PRÊTS ACCORDÉS			MONTANT MOYEN D'UN PRÊT EN 2013 (EN €)	MONTANT TOTAL VERSÉ EN 2013 (EN M€)
	2011	2012	2013		
PRÊTS D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ ET PRÊTS TRAVAUX	2 911	2 595	2 118	10 367	22,0
PRÊTS COMPLÉMENTAIRES (FONDS DE PRÉVOYANCE)	1 394	1 397	1 073	5 000	5,4

Source : IGeSA.

Champ : personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : 2 118 prêts d'accèsion à la propriété et prêts travaux ont été accordés en 2013.

8.1.8 - Le soutien à la vie personnelle et familiale

8.1.8.1 - Les secours et les aides

• Les secours

Un secours peut être accordé, après évaluation de la situation personnelle pratiquée par un assistant de service social, aux ressortissants de la Défense qui se trouvent dans une situation critique, source de difficultés personnelles, familiales et professionnelles. D'un montant maximal de 1 500 € (supérieur dans des cas exceptionnels), cette aide financière n'est pas remboursable.

En 2013, 10 141 secours ont été délivrés, pour un montant de 7,7 M€.

• L'aide familiale et ménagère à domicile

L'objectif de cette prestation est de permettre le maintien à domicile des personnes âgées, malades ou handicapées. L'action sociale verse une participation, à l'organisme d'aide, qui vient en déduction de la somme que la famille doit acquitter.

En 2013, 2 423 dossiers ont fait l'objet d'une prise en charge. Le montant annuel de la participation est de 1,1 M€.

• La prestation éducation

La prestation éducation permet d'attribuer une aide ou une prise en charge des intérêts des prêts étudiants accordés pour :

- des études professionnelles ou des études techniques et technologiques avant le baccalauréat (CAP, BEP, BT, baccalauréat professionnel, etc.) ;
- des études préparant aux diplômes professionnels d'aide soignant et d'auxiliaire de puériculture ;
- des études supérieures générales ou techniques après le baccalauréat.

En 2013, 7 079 dossiers ont été acceptés et 3,1 M€ consacrés à cette prestation.

• Les allocations aux parents d'enfants handicapés et d'étudiants infirmes

Une première allocation est attribuée aux familles de ressortissants de la Défense qui ont un enfant de moins de 20 ans gravement handicapé (taux d'incapacité égal ou supérieur à 50 %) et bénéficiaires de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Son montant mensuel est de 156 € et n'est soumis à aucune condition de ressources.

Une seconde allocation est destinée à permettre aux enfants âgés de 20 à 27 ans, atteints d'un handicap ou d'une affection chronique, de poursuivre des études ou un apprentissage. Son montant mensuel est de 121 € à compter du mois d'avril 2013.

En 2013, 5,6 M€ ont été consacrés à ces prestations.

• Le chèque emploi-service universel Défense (CESU Défense)

Le CESU Défense est un titre de paiement délivré aux familles qui se trouvent en difficulté, du fait de l'absence d'un personnel civil ou militaire, afin de pallier les conséquences d'un départ en OPEX ou d'une hospitalisation.

Ces titres permettent d'aider le conjoint resté au domicile. Ils peuvent être utilisés pour rémunérer des services à la personne tels que la garde d'enfant, les aides à la vie familiale ou aux personnes âgées. Ils sont délivrés sous forme de chèques emploi-service.

En 2013, 11 821 dossiers ont été acceptés (dont 645 ouvertures de comptes suite à la réactivation de la procédure dématérialisée à compter du mois d'août 2013), et 2,6 M€ ont été consacrés à cette prestation.

• La prestation pour la garde d'enfants pendant des horaires atypiques

Cette prestation sans condition de ressources est destinée à atténuer le coût des frais de garde pour le personnel soumis à des horaires atypiques. Son montant est compris entre 2 et 4 € par heure de garde, selon le quotient familial, et limité à 375 heures par an et par enfant (700 heures pour une famille monoparentale).

En 2013, 1 187 enfants ont bénéficié de cette prestation représentant un total de 68 107 heures de garde pour un coût de 0,2 M€.

8.1.8.2 - Les établissements sociaux

Ces établissements (crèches, haltes-garderies, crèches familiales et micro-crèches) bénéficient aux ressortissants en activité ayant des enfants de moins de 3 ans (6 ans pour le jardin d'enfants). Fin 2013, le MINDEF possédait 44 établissements d'accueil de jeunes enfants, principalement gérés par l'IGeSA, pour une capacité de 1 186 places. Ils ont accueilli environ 3 500 enfants, une place pouvant bénéficier à plusieurs enfants selon les jours et horaires de fréquentation. En 2013, la contribution destinée à leur fonctionnement s'est élevée à 8,6 M€.

En outre, 4,3 M€ ont été consacrés à la réservation de 436 berceaux dans des structures d'accueil de jeunes enfants autres que celles du ministère, afin de diversifier et d'augmenter la capacité d'accueil.

Enfin, le relais d'assistants maternels, géré par l'IGeSA à Strasbourg, permet d'informer les familles sur les solutions de garde et de promouvoir le métier d'assistant maternel auprès des populations de conjoints de ressortissants.

Le budget de l'action sociale participe également au financement de deux maisons d'enfants à caractère social de la Défense à hauteur de 3,9 M€ pour l'année 2013. Par ailleurs, six centres sociaux, deux centres médicaux et le lycée professionnel de La Colette ont été subventionnés à hauteur de 0,4 M€ au cours de l'année 2013.

8.1.8.3 - Les prêts

• Les prêts personnels

Destinés à apporter un soutien financier ponctuel, ces prêts sans intérêt sont attribués aux personnels militaires et civils en activité, sans justification de leur utilisation. Leur montant maximal est de 1 500 €, et la durée de remboursement est choisie par l'emprunteur sans pouvoir excéder vingt-quatre mensualités.

• Les prêts sociaux

Ils sont attribués aux ressortissants de la Défense qui doivent faire face à des situations urgentes et exceptionnelles. Ils sont consentis après évaluation de la situation réalisée par un assistant de service social.

• Les prêts liés à la mobilité

Le prêt mobilité est un prêt sans intérêt destiné à accompagner le changement de situation personnelle et familiale lié à une sujétion professionnelle d'un ressortissant militaire ou civil (première affectation à la suite d'un recrutement par le MINDEF, mutation, installation dans une garnison isolée, etc.). Il a vocation à compenser, tout ou partie des frais réellement engagés ou qui devront l'être par le demandeur, au titre du dépôt de garantie (caution), des frais d'agence et des frais de déménagement. Son montant maximal est de 1 800 € en province (remboursable en un maximum de 18 mensualités) et de 2 400 € en région parisienne (remboursable en 24 mensualités maximum).

TYPE DE PRÊTS	NOMBRE DE PRÊTS ACCORDÉS			MONTANT MOYEN D'UN PRÊT EN 2013 (EN €)	MONTANT TOTAL VERSÉ EN 2013 (EN M€)
	2011	2012	2013		
PRÊTS PERSONNELS	3 845	3 599	3 360	1 107	3,7
PRÊTS SOCIAUX	687	563	489	4 734	2,3
PRÊTS MOBILITÉ	208	103	102	1 647	0,2

Source : IGeSA.

Champ : personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : 102 prêts liés à la mobilité ont été accordés en 2013 pour un montant moyen de 1 647 €.

8.1.9 - Les aides aux vacances et aux loisirs

Les aides aux vacances et aux loisirs ont représenté un budget de 22 M€ en 2013, dont 19 M€ à destination de l'IGeSA sous forme de subvention dans le cadre de la politique de vacances pour les familles de ressortissants.

Une partie des participations financières aux vacances correspond à une subvention globale, versée à l'IGeSA pour son fonctionnement et à l'octroi de réductions tarifaires. L'autre partie vient des allocations interministérielles destinées à prendre en charge une part des frais de séjour des enfants en établissements familiaux, en pension complète, en colonies de vacances, en centres de loisirs sans hébergement et en séjours linguistiques. Les bénéficiaires sont soumis à des conditions de ressources, calculées selon le quotient familial. Une partie des frais de séjours liés à la scolarité peut également être pris en charge (classes de neige, de mer, de nature). Par ailleurs, une aide spécifique aux séjours linguistiques, non cumulable avec l'aide interministérielle a été mise en place.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

8.1.9.1 - Les activités des établissements familiaux de vacances gérés par l'IGeSA

L'IGeSA gère pour le compte du MINDEF une quarantaine d'établissements de vacances en pension complète, demi-pension ou formule location. Ces établissements font l'objet d'une tarification établie par rapport au coût de revient réel, hors coût de l'entretien immobilier qui est pris en charge par le ministère.

TYPE D'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE	NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	NOMBRE DE JOURNÉES
CAMPINGS	4	1 493	18 671
ÉTABLISSEMENTS SANS RESTAURATION	18	26 029	221 010
ÉTABLISSEMENTS AVEC RESTAURATION	20	50 476	390 946
TOTAL	42	77 998	630 627
<i>RAPPEL 2011</i>	<i>42</i>	<i>71 830</i>	<i>620 770</i>
<i>RAPPEL 2010</i>	<i>41</i>	<i>73 995</i>	<i>621 018</i>

Source : IGeSA.

Champ : personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : 4 campings destinés aux ressortissants et à leur famille ont accueilli 1 493 personnes en 2013.

À ce bilan, il convient d'ajouter les personnes accueillies dans des organismes extérieurs à l'IGeSA, où des places ont été réservées par convention.

FRÉQUENTATION	2011	2012	2013
NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	5 702	6 205	6 835
NOMBRE DE JOURNÉES D'OCCUPATION	57 699	63 151	67 458

Source : IGeSA.

Champ : personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : les organismes extérieurs à l'IGeSA ont accueilli 6 835 personnes en 2013.

8.1.9.2 - Les activités des centres de vacances de jeunes

L'IGeSA a accueilli environ 11 400 enfants, en 2013, dans 68 centres de vacances en métropole et outre-mer, dans des centres internationaux et en séjours linguistiques. L'effort social du ministère revêt la forme d'une subvention tarifaire. Un système de tarification en cinq tranches liées au quotient familial permet de moduler le prix payé par les familles en fonction de leurs revenus et de leur composition.

NATURE DES CENTRES	NOMBRE DE CENTRES OUVERTS	NOMBRE D'ENFANTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE JOURNÉES
COLONIES DE VACANCES	17	4 695	53 373
CENTRES DE PRÉADOLESCENTS (CPA)	22	2 906	36 551
CAMPS D'ADOLESCENTS (CA)	19	1 895	24 378
CENTRES DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT (CLSH)	3	32	6 901
CENTRES DE PROXIMITÉ	7	580	4 060
TOTAL 2013	68	10 108	125 263
<i>RAPPEL 2012</i>	<i>68</i>	<i>10 520</i>	<i>135 629</i>
<i>RAPPEL 2011</i>	<i>67</i>	<i>10 113</i>	<i>134 365</i>

Source : IGeSA.

Champ : enfants des ressortissants.

Lecture : 17 centres de colonies de vacances sont ouverts en 2013.

Par ailleurs, les huit centres internationaux du comité de liaison des organismes militaires et sociaux (CLIMS), qui proposent une offre de vacances fournies par les armées européennes, ont accueilli 135 enfants en 2013 (2 091 journées), tandis que 1 026 enfants sont partis en séjours linguistiques via l'IGeSA (15 164 journées).

NATURE DES CENTRES	NOMBRE DE CENTRES OUVERTS	NOMBRE D'ENFANTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE JOURNÉES
CLIMS	8	135	2 091
CENTRES ÉTRANGERS	5	69	1 055

Source : IGeSA.

Champ : enfants des ressortissants.

Lecture : 8 centres internationaux du comité de liaison des organismes militaires et sociaux (CLIMS) sont ouverts en 2013.

Enfin, une participation financière est accordée pour des séjours dans des organismes extérieurs à la Défense. En 2013, ceux-ci ont représenté 46 594 journées en centres de vacances et 218 185 journées en centres de loisirs sans hébergement, conventionnés ou non.

8.2 - L'AIDE AU LOGEMENT

8.2.1 - La politique de logement familial

La politique d'aide au logement du MINDEF vise un double objectif : compenser la mobilité exigée des militaires et répondre à une préoccupation sociale au profit des personnels à revenus modestes.

Elle permet aux personnels soumis à une forte mobilité géographique de se loger, d'une part en leur épargnant des démarches longues et souvent onéreuses et, d'autre part en leur proposant des solutions plus attractives, principalement dans les zones où le logement est rare ou le loyer élevé.

Elle a été conçue comme une aide, accordée en priorité mais non exclusivement, au personnel chargé de famille. Elle ne peut être considérée comme un droit, hormis dans les cas où ce droit est la contrepartie d'une obligation de service (logements concédés par nécessité absolue de service et logements attribués dans le cadre d'une convention d'occupation précaire avec astreinte).

Les conditions d'éligibilité au logement familial sont déterminées par l'instruction ministérielle n° 1134/DEF/SGA/DMPA/SDL/BL du 22 novembre 2012 sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du MINDEF en métropole, selon des critères de situation statutaire, matrimoniale et familiale.

Le taux de réalisation, mesurant la satisfaction des demandes de logements, est de 46 % au niveau national pour l'année 2013. Il varie en fonction de la région et de la situation du parc locatif local. Concernant les zones de tension locative, ce taux est de 73,6 % en Ile-de-France et de 57,5 % sur l'aire toulonnaise. Par ailleurs, le taux de réalisation des demandes de logement pour le personnel militaire muté et pour le personnel à faible revenu s'établit respectivement à 54,4 % et à 52,3 %.

8.2.2 - La répartition des logements

Fin 2013, les 52 316 logements mis à disposition du personnel militaire et civil du MINDEF se répartissent comme suit :

MÉTROPOLE	LOGEMENTS RÉSERVÉS	LOGEMENTS PRIS À BAIL	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
BREST	2 058	63	443	2 564
BORDEAUX	3 606	72	881	4 559
TOULON	4 768	34	350	5 152
RENNES	4 260	140	1 231	5 631
LYON	6 216	84	1 083	7 383
METZ	6 216	46	2 809	9 071
ILE-DE-FRANCE	10 181	89	2 112	12 382
OUTRE-MER ET ÉTRANGER		LOGEMENTS PRIS À BAIL	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
		3 142	2 432	5 574
TOTAL	37 305	3 670	11 341	52 316

Source : DMPA/SDL.

Champ : logements réservés, logements pris à bail et logements domaniaux en métropole et en outre-mer.

Lecture : 2 058 logements réservés se trouvent à Brest.

La majorité du parc est composée de T3 et T4 (63,9 % du parc). Les T1 et les T2 représentent 13,4 % du parc, les logements de type T5 et plus 22,7 % du parc.

8.2.3 - Les aides au logement

8.2.3.1 - Les aides à la personne

Outre les prestations habituellement versées par les caisses d'allocations familiales (aide personnalisée au logement et aide au logement par exemple) et afin de compenser les contraintes de la mobilité (s'agissant notamment du coût du loyer), les militaires locataires peuvent percevoir une aide financière: la majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM).

Pour bénéficier de la MICM, dont le montant décroît après 6 ans d'affectation, les militaires ayant fait l'objet d'une mutation doivent remplir un certain nombre de conditions :

- être marié, pacsé depuis au moins 2 ans⁽¹⁾ ou avoir au moins un enfant à charge ;
- percevoir l'indemnité pour charges militaires (ICM) ;
- ne pas avoir refusé un logement attribué par le ministère qui correspond à leur situation de famille ;
- être obligé de louer un logement dont le loyer principal, charges exclues, est supérieur à un loyer plancher fixé par un arrêté.

En 2013, 68 745 militaires ont bénéficié de cette aide à la mobilité.

	En M€
AIDES AU LOGEMENT : AIDES À LA PERSONNE	
MAJORATION DE L'INDEMNITÉ POUR CHARGES MILITAIRES (MICM)	99,2
COMPLÉMENTS ET SUPPLÉMENTS D'ICM	59,5
TOTAL DES AIDES À LA PERSONNE	
	158,7

Source : service du commissariat des armées, DGGN.

Champ : ensemble du personnel militaire, y compris gendarmes sous PMEA de la défense.

Lecture : 99,2 M€ ont été versés au titre de la majoration de l'indemnité pour charges militaires en 2013.

(1) Décret n° 2011-38 du 10 janvier 2011 relatif à la prise en compte du pacte civil de solidarité dans le régime indemnitaire des militaires.

8.2.3.2 - L'aide à la pierre

L'adaptation du parc de logements aux besoins des ressortissants s'effectue par le déclassement et l'aliénation des logements domaniaux devenus inutiles, ainsi que par l'élaboration de programmes de réhabilitation ou de construction de logements. Elle s'effectue, le plus souvent, par le biais de participations financières auprès d'opérateurs de logements en contrepartie de réservation de logements.

Pour tenir compte de la nouvelle organisation territoriale des armées, des priorités géographiques ont été définies pour faire évoluer le parc de logement en privilégiant les secteurs où le marché locatif est tendu. Le nombre de logements neufs livrés en 2013 a atteint 620 logements dont 145 en région Ile-de-France, 113 pour la région sud-est, 53 pour la région sud-ouest et grand-ouest, 106 pour la région varoise. Un effort particulier est également consenti en faveur du logement outre-mer.

Les ressources allouées au titre de l'année 2013 ont également permis de renouveler la réservation de 141 logements.

Les crédits consacrés à l'aide à la pierre, attachés au titre III (paiement des loyers et paiement des garanties d'occupation) et au titre V (constitution du parc et travaux sur les logements domaniaux) se répartissent comme suit :

En M€

AIDES AU LOGEMENT : ACTIONS COLLECTIVES	AUTORISATION D'ENGAGEMENT	CRÉDITS DE PAIEMENT
TITRE III	81,1	76,4
LOYERS DES LOGEMENTS PRIS À BAIL OUTRE-MER	36,9	37,5
LOYERS DES LOGEMENTS MÉTROPOLE	13,1	9,1
LOYERS AUTRES QUE BUDGÉTAIRES	19,5	18,9
ENTRETIEN LOGEMENTS DU DOMAINE PUBLIC	7,2	6,6
GARANTIES D'OCCUPATION	4,4	4,3
TITRE V	43,0	55,7
ÉVOLUTION DU PARC (LIVRAISON NOUVEAUX LOGEMENTS)	5,5	11,5
MAINTIEN DU PARC (RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS DE RÉSERVATION)	0,1	5,7
MAINTIEN EN CONDITION DE LOGEMENTS FAMILIAUX	13,8	13,8
CONSTRUCTION DE LOGEMENTS FAMILIAUX	23,6	24,7
TOTAL DES ACTIONS COLLECTIVES	124,1	132,1

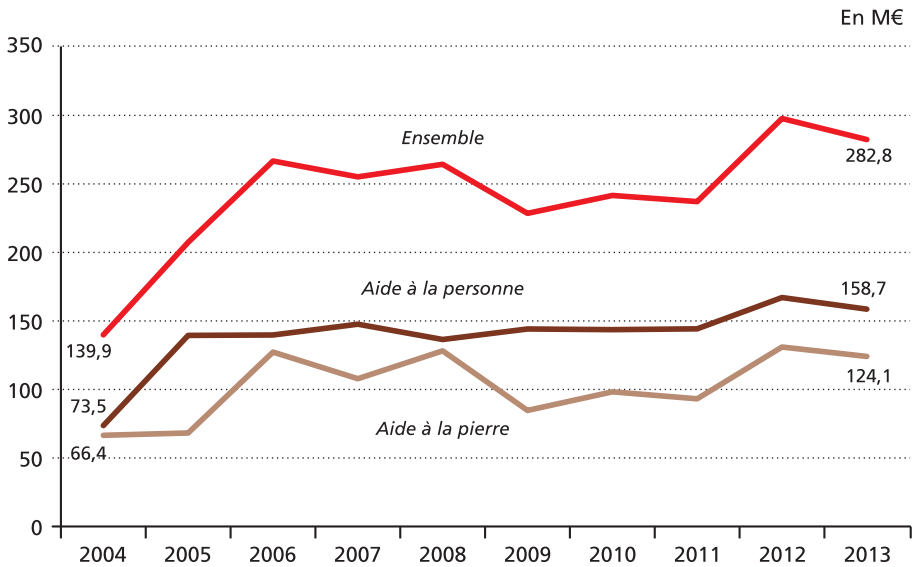
Source : DMPA/SDL.

Champ : crédits octroyés à l'aide à la personne.

Lecture : 36,9 M€ en autorisation d'engagement ont été consacrés aux loyers des logements pris à bail outre-mer.

Les efforts consentis par le MINDEF en matière de logement sont amplifiés par la mobilisation des réserves de l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPPF), créé en mai 2007. C'est ainsi que 300 M€ sont consacrés au financement du logement pour le personnel militaire. Ces crédits sont principalement investis dans des conventions de réservation de logements auprès de différents opérateurs (bailleurs sociaux) ou par l'achat d'immeubles en nue-propiété en partenariat avec un bailleur social qui achète l'usufruit. 630 logements ont ainsi été réservés depuis 2010. Le MINDEF se charge de leur attribution au personnel militaire et de leur gestion.

8.2.3.3 - Évolution des aides au logement au cours des 10 dernières années



Source : DMPA/SDL.

Champ : dépenses d'aides au logement entre 2004 et 2013.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



DICoD

CHAPITRE 9

LA RÉSERVE

Réserve – réserve opérationnelle – réserve citoyenne

Définie par le code de la défense, partie 4, livre II, la réserve militaire est destinée à "renforcer les capacités des forces armées dont elle est une des composantes, entretenir l'esprit de Défense et contribuer au maintien du lien entre la nation et ses forces armées". Le dispositif comprend la réserve opérationnelle et la réserve citoyenne.

Au 31 décembre 2013, la réserve opérationnelle comptait 56 262 volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve⁽¹⁾ (ESR). Leur nombre est en baisse de 0,1 % par rapport à 2012. La réserve opérationnelle représente un budget de 107,0 M€ (y compris gendarmerie) pour 2013.

Les origines professionnelles des réservistes servant sous ESR sont variées. Certains sont d'anciens militaires (37,5 %), d'autres sont issus de la société civile (39,2 %) et ont découvert la vie militaire au travers de cet engagement, ou encore sont d'anciens appelés du contingent et volontaires du service national.

En 2013, les volontaires ayant souscrit un ESR ont accompli en moyenne 19,7 jours d'activité (contre 20,6 en 2012). Cette moyenne est à mettre au regard de l'objectif de 25 jours/an prévu pour l'année 2015. Au total, le nombre de jours d'activité des réservistes s'élève à 1 105 658, dont 18 876 réalisés dans le cadre des opérations extérieures (OPEX). La part de jours consacrés aux théâtres d'opérations est de 1,7 %.

Fin 2013, le nombre de réservistes citoyens s'élevait à 3 464 contre 3 001 en 2012, marquant une progression de 15,4 %.

Chiffres-clés

56 262 volontaires ont souscrit un ESR.

19,7 jours d'activité en moyenne pour les réservistes sous ESR.

1,7 % de jours d'ESR passés en OPEX.

3 464 réservistes citoyens.

(1) L'ensemble des données présentées dans le présent chapitre intègre la gendarmerie nationale qui compte 28 582 volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve.

9.1 - LA RÉSERVE

9.1.1 - Fondements juridiques

La réserve militaire trouve son origine dans la loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997 portant réforme du service national, qui consacrait la suspension du service national et mettait fin, à compter du 31 décembre 2002, à toute obligation relative à la réserve. Les nouvelles dispositions de la réserve ont été instaurées par la loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de Défense, modifiée par la loi n° 2006-449 du 18 avril 2006⁽²⁾.

Ce texte transforme profondément le concept d'emploi de la réserve. D'une réserve de masse, corollaire de la conscription et destinée à la défense du territoire national, la France est passée à une réserve d'emploi.

9.1.2 - La gouvernance

Placée sous l'autorité du ministre de la défense, la gouvernance de la réserve militaire s'exerce au travers du Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM) et du comité directeur de la réserve militaire (CDRM).

9.1.2.1 - Le conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM)

- L'organisation et les missions du conseil

Le CSRM, institué par la loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service national, est placé sous la présidence du ministre de la défense⁽³⁾. Son secrétaire général est un officier général à la disposition du ministre.

Le CSRM émet des avis et des recommandations dans le domaine de la politique de la réserve. En 2013, il est composé de 64 membres (élus, organisations patronales, syndicales, professionnelles, administration du ministère, associations de réservistes et personnalités qualifiées) et siège en assemblée plénière ou en conseil restreint. Il dispose d'un comité de liaison réserve-entreprises (CLRE) destiné à optimiser le partenariat avec les entreprises. Enfin, il a la possibilité de créer des groupes de travail sur des thématiques précises. Au 1^{er} janvier 2013, le CSRM comptabilise cinq groupes de travail :

- réserve et intelligence économique ;
- amélioration du recrutement ;
- fidélisation des réservistes opérationnels ;
- politique générale des réservistes opérationnels spécialistes ;
- réserve et reconstruction post conflit.

Le CSRM a pour missions :

- de participer à la réflexion sur le rôle des réserves dans le cadre de la réforme de la Défense et de la professionnalisation des armées ;
- de participer à la promotion de l'esprit de Défense et au développement du lien entre la Nation et ses forces armées ;
- de favoriser le développement d'un partenariat durable entre les forces armées, les réservistes et leurs employeurs ;
- d'examiner toute question d'ordre général relative à la mise en œuvre du code de la défense ;
- d'établir un rapport annuel d'évaluation de l'état de la réserve militaire, transmis au Parlement.

(2) Depuis 2008, les dispositions législatives et réglementaires relatives à la réserve militaire ont été insérées dans le code de la défense (partie 4, livre II).

(3) Les missions et l'organisation du CSRM sont décrites dans les articles L 4261-1 et D 4261-1 à D 4261-25 du code de la défense (partie 4, Livre II).

- Le partenariat avec les entreprises

Par ailleurs, le CSRM met en place et suit les conventions de partenariats entre le MINDEF et les entreprises. Il assure cette mission au travers d'une structure spécifique, le CLRE, dont l'échelon local est constitué d'un réseau de correspondants régionaux entreprises-défense (CRED), chargés d'informer les entreprises sur le monde de la réserve et d'obtenir, par la signature des conventions de partenariat, le soutien des acteurs socio-économiques et d'assurer la médiation de premier niveau entre les employeurs, les réservistes et les forces armées.

Le code de la défense (partie 4, Livre II) conforte le partenariat entre la Défense et les entreprises et permet de leur apporter des contreparties intéressantes. Ainsi, les entreprises qui acceptent de mettre en œuvre des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi, matérialisent cette adhésion par la signature d'une convention de soutien à la politique de la réserve militaire. Les objectifs de cette convention sont :

- de faciliter la disponibilité et la réactivité des membres de l'entreprise titulaires d'un engagement à servir dans la réserve (ESR) ;
- de maintenir les conditions de rémunération des réservistes pendant leur activité militaire par le maintien de tout ou partie de leur salaire ;
- de resserrer les liens entre l'entreprise et les forces armées par l'intermédiaire de ses réservistes et du référent-défense désigné dans l'entreprise, interlocuteur direct du CSRM ;
- de mettre en place le socle d'un partenariat durable entre la Défense et l'entreprise permettant le développement d'autres domaines ou formes de coopération.

En contrepartie, la signature d'une convention confère à l'entreprise :

- une reconnaissance : permettre à l'entreprise de se montrer citoyenne, de donner l'exemple de son civisme et de bénéficier du label « Partenaire de la Défense nationale » ;
- une proximité avec ses salariés : donner les moyens à l'entreprise de mieux connaître ses salariés réservistes, de leur apporter un savoir-être (esprit d'équipe, sens des responsabilités) utile pour l'entreprise et ouvrir des horizons en matière de coopération civilo-militaire (CCM).

Au 31 décembre 2013, 316 conventions actives ont été dénombrées.

9.1.2.2 - Le Comité directeur de la réserve militaire (CDRM)

Présidé par le ministre de la défense ou son représentant, le CDRM est composé du secrétaire général du CSRM qui en assure le secrétariat, du chef d'état-major des armées, du délégué général pour l'armement, du secrétaire général pour l'administration et du directeur général de la gendarmerie nationale ou de leur représentant.

Le CDRM est chargé de préparer les orientations et les décisions dans les domaines du format, de la politique d'emploi, des missions et de l'administration de la réserve militaire. Lors de la séance plénière du CSRM du 24 septembre 2013, le ministre de la défense a annoncé la suppression du CDRM au profit d'une structure plus souple des comités exécutifs sur la réserve.

L'emploi de la réserve est à la charge des délégués aux réserves placés auprès de chaque chef d'état-major d'armée et des directeurs centraux du service de santé des armées et du service des essences des armées. Le délégué interarmées des réserves, placé auprès du chef d'état-major des armées, initie et coordonne leur action dans ce domaine⁽⁴⁾.

Les délégués aux réserves d'armées ou des directions centrales ainsi que les délégués aux réserves placés auprès du directeur général de la gendarmerie nationale et du délégué général pour l'armement, apportent également leur contribution à l'élaboration de la politique des réserves, en liaison avec le CSRM.

(4) L'arrêté du 2 septembre 2011 relatif aux délégués aux réserves, décrit les missions du délégué interarmées des réserves et des délégués aux réserves.

9.1.3 - La composition et l'organisation

La réserve militaire est composée de femmes et d'hommes qui ont choisi de servir la Nation en apportant leur temps et leur disponibilité au profit de la défense de leur pays, la réserve militaire représente à la fois un apport indispensable à l'activité opérationnelle des unités et un instrument privilégié d'échange et de dialogue entre la Nation et la Défense. Elle repose sur deux grandes composantes complémentaires, la réserve opérationnelle et la réserve citoyenne.

La **réserve opérationnelle** comprend des volontaires, femmes et hommes, ayant souscrit un ESR et d'anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité durant cinq ans à l'issue de leur service actif.

La **réserve citoyenne** a pour vocation d'accueillir tous ceux qui souhaitent agir au profit de la Défense mais qui ne peuvent ou ne veulent pas souscrire un engagement plus contraignant dans la réserve opérationnelle. Elle est composée de volontaires agréés par l'autorité militaire en raison de leurs compétences, de leur expérience ou de leur intérêt pour les questions relevant de la Défense nationale. Ils sont collaborateurs bénévoles du service public.

9.1.4 - Les missions

Définie par le code de la défense, partie 4, livre II, la réserve militaire est destinée à "renforcer les capacités des forces armées dont elle est une des composantes, entretenir l'esprit de défense et contribuer au maintien du lien entre la Nation et ses forces armées". La **réserve opérationnelle** a pour mission de renforcer les unités d'active très sollicitées par la multiplication des crises ou événements exceptionnels, tant sur le territoire national que sur les théâtres extérieurs.

La **réserve citoyenne** contribue à promouvoir l'esprit de défense et à renforcer le lien entre la Nation et ses forces armées, en favorisant la connaissance de l'outil de Défense, et la reconnaissance qui fonde sa légitimité.

9.2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

9.2.1 - Les conditions d'accès

La réserve opérationnelle est accessible à tout candidat, femme ou homme, avec ou sans passé militaire, qui remplit les conditions suivantes : être de nationalité française ou ancien militaire engagé à titre étranger volontaire pour servir comme réserviste dans la Légion étrangère, âgé d'au moins 17 ans et reconnu médicalement apte. Le candidat doit en outre avoir rempli ses obligations au regard du service national (avoir été recensé et avoir participé à la journée défense et citoyenneté (JDC) pour les jeunes nés après le 31 décembre 1978) et ne pas avoir été condamné à la perte de ses droits civiques ou à l'interdiction d'exercer un emploi public, à une peine criminelle ou à la destitution ou à la perte de grade. La limite d'âge est fixée à 50 ans pour les militaires du rang (MdR). Elle est égale à celle des militaires d'active augmentée de cinq ans pour les sous-officiers et les officiers.

9.2.2 - Les règles de contrat d'engagement du réserviste

En accord avec l'autorité militaire compétente sur le lieu du futur emploi, le volontaire choisit l'armée, la spécialité et la durée de son engagement. Celui-ci est concrétisé par un contrat d'engagement à servir dans la réserve qui précise notamment l'unité d'affectation et la durée de l'engagement souscrit pour une durée d'un à cinq ans renouvelables.

Les réservistes reçoivent individuellement une affectation dans les états-majors, les unités ou les services, conformément à un plan d'emploi arrêté par les états-majors et directions concernés, en fonction de leurs compétences militaires et/ou civiles.

9.2.3 - Les activités

La durée annuelle des activités à accomplir au titre de l'ESR est déterminée conjointement par l'autorité militaire d'emploi et par le réserviste. Elle est au maximum de 30 jours par an, mais peut être prolongée jusqu'à 60 jours notamment pour répondre aux besoins des armées. Elle peut atteindre 150 jours en cas de nécessité liée à l'emploi des forces et jusqu'à 210 jours pour les emplois présentant un intérêt de portée nationale ou internationale.

Les réservistes opérationnels effectuent des périodes d'activité selon un programme prévisionnel établi en concertation avec l'autorité militaire. L'activité annuelle peut être fractionnée en fonction des besoins et de la disponibilité de chaque réserviste.

9.2.4 - La compatibilité des activités dans la réserve avec l'emploi du salarié

Les droits du réserviste, comme ceux de l'employeur, sont garantis par la loi. Les activités réalisées au titre de la réserve ne peuvent porter préjudice à la vie professionnelle et sociale du réserviste.

Le contrat de travail du salarié exerçant une activité dans la réserve opérationnelle pendant son temps de travail est suspendu durant cette période. Toutefois, cette période est considérée comme une période de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales (maladie, invalidité, maternité, décès). Aucun licenciement ou déclasserement professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un réserviste en raison d'absences liées à un engagement à servir dans la réserve.

9.2.5 - Les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité

9.2.5.1 - L'obligation de disponibilité

Outre les volontaires servant sous ESR qui en constituent la partie la plus visible, la réserve opérationnelle comprend également les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité. Cette obligation contraint d'anciens militaires de carrière ou sous contrat dans les armées ou la gendarmerie nationale à répondre aux ordres d'appel individuels ou collectifs de l'autorité militaire, dans la limite de cinq ans à compter de la fin de leur lien au service.

En effet, en cas de mobilisation générale, de mobilisation partielle, de mise en garde ou de réquisitions prises en cas de menace portant sur une partie du territoire, sur un secteur de la vie nationale ou sur une fraction de la population (art. L. 2141-1 à L. 2141-4 du code de la défense), l'appel ou le maintien en activité de tout ou partie des réservistes soumis à l'obligation de disponibilité peut être décidé par décret pris en conseil des ministres (art. L. 4231-4 du code de la défense).

9.2.5.2 - Répartition des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité par armée, direction et service et par catégorie

En effectifs physiques

	ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE		3 119	11 939	29 590	44 648	38,6
MARINE		3 342	5 059	3 582	11 963	10,4
AIR		2 261	13 809	10 113	26 183	22,6
GENDARMERIE		1 969	15 923	12 475	30 367	26,2
SSA		430	1 028	199	1 657	1,4
SEA		26	49	262	337	0,3
DGA		572	0	0	572	0,5
TOTAL		11 719	47 807	56 221	115 747	100,0
%		10,1	41,3	48,6	100,0	

Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité au 31 décembre 2013.

Lecture : l'armée de terre compte 3 119 officiers soumis à l'obligation de disponibilité.

9.2.6 - Les réservistes sous ESR

9.2.6.1 - Répartition des volontaires sous ESR par armée, direction et service et par catégorie

En effectifs physiques

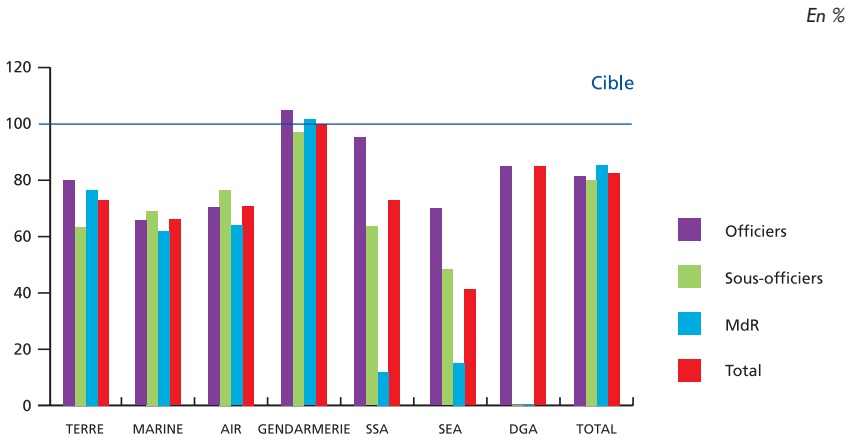
	ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE		4 001	4 393	7 031	15 425	27,4
MARINE		1 329	2 172	1 326	4 827	8,6
AIR		1 140	1 910	1 306	4 356	7,7
GENDARMERIE		1 830	11 964	14 788	28 582	50,8
SSA		1 789	1 081	51	2 921	5,2
SEA		28	29	9	66	0,1
DGA		85	0	0	85	0,2
TOTAL		10 202	21 549	24 511	56 262	100,0
%		18,1	38,3	43,6	100,0	

Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR au 31 décembre 2013.

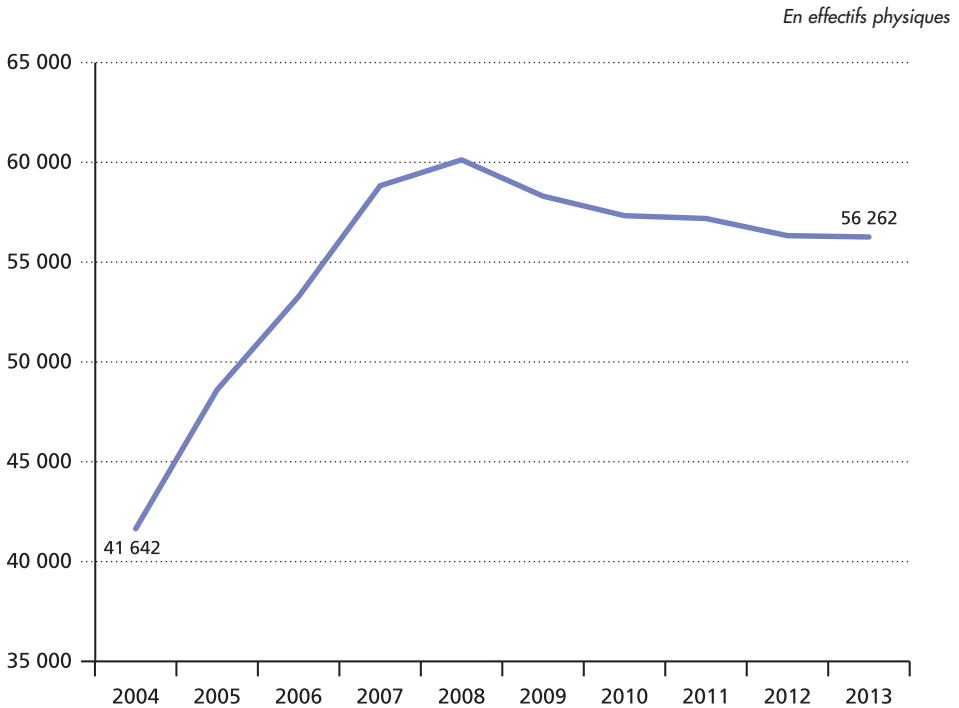
Lecture : l'armée de terre compte 4 001 réservistes officiers sous ESR.

9.2.6.2 - Taux de réalisation des objectifs d'effectifs de réservistes sous ESR par armée et par catégorie (en %)



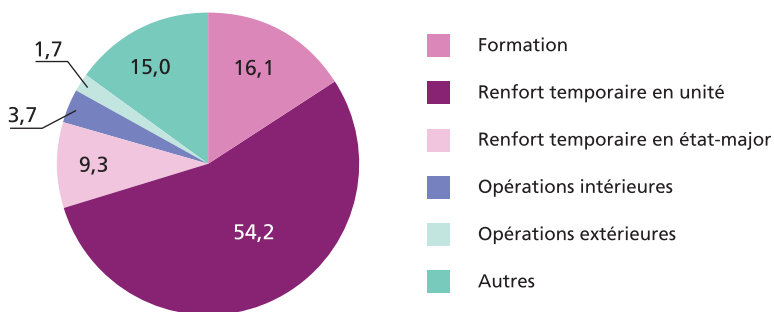
Source : secrétariat général du CSRM.
 Champ : ensemble des réservistes sous ESR.
 Lecture : dans l'armée de terre 80 % de la cible officier a été réalisée.

9.2.6.3 - Évolution des effectifs réalisés entre 2004 et 2013



Source : secrétariat général du CSRM.
 Champ : ensemble des réservistes sous ESR entre 2003 et 2013.
 Lecture : entre 2004 et 2013, les effectifs des réservistes sous ESR sont passés de 41 642 à 56 262.

9.2.7 - Activités des volontaires sous ESR en 2013 (en %)

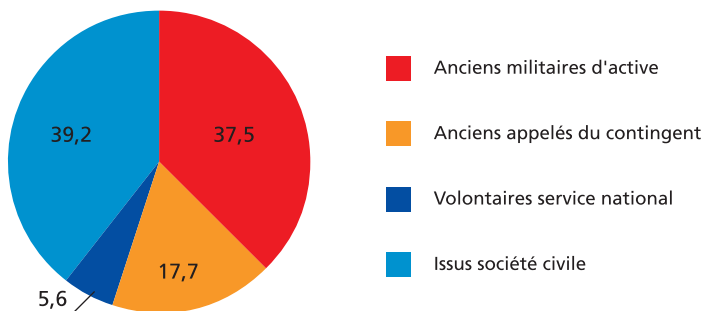


Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR ayant fait des jours d'ESR en 2013.

Lecture : 54,2 % des réservistes consacrent leur activité au renfort temporaire en unité en 2013.

9.2.8 - Origine des volontaires sous ESR en 2013 (en %)



Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR.

Lecture : les anciens militaires d'active représentent 37,5 % des volontaires sous ESR en 2013.

9.2.9 - Le nombre moyen de jours d'ESR et la part des jours d'ESR passés en opérations extérieures (OPEX)

9.2.9.1 - Nombre de jours d'activité d'ESR

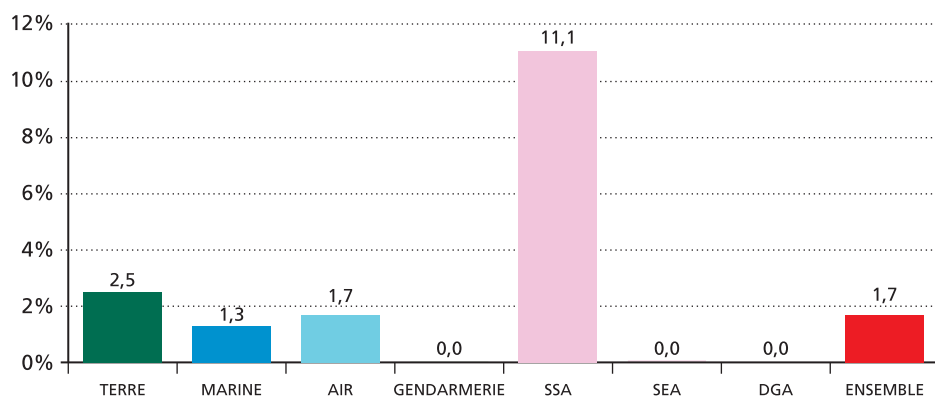
	CIBLE	RÉALISÉ	RATIO RÉALISÉ/CIBLE (%)	MOYENNE
TERRE	475 000	384 890	81,0	25,0
MARINE	160 600	116 740	72,7	24,2
AIR	147 600	114 462	77,5	26,3
GENDARMERIE	444 444	436 323	98,2	15,3
SSA	88 000	50 358	57,2	17,2
SEA	4 800	2 038	42,5	30,9
DGA	1 000	847	84,7	10,0
TOTAL	1 321 444	1 105 658	83,7	19,7

Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR.

Lecture : les réservistes de l'armée de terre ont réalisé 384 890 journées d'ESR en 2013.

9.2.9.2 - Part des jours d'ESR passés en OPEX (en %)



Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR.

Lecture : dans l'armée de terre, 2,5 % des jours de réserve se sont déroulés en OPEX en 2013.

9.3 - LA RÉSERVE CITOYENNE

La réserve citoyenne est composée de citoyens qui souhaitent contribuer à l'effort de défense de leur pays sans toutefois accomplir d'activités militaires. Contrairement aux réservistes opérationnels qui ont la qualité de militaire lorsqu'ils servent soit dans le cadre de leur ESR, soit dans le cadre des mesures d'appel, les réservistes citoyens agissent en qualité de collaborateurs bénévoles du service public.

Les réservistes citoyens sont agréés par une armée ou une formation rattachée et se voient attribuer un grade à titre honorifique qui ne leur permet pas d'exercer un commandement. Une directive bi-ministérielle, en date du 4 octobre 2013, définit clairement le rôle et les missions de la réserve citoyenne. Au-delà du rôle initial de promotion de l'esprit de défense qui était attribué à la réserve citoyenne, cette directive implique que l'emploi de ces réservistes peut être étendu à d'autres domaines tels que la résilience de la Nation, la formation à l'enseignement de défense, l'expertise sur des secteurs civilo-militaires entre autres.

Par ailleurs, la mise en place d'un coordonnateur de la réserve citoyenne contribuera à la constitution de réseaux et groupes d'étude sur des problématiques transverses à l'instar de ce qui est en cours avec la cyberdéfense. Elle est également une évolution majeure pour la réserve citoyenne et confirme la place de cette réserve, déjà évoquée par le Livre blanc.

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	781	101	5	887	25,6
MARINE	315	26	12	353	10,2
AIR	561	71	8	640	18,4
GENDARMERIE	1 245	35	0	1 280	37,0
SSA	140	55	3	198	5,7
SEA	2	0	0	2	0,1
DGA	104	0	0	104	3,0
TOTAL	3 148	288	28	3 464	100,0
%	90,9	8,3	0,8	100,0	

Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes citoyens.

Lecture : la réserve citoyenne compte 781 officiers de l'armée de terre.



DICoD

POSTFACE

Le Bilan social 2013 présente les principales orientations et actions conduites par le ministère de la défense (MINDEF) en matière de politique de ressources humaines au cours de l'année écoulée.

L'année 2013, cinquième année de la réorganisation prévue par la Loi de programmation militaire (LPM) 2009-2014, a vu se poursuivre et s'approfondir la réforme du ministère, dont le volet « ressources-humaines » occupe une place centrale. En effet, associée à cette transformation d'ampleur, la manœuvre RH et le plan d'accompagnement des restructurations concernent toutes les catégories de personnel, tant militaires que civiles.

Personnel de
la défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

1 - LES ENJEUX DE LA MANŒUVRE RH

La manœuvre RH vise à atteindre les objectifs issus du Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale de 2013 et de la modernisation de l'action publique tout en maintenant les capacités opérationnelles des armées.

En effet, il s'agit de recentrer les activités militaires sur leur cœur de métier et de mettre en cohérence les effectifs des forces armées avec les contrats opérationnels. Un niveau élevé de recrutement de jeunes militaires est maintenu pour garantir l'aptitude au combat et l'adaptation des forces armées à ses missions. Par ailleurs, les fonctions de soutien et d'administration sont rationalisées, afin de s'adapter aux engagements des forces.

Les objectifs de réduction d'emplois s'élèvent à environ de 55 000 postes militaires et civils, principalement sur la durée de la Loi de programmation militaire 2009/2014, hors transferts d'activité et opérations d'externalisation. Cette manœuvre RH consiste à conduire harmonieusement cette déflation, en assurant la cohérence quantitative et qualitative entre la cible en organisation (postes), les effectifs et la masse salariale. Fin 2013, le ministère de la Défense a diminué ses effectifs de 48 041 ETPE⁽¹⁾ par rapport à 2008.

2 - UN BILAN GLOBALEMENT SATISFAISANT DE LA MANŒUVRE RH

D'un point de vue quantitatif, la manœuvre RH respecte, voire dépasse certaines cibles en effectifs de la Loi de programmation militaire. Elle rencontre, néanmoins, sur le plan qualitatif quelques difficultés liées :

- à une efficacité inégale des leviers RH (la régulation mesurée des flux d'entrées/sorties, les aides au départ, et plus spécifiquement, l'accès à la fonction publique ou la reconversion pour les militaires et la réorientation professionnelle et encouragement à la mobilité pour le personnel civil) ;
- à la conjoncture économique difficile qui freine la mobilité externe du personnel.

La déflation a porté pour environ 60 % sur des postes relevant du domaine du soutien au sens large et 40 % de postes répertoriés dans le domaine purement opérationnel.

• Un effort maintenu en matière de reclassement et de mobilité

Près de 70 % des agents civils en fonction au sein d'établissements dissous ou transférés ont été reclassés. S'agissant des établissements réorganisés et de la mobilité liée à la rationalisation des fonctions de soutien, les reclassements se poursuivent en particulier grâce à l'action des centres ministériels de gestion (CMG) et des cellules régionales de mobilité reclassement (CRMR).

À cette fin, le ministère a mis en place en 2013 le diagnostic territorial d'emploi (DTE) afin d'optimiser le reclassement de son personnel civil.

(1) L'ETPE (équivalent temps plein emploi) est une unité de décompte des effectifs à un instant T qui prend en compte la quotité de travail constatée à une date déterminée. A titre d'exemple, un agent à temps partiel à 80 % un mois donné compte pour 0,8 ETPE.

Le diagnostic territorial d'emploi

Dans un contexte ministériel marqué par un impératif de réduction des effectifs, le ministère de la défense est confronté à la nécessité de reclasser sur des postes pérennes les personnels civils touchés par une mesure de restructuration en respectant la mise en œuvre de ses nouvelles missions et en veillant au climat social.

Cette exigence de reclassement s'accompagne de la difficulté à pourvoir des postes vacants sur des territoires ou des métiers déficitaires.

L'accompagnement à l'emploi du personnel civil et l'amélioration du recrutement sur des postes sensibles sont porteurs d'un fort enjeu humain, ministériel et interministériel, la fonction publique dans son ensemble étant confrontée à la nécessité de rationaliser sa ressource humaine tout en maintenant une qualité du service rendu.

Le DTE a pour finalités l'élaboration de la cartographie, quantitative et qualitative, des personnels civils en sureffectif et l'accompagnement individualisé de ce personnel vers des postes pérennes. Les travaux conduits visent à mettre en adéquation des compétences détenues avec les besoins des services en prenant en compte les contraintes ministérielles et leurs évolutions à court et moyen terme. Ainsi, le DTE pose les bases d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concrète.

Il innove avec la mise en œuvre de parcours de professionnalisation accompagnant le changement de poste pour les agents recrutés sur des emplois éloignés de leur cœur de métier.

Le plan d'action qui en découle consiste à analyser précisément les compétences des agents en tenant compte de leurs situations individuelles et la réalité des besoins de recrutement sur 7 bassins ministériels d'emploi. Il implique ensuite de rapprocher l'offre et la demande d'emploi en priorisant le redéploiement de la ressource interne. La méthodologie est structurée en 4 phases :

- Une phase expérimentale pour tester la fiabilité du mode opératoire : en janvier et février 2013, les centres ministériels de gestion (CMG) de Metz et Bordeaux ont réalisé, sur la base d'une extraction issue du système d'information Alliance, le recensement précis des agents en sureffectifs et des postes réellement vacants sur le bassin d'emploi. Cette phase a permis de conforter la pertinence de la démarche et d'adapter la méthodologie aux réalités opérationnelles de gestion.
- De mars à avril 2013 : Sur la base des diagnostics territoriaux réalisés sur chaque bassin ministériel d'emploi a été **établie la cartographie ministérielle des postes vacants et des sureffectifs**. Elle détaille leur localisation, les compétences disponibles et les projets individuels d'emploi.
- De mai à novembre 2013 se sont déroulées les **opérations ministérielles de rapprochement des compétences disponibles des postes réellement à pourvoir**.
- En novembre et décembre le **bilan de l'exercice 2013** a été dressé. Sur la base d'un recensement de 1 201 personnels civils en sureffectifs, la conduite du diagnostic territorial d'emploi a abouti à la résolution fin 2013 de 76 % des situations individuelles d'emploi. Les opérations de reclassement ont été réalisées grâce à des mobilités (46 %), des départs en retraite (12 %), des indemnités de départ volontaire (5 %), des régularisations de postes en gestion (10 %), des ouvertures de postes militaires au personnel civil (1 %). La limite des résultats de reclassement tient notamment à la complexité sociale de certaines situations individuelles. L'attention portée à cette dimension fait partie intégrante d'une politique de gestion réaliste.

• Un dispositif d'aide au départ globalement efficace

Les incitations financières au départ restent attractives pour le personnel militaire (1 249 pécules attribués et payés en 2013), de même pour le personnel civil où l'attractivité du levier relatif aux indemnités de départ volontaire (IDV) s'est améliorée grâce à l'évolution des conditions d'octroi, notamment pour les ouvriers de l'État (416 indemnités de départ volontaire payées).

En revanche, les leviers d'accès à la fonction publique s'essoufflent. Les reclassements de militaires dans les trois fonctions publiques s'en trouvent pénalisés. En effet, les résultats 2013 restent très hétérogènes : bien que compensé par les bons résultats des recrutements sur contrat (environ la moitié des reclassements), les procédures d'"intégration/détachement" (L 4139-2) et les "emplois réservés" (L 4139-3) montrent une tendance à la baisse. Le niveau des reclassements dans les corps civils de l'État hors défense demeure insuffisant (73 reclassements). Ce faible reclassement hors Défense résulte notamment des contraintes sur les effectifs que subissent tous les ministères eux-mêmes en phase de réorganisation. Ainsi, les mobilités externes du personnel civil sont en forte diminution. Le solde entre les mobilités externes et internes s'élevait à -101 en 2013 (pour une cible fixée à 150).

Bilan de la mise en œuvre du Plan d'accompagnement des restructurations

Pour l'année 2013, 180,2 M€ ont été dépensés au profit du Plan d'accompagnement des restructurations (PAR).

- S'agissant du personnel militaire, les incitations financières au départ (110,9 M€) sont constituées du pécule (défiscalisé), d'incitation à une seconde carrière et d'une indemnité spécifique de préparation à la reconversion, au profit des militaires brevetés ou diplômés. Parmi les bénéficiaires du pécule, 40 % sont des officiers et 60 % des sous-officiers. L'indemnité spéciale de préparation à la reconversion est allouée aux officiers, sous-officiers et officiers mariniers, sur demande agréée, sous la forme d'un congé de reconversion.

Au titre de l'aide au départ, ont par ailleurs été privilégiées les voies d'intégration dans la fonction publique, avec un dispositif rénové d'accès aux emplois réservés (loi n° 2008-492 du 26 mai 2008 relative aux emplois réservés et portant dispositions diverses relatives à la Défense) et une montée en puissance des détachements-intégrations dans les corps de fonctionnaires civils des trois fonctions publiques (L4139-2 du code de la Défense).

En matière d'aide à la mobilité géographique, le dispositif indemnitaire a été renforcé, en particulier au bénéfice des militaires non chargés de famille (1,7 M€). En outre, une allocation d'aide à la mobilité du conjoint a été instituée par le décret n° 2008-647 du 30 juin 2008⁽²⁾. Celui-ci prévoit une indemnisation du conjoint (marié ou pacsé) ayant dû, à la suite de cette mutation ou de ce déplacement, abandonner son activité salariée (dépense de 1,4 M€).

- En ce qui concerne le personnel civil, les mesures d'incitation au départ (près de 33,1 M€) et l'aide à la mobilité (près de 12,2 M€) relèvent d'une réglementation interministérielle :
 - indemnité de départ volontaire des fonctionnaires (74 IDV accordées en 2013) ;
 - prime de restructuration de service ;
 - allocation d'aide à la mobilité du conjoint ;
 - indemnité temporaire de mobilité.

À ce dispositif de droit commun s'ajoutent des mesures propres au MINDEF, comme :

- le complément spécifique de restructuration au profit des fonctionnaires et agents sous contrat à durée indéterminée ;
- le complément exceptionnel de restructuration au profit des ouvriers de l'État et l'IDV (défiscalisée) des ouvriers de l'État, modulable afin d'inciter au départ les agents en milieu de carrière. Au titre de l'année 2013, 416 ouvriers de l'État ont pu bénéficier de cette disposition.

Enfin, le PAR comprend également :

- un dispositif d'aide au départ dédié au personnel recruté localement (1,5 M€) ;
- la poursuite de la politique d'accompagnement vers l'emploi des militaires en reconversion, la consolidation de la formation destinée à accompagner les mobilités professionnelles et le renforcement de l'action sociale compensant les contraintes liées à la mobilité (près de 1,5 M€) ;
- la compensation du surcoût chômage lié au PAR (près de 17,9 M€).

(2) Décret n° 2008-647 du 30 juin 2008 instituant une allocation d'aide à la mobilité du conjoint et une indemnité temporaire de mobilité en faveur de certains agents du ministère de la Défense.



84-16: Personnel non titulaire servant en application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

AACV: Allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire

AGSC: Administration générale et du soutien commun

ANOCR: Association nationale des officiers de carrière en retraite

AOM: Association des officiers de marine

APM: Affaires pénales militaires

APRH: Accompagnement de la politique des ressources humaines

ARD: Agence de reconversion de la défense, Défense mobilité

ASCC: Actions sociales communautaires et culturelles

AVPF: Assurance vieillesse des parents

BC: Bilan de carrière

BdD: Base de défense

BEP: Brevet d'études professionnelles

BIC: Bilans individuels de compétences

BLRIF: Bureau du logement en région Ile-de-France

BOE: Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

BOP: Budget opérationnel de programme

BT: Brevet technologique

CA: Camp d'adolescents

CAA: Cessation anticipée d'activité

CAEC: Conseiller d'accompagnement vers l'emploi des conjoints

CAP: Certificat d'aptitude professionnelle

CAS: Compte d'affectation spécial

CAT. A: Catégorie A

CAT. B: Catégorie B

CAT. C: Catégorie C

CCAS: Conseil central de l'action sociale

CCF: Comité de coordination de la formation

CCHPA: Commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents

CCM: Coopération civilo-militaire

CCMFP: Conseillers coordonnateurs ministériels de familles professionnelles

CCP: Commission centrale de prévention
CCRE: Congé pour création ou reprise d'entreprise
CDAPH: Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD: Contrat à durée déterminée
CDI: Contrat à durée indéterminée
CDRM: Comité directeur de la réserve militaire
CE: Conseillers en emploi
CEM: Chef d'état-major d'armée
CEMA: Chef d'état-major des armées
CESU: Chèque emplois-service universel
CFD: Centre de formation de la défense
CFDT: Confédération Française Démocratique du Travail
CFM: Conseil de la fonction militaire
CFMD: Centre de formation au management de la défense
CFTC: Confédération Française des travailleurs Chrétiens
CGA: Contrôle général des armées
CGT: Confédération Générale du Travail
CHEM: Centre des hautes études militaires
CHSCT: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIFIH: Campagne itinérante de formation et d'information portant sur le handicap
CIP: Commission interarmées de prévention
CLIMS: Comité de liaison des organismes militaires et sociaux
CLRE: Comité de liaison réserve-entreprises
CLSH: Centre de loisirs sans hébergement
CMFP: Centre militaire de formation professionnelle
CMG: Centre ministériel de gestion
CMR: Substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction
CNMSS: Caisse nationale militaire de sécurité sociale
CNRM: Confédération nationale des retraités militaires
COMBdD: Commandant de la base de défense
COTOREP: Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPA: Centre de préadolescents
CPCS: Centre de pilotage et de conduite de soutien
CPRM: Conseil permanent des retraités militaires
CRDS: Contribution au remboursement de la dette sociale
CRE: Chargés de relations entreprises
CRED: Correspondant régional entreprises-défense
CRMAR: Cellule régionale de mobilité-reclassement

CSFM: Conseil supérieur de la fonction militaire
CSG: Contribution sociale généralisée
CSRM: Conseil supérieur de la réserve militaire
CT: Comité technique
CTIC: Centre de traitement de l'indemnisation chômage
CTM: Comité technique ministériel
CTR: Comité technique de réseau
D49: Décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949
DAF: Direction des affaires financières
DAR: Délégation à l'accompagnement des restructurations
DCSCA: Direction centrale du service du commissariat des armées
DCSEA: Direction centrale du service des essences des armées
DCSSA: Direction centrale du service de santé des armées
DGA: Direction générale de l'armement
DGAFP: Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGGN: Direction générale de la gendarmerie nationale
DGSE: Direction générale de la sécurité extérieure
DIASS: Direction interarmées du service de santé des armées
DlCoD: Délégation à l'information et à la communication de la défense
DIF: Droit individuel à la formation professionnelle
DIRISI: Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense
DMPA: Direction de la mémoire, du patrimoine et des archives
DOM-COM: Département d'outre-mer et collectivité d'outre-mer
DOMTF: Document d'orientations à moyen terme de la formation
DPSD: Direction de la protection et de la sécurité de la défense
DRH: Direction des ressources humaines
DRH-MD: Direction des ressources humaines du ministère de la défense
DRM: Direction du renseignement militaire
DTE: Diagnostic territorial de l'emploi
DU OPEX: "Dossier unique" assurance-maladie aux blessés en opérations
EBO: Entretiens bilan orientation
ECPAD: Établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense
EMA: État-major des armées
ENA: École nationale d'administration
EPFP: Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique
ESE: Échelon social d'encadrement

ESEP : Échelon social d'encadrement et de délivrance des prestations sociales
ESP : Échelon social de proximité
ESR : Engagement à servir dans la réserve
ETD : Emplois-types défense
ETG : Emplois-type
ETP : Équivalent temps plein
ETPE : Équivalent temps plein emploi
ETPR : Équivalent temps plein rémunéré
ETPT : Équivalent temps plein travaillé
ETR : Emplois-types REM
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FIPP : Formation initiale à la prise de poste
FNOM : Fédération nationale des officiers marinières en retraite et veuves
FNRG : Fédération nationale des retraités de la gendarmerie
FO : Force Ouvrière
FORMOB : "Formation mobilité"
FPE : Fonction publique d'État
FPH : Fonction publique hospitalière
FPT : Fonction publique territoriale
FSPOEIE : Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État
GPC : Sous-direction de la gestion du personnel civil
GPEEC : Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences
GSBdD : Groupe de soutien des bases de défense
HSCT : Hygiène, sécurité et conditions de travail
ICM : Indemnité pour charges militaires
ICR : Indemnité de changement de résidence
ICT : Ingénieurs et cadres technico-commerciaux
IDV : Indemnité de départ volontaire
IFR : Indemnité de fonction et de résultat
IGeSA : Institution de gestion sociale des armées
INI : Institution nationale des invalides
IPP : Invalidité permanente partielle
IR : Indemnité de résidence
IRA : Institut régional d'administration
ISSE : Indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger
JDC : Journée défense et citoyenneté
LBDSN : Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale

LMD: Licence, maîtrise, doctorat
LPM: Loi de programmation militaire
MAJ OM: Majoration outre-mer
MAR: Mission aux restructurations
MCDef: Mutuelle civile de la défense
MdR: Militaire du rang
MICM: Majoration de l'indemnité pour charges militaires
MINDEF: Ministère de la défense
MNAM: Mutuelle nationale aviation marine
MUNEX-NEDEX: Munitions et explosifs - neutralisation, enlèvement, destruction d'explosifs
NBI: Nouvelle bonification indiciaire
NES: Nouvel espace statutaire
NIV. I: Niveau I
NIV. II: Niveau II
NIV. III: Niveau III
NRBC: Nucléaire, radiologique, bactériologique et chimique
OE: Ouvrier de l'État
OED: Observatoire économique de la défense
OFF: Officier
OIAS: Organisation interarmées du soutien
ONAC: Office national des anciens combattants et victimes de guerre
OPEX: Opération extérieure
P: Sous-direction des pensions
PACRE: Parcours d'accompagnement du créateur ou du repreneur d'entreprise
PACS: Pacte civil de solidarité
PACTE: Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État
PAE: Périodes d'adaptation en entreprise
PAGS: Pension afférente au grade supérieur
PAR: Plan d'accompagnement des restructurations
PASD: Pôle d'accueil social de la défense
PC: Personnel civil
PCRL: Personnel civil de recrutement local
PEP: Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective
PFGE: Périodes de formation gratuite en entreprise
PFR: Prime de fonction et de résultat
PIA: Poste interarmées

PMAS : Pôle ministériel d'action sociale
PMEA : Plafond ministériel des emplois autorisés
PNA : Position normale d'activité
PRH : Sous-direction du pilotage des ressources humaines militaires et civiles
PSC : Protection sociale complémentaire
QEFI : Sous-direction des questions économiques et financières internationales
RAE : Recensement des agents de l'État
RAFP : Régime de retraite additionnel de la fonction publique
REM : Référentiel unique des emplois et des métiers du ministère
REO : Référentiel des effectifs en organisation
RF : Responsable de formation
RH : Ressources humaines
RSC : Rapport de situation comparée
RSSF : Sous-direction des relations sociales, des statuts et des filières du personnel civil
SA2P : Service de l'accompagnement professionnel et des pensions
SAE : Sessions d'accompagnement vers l'entreprise
SAMA : Syndicat professionnel des anciens médecins des armées
SBO : Sessions bilan orientation
SCA : Service du commissariat des armées
SDAS : Sous-direction de l'action sociale (ou AS)
SDL : Sous-direction du logement de la direction de la mémoire, du patrimoine et des archives (DMPA)
SEA : Service des essences des armées
SFT : Supplément familial de traitement
SGA : Secrétariat général pour l'administration
SHD : Service historique de la défense
SIAé : Service industriel de l'aéronautique
SID : Service d'infrastructure de la défense
SIMu : Service interarmées des munitions
SMR : Surveillance médicale renforcée
S-OFF : Sous-officier
SPAC : Service parisien de soutien de l'administration centrale
SPB : Service des synthèses et du pilotage budgétaire
SPP-RH : Service de la politique générale et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles
SRHC : Service des ressources humaines civiles
SR-RH : Service des statuts et de la réglementation des ressources humaines militaires et civiles
SSA : Service de santé des armées

SSBS: Système sol-sol-balistique-stratégique
SST: Santé, sécurité au travail
STRE: Sessions de techniques de recherche d'emploi
T1: Formation à l'adaptation immédiat au poste
T2: Formation liée à l'évolution prévisible des métiers
T3: Formation liée au développement des qualifications ou à l'acquisition de nouvelles
TAOPC: Temps d'activité et obligations professionnelles complémentaires
TCT: Techniciens et cadres technico-commerciaux
TRE: Techniques de recherches d'emploi
UNCAM: Union nationale de coordination des associations militaires
UNEO: Mutuelle UNEO
UNPRG: Union nationale du personnel retraité de la gendarmerie
UNSA-CGC: Union Nationale des Syndicats Autonomes – Confédération Générale des Cadres
UNSOR: Union nationale des sous-officiers en retraite
VAE: Validation des acquis de l'expérience
VOL: Volontaire



LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE	7
1.1 - LE PERSONNEL PERMANENT	9
1.1.1 - L'ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA	9
1.1.1.1 - Répartition des effectifs par catégorie et par programme	9
1.1.1.2 - Évolution des effectifs depuis 10 ans (hors gendarmerie)	11
1.1.1.3 - Ratio militaires/civils par programme	11
1.1.1.4 - Répartition des effectifs de la mission Défense par catégorie et par action	12
1.1.1.5 - Répartition des effectifs de la mission Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation par catégorie et par action	14
1.1.1.6 - Répartition des effectifs militaires et civils par département d'affectation (hors DOM-COM)	14
1.1.2 - Le personnel militaire sous PMEA	15
1.1.2.1 - Répartition des effectifs militaires par catégorie et par armée direction et service	15
1.1.2.2 - Évolution des effectifs militaires par armée, direction et service et par catégorie sur 3 ans	16
1.1.2.3 - Répartition entre militaires de carrière et sous contrat par catégorie et par armée, direction et service	17
1.1.2.4 - Répartition entre militaires de carrière et sous contrat par catégorie	18
1.1.2.5 - Nombre de volontaires par catégorie et par armée, direction et service ..	18
1.1.2.6 - Répartition des femmes militaires par catégorie et par armée, direction et service	19
1.1.2.7 - Évolution du taux de féminisation du personnel militaire par armée sur 10 ans	20
1.1.2.8 - Répartition des effectifs militaires par catégorie et par armée, direction et service en ETPE	21
1.1.2.9 - Pyramide des âges du personnel militaire	22
1.1.2.10 - Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire	22
1.1.3 - Le personnel civil sous PMEA	23
1.1.3.1 - Répartition du personnel civil par armée, direction et service et par statut sur 3 ans	23
1.1.3.2 - Évolution du personnel civil titulaire, non titulaire et ouvrier de l'État sur 3 ans	24
1.1.3.3 - Répartition du personnel civil féminin par statut et par catégorie	25
1.1.3.4 - Évolution du taux de féminisation du personnel civil par catégorie sur 10 ans	25
1.1.3.5 - Répartition du personnel civil par statut et par armée, direction et service	26
1.1.3.6 - Pyramide des âges du personnel civil	27

1.1.3.7 - Pyramide des anciennetés de service du personnel civil	27
1.2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE.....	29
1.3 - LES RETRAITÉS	30
1.3.1 - Répartition des pensionnés en décembre 2013	30
1.3.2 - Répartition des entrées dans le système des pensions en 2013	31
1.3.3 - Répartition des sorties du système des pensions en 2013	31
LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL	33
2.1 - LES ENTRÉES DANS LE PMEA	34
2.1.1 - Le personnel militaire	34
2.1.1.1 - Recrutements directs des militaires par catégorie et par armée, direction ou service	34
2.1.1.2 - Recrutements directs des militaires féminins par catégorie et par armée, direction et service	35
2.1.1.3 - Les autres entrées de militaires dans le PMEA	35
2.1.2 - Le personnel civil	36
2.1.2.1 - Recrutements directs du personnel titulaire par catégorie et par armée, direction et service	36
2.1.2.2 - Recrutements du personnel titulaire par catégorie et par voie d'accès	36
2.1.2.3 - Recrutements du personnel non titulaire par type de contrat	37
2.1.2.4 - Recrutements du personnel non titulaire par armée, direction et service et par niveau	37
2.1.2.5 - Recrutement du personnel ouvrier de l'État	38
2.1.2.6 - Ensemble des recrutements de personnel civil par catégorie et par statut.....	38
2.1.2.7 - Ensemble des recrutements du personnel civil féminin par catégorie et par statut	38
2.1.2.8 - Autres entrées de personnel civil dans le PMEA	39
2.1.3 - Le plan handicap 2013-2015	39
2.1.3.1 - Le recrutement	40
2.1.3.2 - La mobilisation des agents militaires et civils sur le dossier handicap.....	40
2.1.3.3 - La politique d'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées	40
2.2 - LES DÉPARTS DU PMEA	41
2.2.1 - Le personnel militaire	41
2.2.1.1 - Départs définitifs (y compris décès) des militaires par catégorie et par armée, direction et service	41
2.2.1.2 - Départs définitifs des femmes militaire (y compris décès) par catégorie et par armée, direction et service.....	42

2.2.1.3 - Départs définitifs (hors décès) des militaires par catégorie, par ancienneté de service et par armée, direction et service	43
2.2.1.4 - Décès des militaires par catégorie et par armée, direction et service	44
2.2.1.5 - Les autres départs des militaires du PMEA	44
2.2.2 - Le personnel civil	46
2.2.2.1 - Départs définitifs du personnel titulaire par catégorie et par armée, direction et service	46
2.2.2.2 - Départs définitifs du personnel titulaire par catégorie et par circonstance	47
2.2.2.3 - Départs définitifs du personnel non titulaire par type de contrat	47
2.2.2.4 - Départs définitifs du personnel non titulaire par catégorie et par armée, direction et service	48
2.2.2.5 - Départs définitifs du personnel non titulaire par catégorie et par circonstance de départ	48
2.2.2.6 - Départs définitifs du personnel ouvrier de l'État par circonstance de départ	49
2.2.2.7 - Ensemble des départs définitifs du personnel civil.....	49
2.2.2.8 - Ensemble des départs définitifs du personnel civil féminin.....	50
2.2.2.9 - Autres départs de personnel civil du PMEA	50
2.3 - PASSAGE DE CONTRAT À CARRIÈRE	51
2.4 - TRANSFORMATION DES CDD EN CDI POUR LES AGENTS NON TITULAIRES	52
2.5 - LES AVANCEMENTS	53
2.5.1 - Les avancements du personnel militaire par catégorie et par armée, direction et service	53
2.5.1.1 - Changements de catégorie par armée, direction et service	53
2.5.1.2 - Changements de grade par armée, direction et service	54
2.5.2 - Les avancements du personnel civil titulaire, hors promotion par concours	55
2.5.2.1 - Changements de corps.....	55
2.5.2.2 - Changements de grade	55
2.5.3 - Avancements du personnel ouvrier de l'État par catégorie	56
2.6 - LES MUTATIONS.....	57
2.6.1 - Le personnel militaire	57
2.6.1.1 - Mutations avec changement de résidence par catégorie et par armée, direction et service	57
2.6.1.2 - Mutations sans changement de résidence par catégorie et par armée, direction et service	58
2.6.1.3 - Nombre total de mutations par catégorie	58

2.6.2 - Le personnel civil	59
2.6.2.1 - Mutations avec changement de résidence par statut et par catégorie.....	59
2.6.2.2 - Mutations sans changement de résidence par statut et par catégorie.....	59
2.6.2.3 - Nombre total de mutations par statut	59
2.7 - ENSEMBLE DU PERSONNEL CONCERNÉ PAR LES RESTRUCTURATIONS EN 2013	60
LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL.....	63
3.1 - LES DÉPENSES DE PERSONNEL EN 2013	64
3.1.1 - Ensemble des dépenses de rémunérations et charges sociales par programme et statut	64
3.1.2 - Dépenses du compte de commerce du Service industriel de l'aéronautique par programme et statut	64
3.1.3 - Dépenses de rémunération des réservistes par programme.....	65
3.1.4 - Dépenses de contributions au compte d'affectation spéciale (CAS) pensions par programme et statut	65
3.1.5 - Indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger par programme	66
3.2 - LES DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES	66
3.3 - LES RÉMUNÉRATIONS	67
3.3.1 - Le personnel militaire	68
3.3.1.1 - La composition de la rémunération du personnel militaire.....	68
3.3.1.2 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel militaire en 2013	69
3.3.2 - Le personnel civil	71
3.3.2.1 - La composition de la rémunération du personnel civil.....	71
3.3.2.2 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil titulaire en 2013	72
3.3.2.3 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil non titulaire en 2013	74
3.3.2.4 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par les ouvriers de l'État en 2013	76
LA FORMATION	79
4.1 - LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE	80
4.1.1 - Le rôle de la formation	80
4.1.2 - La gouvernance de la formation	80
4.1.3 - Les principales mesures prises en 2013 en matière de formation....	81

4.1.4 - Nombre d'actions de formation initiale par catégorie et par armée, direction et service	82
4.1.5 - Nombre d'actions de formation de cursus par catégorie et par armée, direction et service	83
4.1.6 - Le nombre d'actions de formation d'adaptation à l'emploi par catégorie et par armée, direction et service	84
4.1.7 - Nombre total d'actions de formation par catégorie et par armée, direction et service	85
4.1.8 - Nombre de journées de formation par catégorie et par armée, direction et service	86
4.2 - LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	87
4.2.1 - Le rôle de la formation	87
4.2.2 - La gouvernance et l'organisation de la formation	87
4.2.3 - Les objectifs de la formation	87
4.2.4 - Les principales mesures prises en 2013 en matière de formation....	88
4.2.4.1 - Nombre d'actions de formation par catégorie et par type d'action	89
4.2.4.2 - Nombre d'actions de formation par catégorie et par domaine	90
4.2.4.3 - Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation par catégorie et par employeur	91
4.2.4.4 - Nombre de journées de formation par catégorie et par type d'action	92
4.2.4.5 - Coût de la formation par catégorie	93
4.2.4.6 - Évolution de la formation depuis 3 ans	93
4.3 - LES ACTIONS DE FORMATION EN FAVEUR DU PERSONNEL HANDICAPÉ	94
4.4 - LES APPRENTIS	94
LA RECONVERSION	97
5.1 - LA FONCTION RECONVERSION.....	98
5.1.1 - Les attributions de Défense mobilité.....	98
5.1.2 - L'organisation de Défense mobilité	99
5.1.3 - Les partenariats	99
5.1.3.1 - Le secteur privé	99
5.1.3.2 - Pôle Emploi	99
5.2. LA RÉPARTITION DES DÉPARTS ET DES AYANTS DROIT DE DÉFENSE MOBILITÉ	100
5.2.1 - Répartition des départs globaux par catégorie	100
5.2.2 - La répartition des ayants droit par catégorie et par armée, direction et service	100

5.2.2.1 - Ayants droit hors gendarmerie	100
5.2.2.2 - Ayants droit de la gendarmerie	101
5.3 - LA RECONVERSION DU PERSONNEL MILITAIRE	101
5.3.1 - L'aide à la reconversion du personnel militaire	101
5.3.1.1 - La répartition des prestations accordées par catégorie et par armée, direction et service	101
5.3.1.2 - Les congés de reconversion	103
5.3.1.3 - Le taux de reclassement	104
5.3.1.4 - La reconversion dans la fonction publique	104
5.3.1.5 - Le reclassement des militaires dans le secteur privé	107
5.3.2 - Le chômage des anciens militaires	107
5.4 - LA RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL CIVIL DANS LE CADRE DU PLAN D'ACCOMPAGNEMENT AUX RESTRUCTURATIONS	108
5.5 - L'ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS VERS L'EMPLOI (CAEC)	109
LES CONDITIONS DE TRAVAIL	111
6.1 - LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	112
6.1.1 - Le dispositif relatif à la santé et à la sécurité du travail.....	112
6.1.2 - Le bilan de l'application des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail	113
6.1.3 - Le bilan de l'application des dispositions relatives à la médecine de prévention	114
6.1.4 - Le bilan de l'application des dispositions relatives au document unique d'évaluation des risques professionnels	114
6.2 - LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS....	115
6.2.1 - Les instances de concertation pour le personnel militaire	115
6.2.1.1 - La commission interarmées de prévention	115
6.2.1.2 - Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents.....	116
6.2.2 - Les instances de concertation pour le personnel civil	117
6.2.2.1 - La commission centrale de prévention	117
6.2.2.2 - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	118
6.2.3 - La formation des agents en charge de la prévention des risques.....	119
6.2.3.1 - Répartition du nombre de stagiaires formés par le CFD par armée, direction et service et par catégorie	119
6.2.3.2 - Répartition des stagiaires formés par le CFD par statut et par catégorie.....	120

6.3 - LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL	120
6.3.1 - Répartition des accidents du travail par armée, direction et service en 2012	121
6.3.2 - Répartition des accidents de trajet par armée, direction et service en 2012	121
6.3.3 - Répartition des maladies professionnelles par armée, direction et service en 2012	122
6.3.4 - Répartition des accidents du travail et de trajet avec arrêt et des maladies professionnelles reconnues, par armée, direction et service et par sexe en 2012	122
6.3.5 - Évolution du nombre d'accidents du travail et de trajet avec arrêt et de maladies professionnelles reconnues depuis 5 ans.....	123
6.3.6 - Accidents et maladies ayant donné lieu à reconnaissance d'une invalidité permanente pour les titulaires et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité par catégorie	123
6.3.7 - Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente pour le personnel ouvrier et non titulaire et au versement d'une rente	124
6.4 - LES ACCIDENTS DE SERVICE DU PERSONNEL MILITAIRE	124
6.4.1 - Nombre d'infirmités, par armée, pour lesquelles une pension a été attribuée pour la première fois en 2013 et nombre de pensions concédées pour la première fois ou suite à des infirmités nouvelles en 2013	125
6.4.2 - Répartition des pensions suivant le taux d'invalidité global alloué en 2013	126
6.5 - LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET LES CONGÉS PARENTAUX DU PERSONNEL CIVIL.....	127
6.5.1 - Nombre d'agents à temps partiel par taux d'activité, par statut et par sexe	127
6.5.2 - Évolution du nombre d'agents à temps partiel depuis 10 ans	128
6.5.3 - Nombre d'agents en congé parental par sexe	129
LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	131
7.1 - LA CONCERTATION DU PERSONNEL MILITAIRE	132
7.1.1 - Le Conseil supérieur de la fonction militaire et les conseils de la fonction militaire	132
7.1.1.1 - L'organisation et la composition	132
7.1.1.2 - Composition du CSFM	133
7.1.1.3 - Composition des CFM	133
7.1.1.4 - Les attributions.....	134

7.1.1.5 - Les activités de l'année 2013	134
7.1.1.6 - Le nombre de questions reçues	135
7.1.2 - Le Conseil permanent des retraités militaires	136
7.1.2.1 - La composition et les attributions du Conseil permanent des retraités militaires	136
7.1.2.2 - Les activités et les principaux dossiers traités en 2013	137
7.2 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL CIVIL.....	139
7.2.1 - La représentation syndicale.....	139
7.2.1.1 - Le comité technique ministériel	139
7.2.1.2 - Les comités techniques de réseau	139
7.2.1.3 - Évolution de la représentativité syndicale depuis 2000	140
7.2.2 - Le comité technique ministériel	140
7.2.3 - Les droits et les moyens octroyés aux syndicats	143
7.3 - LES MOUVEMENTS DE GRÈVE	144
7.3.1 - Évolution du nombre de grèves depuis 10 ans	145
7.3.2 - Évolution du nombre de journées perdues pour faits de grève depuis 10 ans	145
LA POLITIQUE SOCIALE	147
8.1 - L'ACTION SOCIALE	148
8.1.1 - La politique d'action sociale	148
8.1.2 - Les moyens financiers de l'action sociale en 2013	149
8.1.3 - L'organisation de l'action sociale	150
8.1.4 - Les activités du CCAS en 2013	152
8.1.5 - Le Pôle d'accueil social de la Défense (PASD) en Île-de-France	153
8.1.6 - Le soutien aux militaires en OPEX et à leurs familles.....	153
8.1.6.1 - Le dispositif interarmées du soutien psychologique des familles de militaires partis en opération extérieure	153
8.1.6.2 - Le "dossier unique" pour le suivi des blessés en OPEX	154
8.1.6.3 - L'hébergement d'urgence de longue durée pour les familles de blessés en OPEX hospitalisés en région parisienne	154
8.1.6.4 - Les séjours gratuits en famille dans l'un des établissements de l'IGeSA ..	154
8.1.7 - Le soutien à la vie professionnelle	154
8.1.7.1 - Les prestations individuelles	154
8.1.7.2 - Les prestations collectives	156
8.1.7.3 - Les prêts d'accèsion à la propriété et de financement de travaux	156
8.1.8 - Le soutien à la vie personnelle et familiale.....	157
8.1.8.1 - Les secours et les aides.....	157

8.1.8.2 - Les établissements sociaux	158
8.1.8.3 - Les prêts	158
8.1.9 - Les aides aux vacances et aux loisirs.....	159
8.1.9.1 - Les activités des établissements familiaux de vacances gérés par l'IGeSA.....	160
8.1.9.2 - Les activités des centres de vacances de jeunes	161
8.2 - L'AIDE AU LOGEMENT	162
8.2.1 - La politique de logement familial.....	162
8.2.2 - La répartition des logements	162
8.2.3 - Les aides au logement	163
8.2.3.1 - Les aides à la personne	163
8.2.3.2 - L'aide à la pierre.....	164
8.2.3.3 - Évolution des aides au logement au cours des 10 dernières années	165
LA RÉSERVE	167
9.1 - LA RÉSERVE	168
9.1.1 - Fondements juridiques	168
9.1.2 - La gouvernance	168
9.1.2.1 - Le conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM).....	168
9.1.2.2 - Le Comité directeur de la réserve militaire (CDRM).....	169
9.1.3 - La composition et l'organisation	170
9.1.4 - Les missions	170
9.2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE.....	170
9.2.1 - Les conditions d'accès.....	170
9.2.2 - Les règles de contrat d'engagement du réserviste.....	171
9.2.3 - Les activités	171
9.2.4 - La compatibilité des activités dans la réserve avec l'emploi du salarié	171
9.2.5 - Les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité	171
9.2.5.1 - L'obligation de disponibilité	171
9.2.5.2 - Répartition des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité par armée, direction et service et par catégorie	172
9.2.6 - Les réservistes sous ESR	172
9.2.6.1 - Répartition des volontaires sous ESR par armée, direction et service et par catégorie	172
9.2.6.2 - Taux de réalisation des objectifs d'effectifs de réservistes sous ESR par armée et par catégorie (en %)	173
9.2.6.3 - Évolution des effectifs réalisés entre 2003 et 2013.....	173

9.2.7 - Activités des volontaires sous ESR en 2013 (en %)	174
9.2.8 - Origine des volontaires sous ESR en 2013 (en %)	174
9.2.9 - Le nombre moyen de jours d'ESR et la part des jours d'ESR passés en opérations extérieures (OPEX)	175
9.2.9.1 - Nombre de jours d'activité d'ESR	175
9.2.9.2 - Part des jours d'ESR passés en OPEX (en %)	175
9.3 - LA RÉSERVE CITOYENNE	176
POSTFACE	179
1 - LE DISPOSITIF DE LA MANŒUVRE RH	180
2 - UN BILAN GLOBALEMENT SATISFAISANT DE LA MANŒUVRE RH	180
GLOSSAIRE	185

Ce document a été réalisé par le

Secrétariat général pour l'administration
Direction des ressources humaines du ministère de la défense
Service de la politique générale et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles
Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective
Bureau de l'analyse statistique, des enquêtes et du bilan social

Directeur de la publication : Contrôleur général des armées Jacques Feytis,
directeur des ressources humaines du ministère de la défense
Directeur adjoint de la publication : Vice-amiral d'escadre Jean Casabianca,
adjoint du directeur des ressources humaines du ministère de la défense

Rédacteur en chef : Général de brigade aérienne Alain Ferran,
chef du service de la politique générale
et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles

Rédacteurs en chef adjoints : Contrôleur général des armées Philippe Mondoulet,
sous-directeur de la politique générale, des études et de la prospective
Philippe Mondon-Guilhaumon, adjoint au sous-directeur de la politique générale,
des études et de la prospective

Rédacteurs : Laurent Jacquemin, chef du bureau de l'analyse statistique, des enquêtes
et du bilan social
Evelyne Grenèche, responsable de la section « Bilan social »
Denise Trobrillant, analyste traitant

Statistiques : Ensemble des armées, directions et services du ministère de la défense

Conception graphique/PAO/Fabrication :
SGA/SPAC/PGT Impressions - Pôle graphique de Tulle - 05 55 93 61 00
La couverture a été conçue par SGA/Com – Pascal Ilic

Pour vous procurer des exemplaires de ce document

Par téléphone : 01 42 19 74 03

Par télécopie : 01 42 19 30 32

Courriel : drhmd.pep2@intradef.gouv.fr

Par correspondance :

Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective
DEF/SGA/DRH-MD/SPP-RH/PEP
14 rue Saint Dominique
75700 Paris SP 07

Ce document est accessible en ligne
INTERNET > www.defense.gouv.fr/sga
INTRANET > www.sga.defense.gouv.fr



INTRANET › WWW.SGA.DEFENSE.GOUV.FR
INTERNET › WWW.DEFENSE.GOUV.FR/SGA

Directeur de la publication › Jacques FEYTIS, directeur des ressources humaines du ministère de la défense
Conception graphique et réalisation de la couverture › © PI - SGA/Com 2014
Impression › SGA/SPAC Impressions

