



BILAN **2014** 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

2014

ministère

de la défense



Imprimé sur papier recyclé par
le Pôle graphique de Tulle
SGA/SPAC/PGT Impressions

Préface



Le Bilan social 2014 auquel est intégré cette année un rapport de situation comparée étendu au personnel militaire présente les principales données permettant d'apprécier la situation de l'ensemble du personnel de la Défense et les évolutions intervenues en matière de politique RH. De ce point de vue, 2014 a constitué à bien des égards une année charnière.

Elle s'est de fait tout d'abord traduite par la déclinaison de la LPM 2014-2019 avec le souci de concilier autonomie stratégique et souveraineté budgétaire, d'adapter le format des armées aux besoins et d'accorder la politique RH aux enjeux de demain.

Elle a aussi permis la mise en œuvre de l'autorité fonctionnelle renforcée (AFR) de la DRH-MD sur les gestionnaires des armées, directions et services afin, dans le cadre d'une « gouvernance renouvelée », de faciliter l'adaptation des armées et des organisations ainsi que l'évolution des politiques et des processus RH.

Elle a vu enfin paraître deux documents RH majeurs :

- « **la politique des ressources humaines du ministère de la défense à l'horizon 2025** » (PRH 2025), qui détermine les principes structurants du nouveau modèle d'armée à cet horizon ;
- « **le plan stratégique de la fonction ressources humaines** » (PSRH), qui définit la nouvelle dynamique de gouvernance de la fonction ressources humaines fondée sur l'AFR.

2014 aura également autorisé d'importantes avancées en matière de RH.

Dans le cadre de la manœuvre RH, de nombreux travaux ont été menés par les bureaux chargés de la politique RH comme par les gestionnaires ou la mission encadrement supérieur de la DRH-MD sur l'attractivité des parcours professionnels et les dispositifs d'accompagnement, de reclassement, de reconversion et de régulation des flux d'effectifs. Ils visent à préserver la qualité de la ressource civile et militaire, maintenir un niveau de recrutement élevé afin de garantir l'aptitude des armées à remplir leurs missions, réaliser les objectifs de déflation et de dépyramidage programmés.

Le dialogue social avec le personnel civil et la concertation avec le personnel militaire auront de la même manière fait en 2014 l'objet d'une attention toute particulière. Outre le renouvellement des instances de dialogue social le 4 décembre dernier, les travaux de modernisation du dispositif de concertation ont abouti à la rédaction d'un projet de loi visant à ouvrir au personnel militaire la possibilité de créer et d'adhérer à des organisations professionnelles.

La condition du personnel a également progressé. Ainsi, dès le 1er décembre dernier, le ministère de la défense a entrepris de déployer le RIFSEEP au profit des adjoints administratifs, avant de l'étendre à terme à l'ensemble du personnel civil. De même, les attachés d'administration et les directeurs des services déconcentrés ont intégré le corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) des attachés d'administration de l'État. Enfin, dans le

cadre de la mobilisation du ministère en faveur de l'égalité professionnelle, et de la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles, a été élaboré d'une part un protocole ministériel, d'autre part un plan d'actions visant à prévenir ces faits, assurer la transparence de leur traitement, accompagner les victimes et sanctionner les auteurs.

La politique d'action sociale du ministère de la défense a de même été poursuivie. Au titre de la compensation des sujétions spécifiques du personnel militaire liées à la mobilité, du soutien des familles de blessés ou endeuillées, et des militaires blessés en opérations extérieures, de nouvelles prestations ont été proposées aux familles de ressortissants, notamment en matière de petite enfance et de logement. S'agissant de la protection de son personnel, la Défense a en outre adhéré à l'accord du 22 octobre 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) et fixé, en décembre dernier, ses orientations en ce domaine.

Convaincu que les informations présentes dans ce Bilan social vous permettront de mieux appréhender la politique RH du ministère de la défense mise en œuvre au cours de l'année écoulée, je vous en souhaite une très bonne lecture.

Au moment où ces pages seront exploitées par chacun d'entre vous, militaires civils, employeurs, questionnaires ou représentants de personnel, la politique des ressources humaines au sein de notre ministère aura été fortement bouleversée par l'activation de la loi de programmation militaire rendue indispensable par les menaces, intérieures et extérieures, pesant sur la Nation.

Le concept de résilience, souvent développé et commenté, est ainsi appliqué à grande échelle par les femmes et les hommes de la Défense accoutumés à l'adaptation permanente de leur ministère.

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. 31
3 - LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL.....	p. 59
4 - LA FORMATION	p. 77
5 - LA RECONVERSION.....	p. 95
6 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL	p. 111
7 - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	p. 131
8 - LA POLITIQUE SOCIALE	p. 155
9 - LA RÉSERVE.....	p. 177
TABLE DES MATIÈRES	p. 197

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 – référentiel unique des emplois et des métiers du ministère

La déflation des effectifs du ministère de la défense prévue par le Livre blanc de la défense et de la sécurité nationale de 2013 et par la loi de programmation militaire (LPM) 2009/2014 s'est poursuivie, en 2014.

L'effectif sous PMEA ⁽¹⁾ du ministère de 270 849 personnels militaires et civils en ETPT ⁽²⁾ en 2014 est en diminution de 2,8 % par rapport à 2013. Il se compose de 77,1 % de militaires (208 916 ETPT) et de 22,9 % de civils (61 933 ETPT).

L'armée de terre représente 53,4 % du personnel militaire, la marine 17,3 % et l'armée de l'air 20,9 %. 8,4 % du personnel militaire appartient aux autres directions et services ⁽³⁾.

La population militaire se compose de 16,8 % ⁽⁴⁾ d'officiers, 45,5 % de sous-officiers, 36,7 % de militaires du rang et de 1,0 % de volontaires. Le taux de féminisation dans les armées demeure stable à 15,3 %. Il est de 38,1 % pour le personnel civil.

Le volume de volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR), hors gendarmerie, est de 27 785.

Chiffres-clés

270 849 personnels du ministère (en ETPT), soit - **2,8 %** par rapport à 2013.

208 916 militaires (ETPT), soit - **2,9 %** par rapport à 2013.

61 933 civils (ETPT), soit - **2,8 %** par rapport à 2013.

15,3 % : taux de féminisation du personnel militaire.

38,1 % : taux de féminisation du personnel civil.

27 785 volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (hors gendarmerie).

(1) PMEA : Plafond ministériel des emplois autorisés fixé en 2014 à 275 567 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 ministère de la défense, 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).

(4) Y compris les élèves de l'École polytechnique.

Les principaux employeurs du personnel civil sont le « soutien des forces »⁽⁵⁾ (24,2 %), le secrétariat général pour l'administration (SGA) (16,4 %), l'armée de terre (13,6 %) et la direction générale de l'armement (DGA) (13,4 %).

En 2014, le personnel civil titulaire représente 56,2 % des effectifs civils du ministère de la défense. La part d'agents non titulaires atteint 13,7 %, celle des ouvriers de l'État 30,1 %. Si la part de civils titulaires et non titulaires a progressé de, respectivement, 0,8 point et 0,4 point entre 2013 et 2014, celle des ouvriers de l'État a baissé de 1,2 point.

Les militaires sont âgés en moyenne de 33,2 ans contre 47,5 ans pour le personnel civil. L'ancienneté de services des militaires atteint en moyenne 12,3 ans. Celle du personnel civil est de 20,6 ans.

Enfin, en intégrant la gendarmerie, le nombre de pensionnés au 31 décembre 2014 atteint 703 503 personnes ayants droit et ayants cause. En 2014, 20 189 personnes sont entrées dans le système de pensions, alors que 19 777 personnes en sont sorties.

(5) 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).

1.1 – LE PERSONNEL PERMANENT (6)

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

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										
2 751	1 432	96	2	4 281	1 733	1 039	1 550	64	4 386	8 667
PROGRAMME 178 — PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES										
28 848	90 785	76 274	2 066	197 973	3 420	6 242	14 838	14 743	39 243	237 216
PROGRAMME 146 — ÉQUIPEMENT DES FORCES										
1 954	1 108	76	70	3 208	3 348	1 443	836	2 489	8 116	11 324
PROGRAMME 212 — SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE										
1 394	1 521	222	9	3 146	2 050	2 839	3 032	1 299	9 220	12 366
MISSION ANCIENS COMBATTANTS, MÉMOIRE ET LIENS AVEC LA NATION										
PROGRAMME 167 — LIENS ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE										
70	177	60	1	308	60	204	658	46	968	1 276
ENSEMBLE DU MINISTÈRE										
35 017	95 023	76 728	2 148	208 916	10 611	11 767	20 914	18 641	61 933	270 849
PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS										275 567
TAUX DE CONSOMMATION DU PLAFOND MINISTÉRIEL D'EMPLOIS AUTORISÉS (PMEA)										98,3 %

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

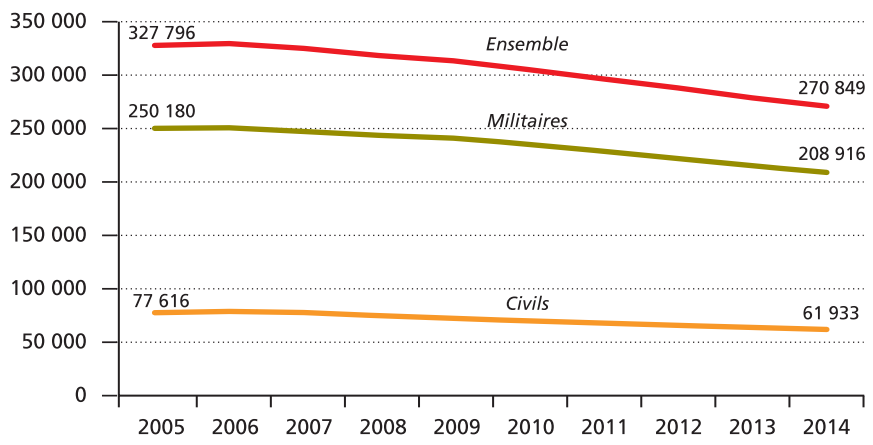
Champ: ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA.

Lecture: 2 751 officiers relèvent du programme 144 (Environnement et prospective de la politique de défense) en 2014.

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

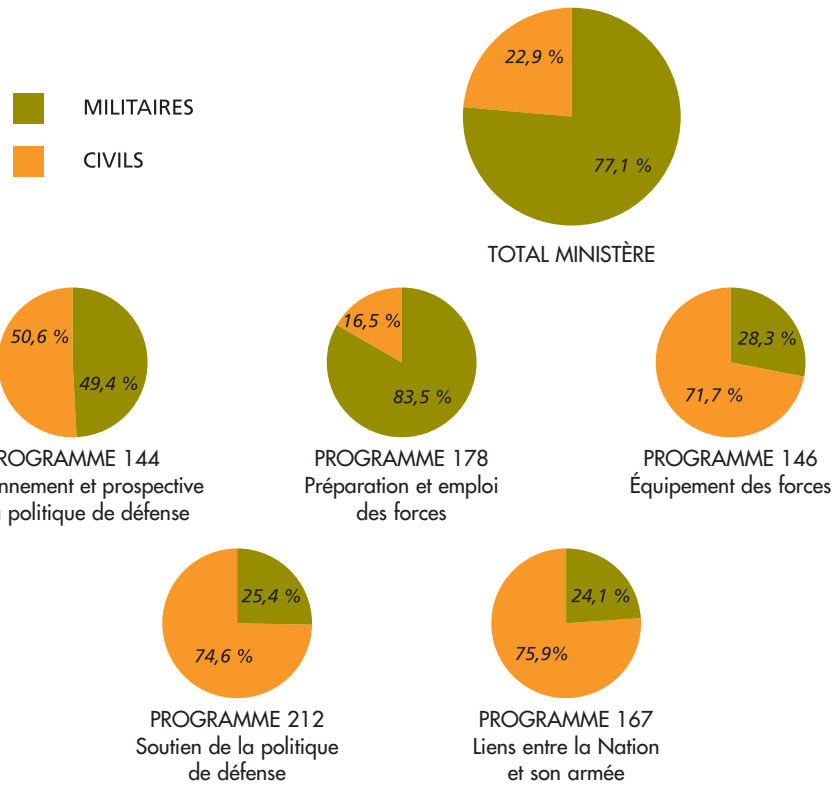
Évolution des effectifs depuis 10 ans (hors gendarmerie)

En ETPT



Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.
 Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA entre 2005 et 2014.

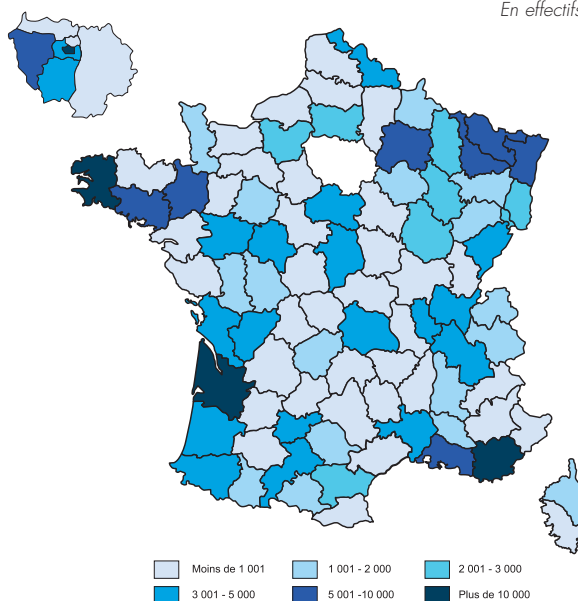
Ratio militaires/civils par programme



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

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 PMEa affecté en métropole en décembre 2014.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

1.1.2 — Le personnel militaire sous PMEA

Répartition des effectifs militaires par catégorie et par armée, direction et service d'appartenance en ETPT

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	14 418	38 740	57 826	644	111 628	53,4
MARINE	4 617	23 905	6 765	757	36 044	17,3
AIR	6 679	25 584	11 259	75	43 597	20,9
GENDARMERIE*	222	1 804	0	479	2 505	1,2
SSA	3 716	4 539	0	193	8 448	4,0
SEA	218	328	878	0	1 424	0,7
DGA**	3 457	0	0	0	3 457	1,7
SCA	1 104	47	0	0	1 151	0,5
AUTRES SERVICES***	586	76	0	0	662	0,3
TOTAL	35 017	95 023	76 728	2 148	208 916	100,0
%	16,8	45,5	36,7	1,0	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA.

Lecture : les officiers sont au nombre de 35 017 en 2014.

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

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

*** APM, CGA, SID, PIA.

Répartition entre militaires de carrière et sous contrat par catégorie et par armée, direction et service d'appartenance

En ETPT

	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MdR	VOL.	TOTAL		RATIO CARRIÈRE/ CONTRAT
	CARRIÈRE	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	CONTRAT	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	
TERRE	11 132	3 286	20 397	18 343	57 826	644	31 529	80 099	28/72
MARINE	3 358	1 259	10 268	13 637	6 765	757	13 626	22 418	38/62
AIR	4 485	2 194	15 735	9 849	11 259	75	20 220	23 377	46/54
GENDARMERIE*	216	6	1 737	67	0	479	1 953	552	78/22
SSA	2 752	964	2 883	1 656	0	193	5 635	2 813	67/33
SEA	210	8	207	121	878	0	417	1 007	29/71
DGA**	3 457	0	0	0	0	0	3 457	0	100/0
SCA	803	301	0	47	0	0	803	348	70/30
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS***	449	137	48	28	0	0	497	165	75/25
TOTAL	26 862	8 155	51 275	43 748	76 728	2 148	78 137	130 779	37/63
RATIO CARRIÈRE/ CONTRAT (EN %)	77	23	54	46	100	100	37	63	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A.

Lecture : 77 % des officiers sont de carrière et 23 % servent sous contrat en 2014.

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

** Par convention, et comme les années précédentes, les 1 532 élèves de l'École polytechnique sont comptabilisés parmi les officiers de la DGA.

*** APM, CGA, PIA et SID.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

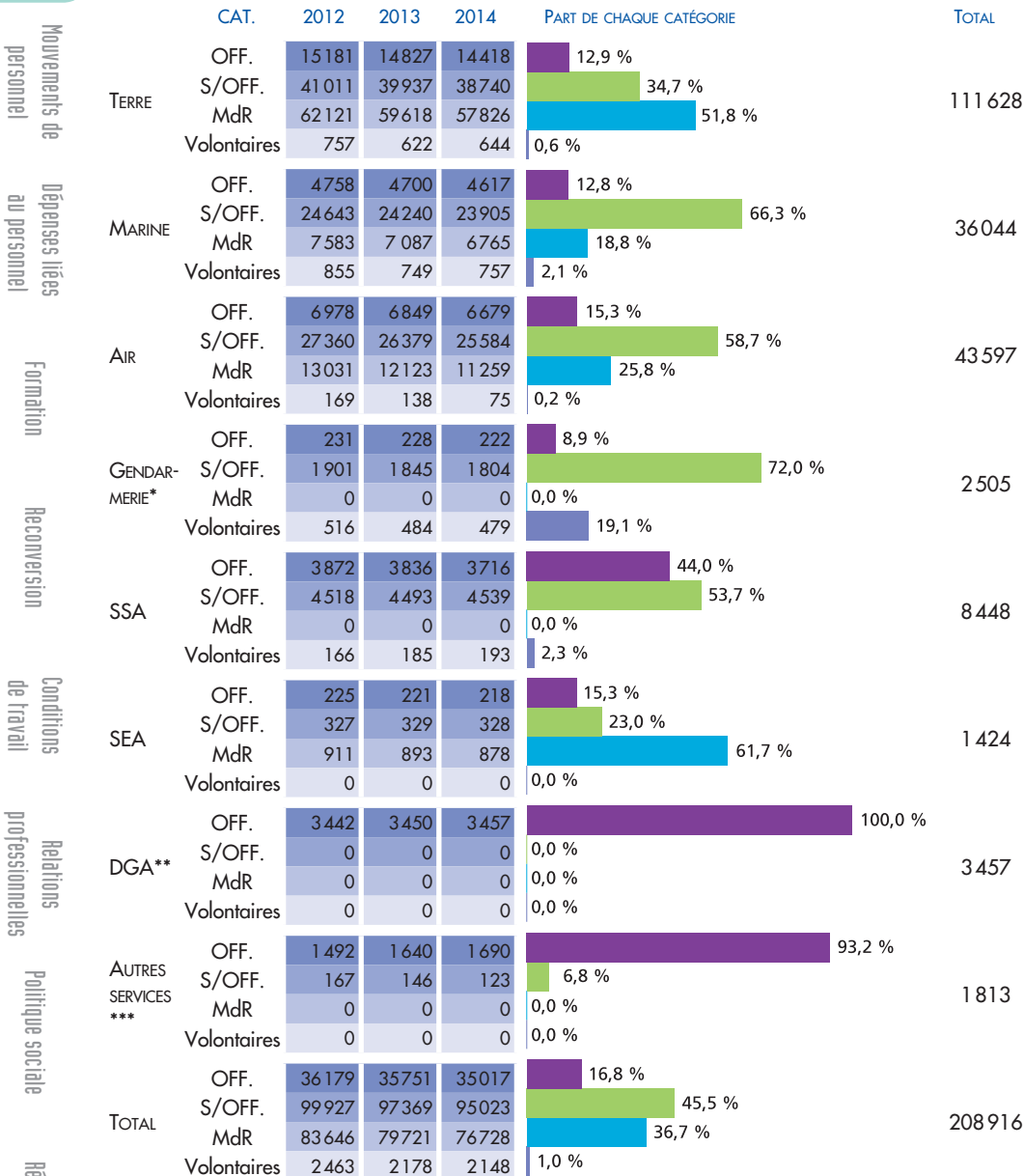
Politique sociale

Réserve

Postface

Évolution des effectifs militaires par armée, direction et service d'appartenance et par catégorie sur 3 ans

En ETPT



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 1 532 élèves de l'École polytechnique sont comptabilisés parmi les officiers de la DGA en 2014.

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

Répartition des effectifs militaires par catégorie et par armée, direction et service d'appartenance en ETPE ⁽⁷⁾

En ETPE

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	14 320	38 247	57 285	637	110 489	53,5
MARINE	4 594	23 837	6 654	756	35 841	17,3
AIR	6 627	25 164	10 955	55	42 801	20,7
GENDARMERIE*	219	1 806	0	492	2 517	1,2
SSA	3 664	4 521	0	195	8 380	4,1
SEA	213	317	864	0	1 394	0,7
DGA**	3 438	0	0	0	3 438	1,7
SCA	1 090	44	0	0	1 134	0,5
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS***	586	59	0	0	645	0,3
TOTAL	34 751	93 995	75 758	2 135	206 639	100,0
%	16,8	45,5	36,7	1,0	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA en décembre 2014.

Lecture : l'armée de terre compte 14 320 officiers en décembre 2014.

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

** Les 1 532 élèves de l'École polytechnique sont comptabilisés parmi les officiers de la DGA.

*** APM, CGA, SID, PIA.

(7) 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. À titre d'exemple, un agent à temps partiel à 80 % un mois donné compte pour 0,8 ETPE.

Nombre de volontaires par catégorie et par armée, direction et service d'appartenance

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	1	0	644	645	30,0
MARINE	72	0	684	756	35,2
AIR	20	13	41	74	3,5
GENDARMERIE*	3	13	463	479	22,3
SSA	0	19	175	194	9,0
TOTAL	96	45	2 007	2 148	100,0
%	4,5	2,1	93,4	100,0	

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

Champ : ensemble des militaires volontaires sous PME A.

Lecture : l'armée de terre compte 644 volontaires militaires du rang en 2014.

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

Répartition des femmes militaires par catégorie et par armée, direction et service d'appartenance

En ETPT

	FEMMES MILITAIRES				TOTAL	TAUX DE FÉMINISATION (%)
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES		
TERRE	1 230	4 802	5 131	43	11 206	10,0
MARINE	485	3 110	1 165	201	4 961	13,8
AIR	834	4 976	3 762	49	9 621	22,1
GENDARMERIE*	15	220	0	168	403	16,1
SSA	1 450	3 188	0	111	4 749	56,2
SEA	25	29	75	0	129	9,1
DGA	502	0	0	0	502	14,5
SCA	239	2	0	0	241	20,9
AUTRES SERVICES**	87	41	0	0	128	19,3
TOTAL	4 867	16 368	10 133	572	31 940	15,3
TAUX DE FÉMINISATION (%)	13,9	17,2	13,2	26,6	15,3	

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

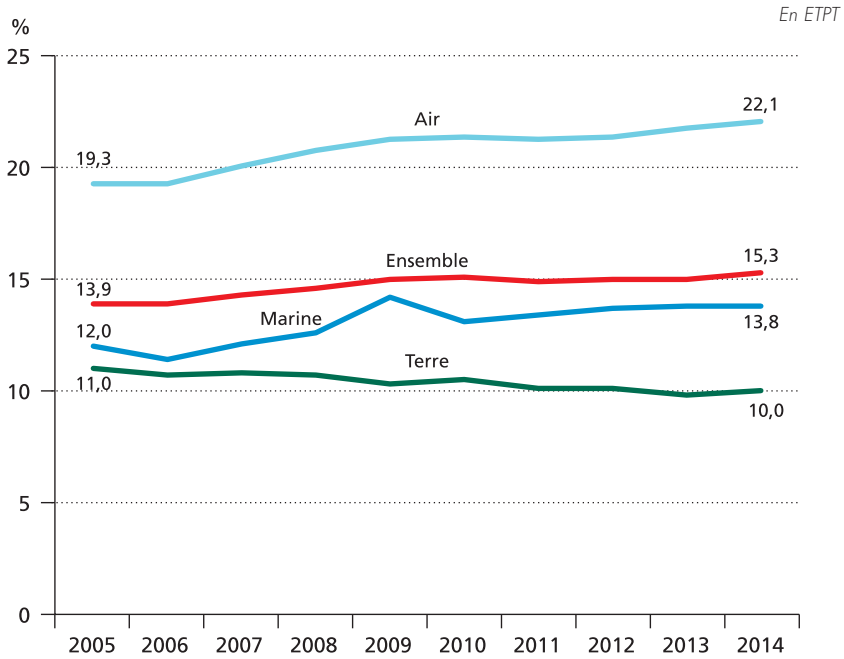
Champ : ensemble des femmes militaires sous PME A.

Lecture : l'armée de terre compte 1 230 femmes officiers en 2014.

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

** APM, CGA, SID, PIA.

Évolution du taux de féminisation du personnel militaire par armée d'appartenance sur 10 ans

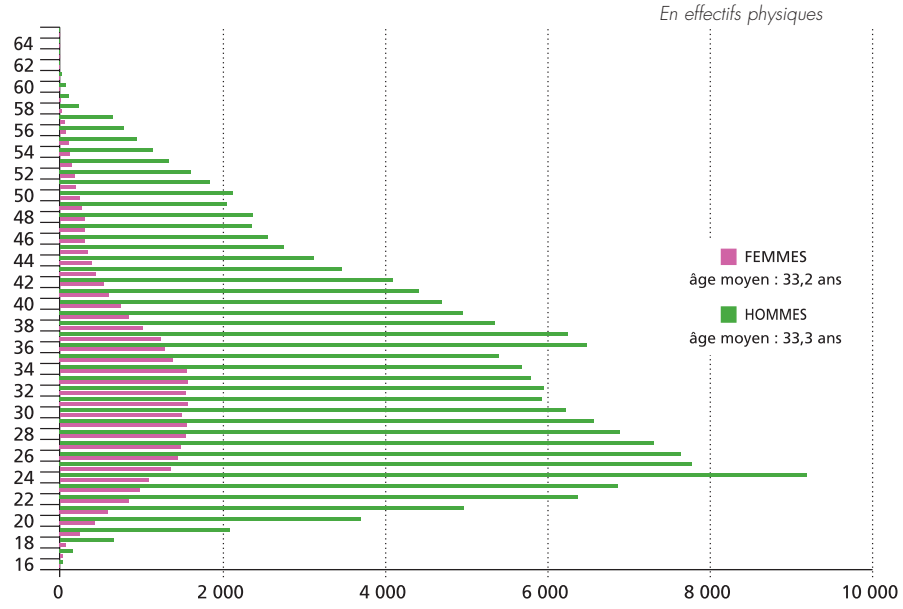


Source: DRH-MD/SPP-RH/PRH.

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 19,3 % en 2005 à 22,1 % en 2014.

Pyramides des âges du personnel militaire par catégorie

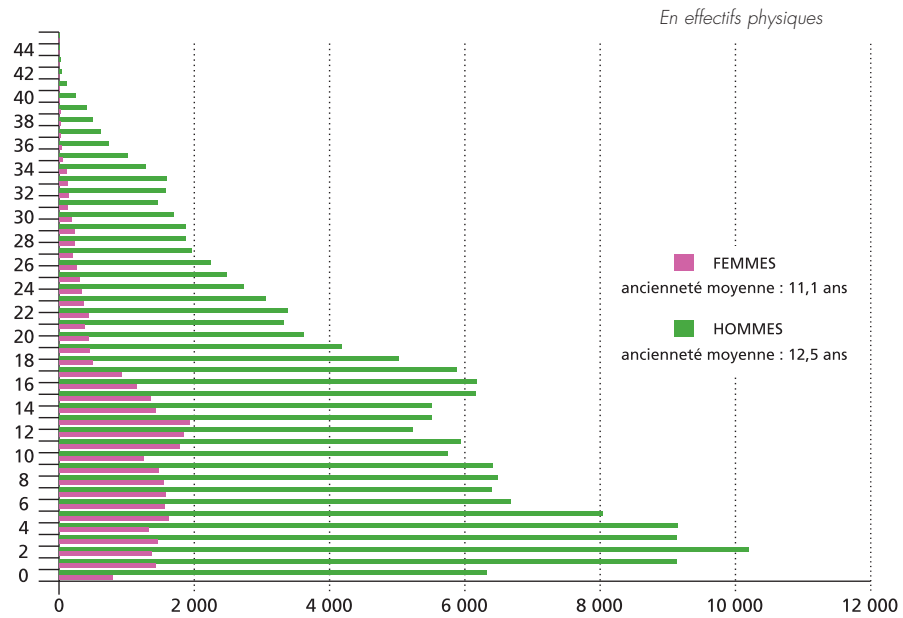


Âge moyen des militaires : 33,2 ans

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous contrat sous PME A en décembre 2014.

Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire



Ancienneté moyenne des militaires : 12,3 ans

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A en décembre 2014.

1.1.3 – Le personnel civil sous PMEa

Répartition du personnel civil par statut et par employeur, en ETPE

En ETPE

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
TERRE	3 577	799	3 948	8 324	13,5
MARINE	1 723	230	873	2 826	4,6
AIR*	1 702	471	2 942	5 115	8,3
SSA	3 382	423	1 109	4 914	8,0
DIRISI	1 939	59	450	2 448	4,0
OIAS**	5 742	1 179	3 632	10 553	17,2
SEA	332	16	324	672	1,1
SCA	1 881	129	686	2 696	4,4
SIMu	196	19	598	813	1,3
DGA	3 370	2 560	2 324	8 154	13,3
SGA***	7 960	979	1 293	10 232	16,6
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS ****	3 105	1 586	80	4 771	7,7
TOTAL	34 809	8 450	18 259	61 518	100,0
%	56,6	13,7	29,7	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEa en décembre 2014.

Lecture : les titulaires affectés dans l'armée de terre sont 3 577 en décembre 2014.

* Dont SIAé.

** OIAS : organisation interarmées du soutien ; le personnel affecté en GSBdD a été transféré au SCA en septembre 2014. Il a toutefois été comptabilisé dans l'OIAS.

*** 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

Répartition du personnel civil par statut et catégorie et par employeur, en ETPT

En ETPT

	CAT. A OU NIV. I		CAT. B OU NIV. II		CAT. C OU NIV. III		OE	TOTAL		
	TITULAIRES	NON TITULAIRES	TITULAIRES	NON TITULAIRES	TITULAIRES	NON TITULAIRES		TITULAIRES	OE	NON TITULAIRES
TERRE	809	41	1 052	18	1 700	714	4 069	3 561	4 069	773
MARINE	354	60	544	12	821	155	884	1 719	884	227
AIR*	478	225	676	96	558	351	2 803	1 712	2 803	672
SSA	192	179	753	95	2 443	147	1 150	3 388	1 150	421
DIRISI	316	17	1 054	8	506	31	461	1 876	461	56
SOUTIEN DES FORCES**	514	49	1 769	19	5 922	1 292	5 435	8 205	5 435	1 360
DGA	1 330	2 176	1 170	327	810	57	2 411	3 310	2 411	2 560
SGA***	1 716	403	2 763	278	3 454	229	1 345	7 933	1 345	910
AUTRES SER-VICES****	923	829	917	216	1 267	457	83	3 107	83	1 502
TOTAL	6 632	3 979	10 698	1 069	17 481	3 433	18 641	34 811	18 641	8 481
RATIO TITULAIRES/ NON TITULAIRES (EN %)	62	38	91	9	84	16	100	56	30	14

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A en décembre 2014.

Lecture : les titulaires de catégorie A affectés dans l'armée de terre sont 807 en 2014.

* Dont SIAé.

** Dont OIAS, SEA, SCA et SIMu.

*** Dont SID et DCoD.

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

Répartition du personnel civil par employeur et par statut sur 3 ans, en ETPT

En ETPT

	STATUT	2012	2013	2014	PART DE CHAQUE STATUT	TOTAL
TERRE	TITULAIRES	4051	3723	3561	42,4 %	8403
	NON TITULAIRES	698	618	773	9,2 %	
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	4773	4385	4069	48,4 %	
MARINE	TITULAIRES	1646	1717	1719	60,8 %	2830
	NON TITULAIRES	207	237	227	8,0 %	
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	1004	955	884	31,2 %	
AIR*	TITULAIRES	1857	1793	1712	33,0 %	5187
	NON TITULAIRES	613	700	672	13,0 %	
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	3148	2947	2803	54,0 %	
SSA	TITULAIRES	3204	3301	3388	68,3 %	4959
	NON TITULAIRES	532	486	421	8,5 %	
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	1353	1244	1150	23,2 %	
DIRISI	TITULAIRES	1834	1806	1876	78,4 %	2393
	NON TITULAIRES	30	51	56	2,3 %	
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	513	476	461	19,3 %	
SOUTIEN DES FORCES**	TITULAIRES	7984	8301	8205	54,7 %	15000
	NON TITULAIRES	1510	1405	1360	9,1 %	
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	6032	5838	5435	36,2 %	
DGA	TITULAIRES	3657	3420	3310	40,0 %	8281
	NON TITULAIRES	2637	2607	2560	30,9 %	
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	2695	2545	2411	29,1 %	
SGA***	TITULAIRES	8211	8107	7933	77,9 %	10188
	NON TITULAIRES	1008	894	910	8,9 %	
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	1551	1473	1345	13,2 %	
AUTRES SERVICES ****	TITULAIRES	3136	3122	3107	66,2 %	4692
	NON TITULAIRES	1855	1447	1502	32,0 %	
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	112	98	83	1,8 %	
TOTAL	TITULAIRES	35580	35290	34811	56,2 %	61933
	NON TITULAIRES	9090	8445	8481	13,7 %	
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	21181	19961	18641	30,1 %	

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil sous PMEA.

Lecture: la marine compte 227 agents non titulaires en 2014.

* Dont SIAé.

** Dont OIAS, SEA, SCA et SIMu.

*** Dont SID et DCoD.

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

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

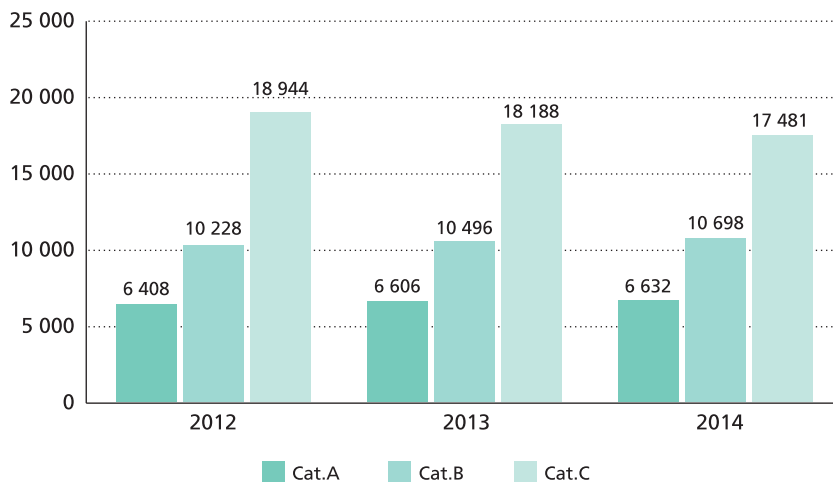
Postface

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

En ETPT

Mouvements de personnel
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion

TITULAIRES



Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

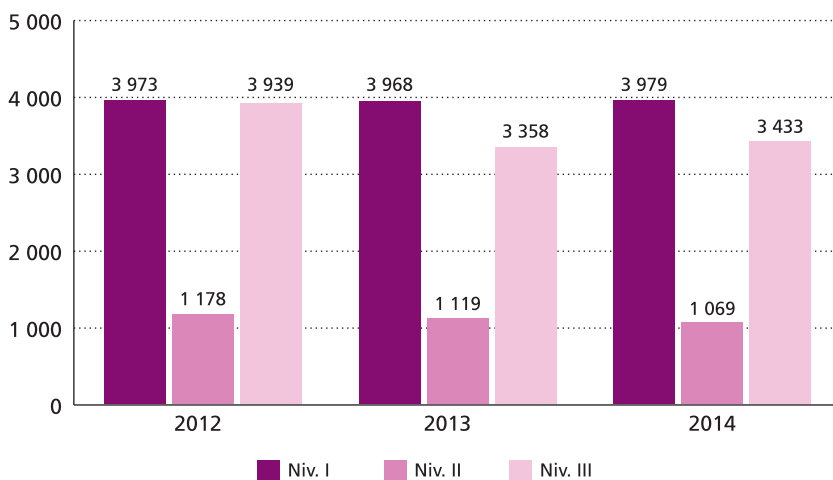
Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PME.A.

Lecture : 17 481 personnels civils titulaires sont de catégorie C en 2014.

Conditions de travail
Relations professionnelles
Politique sociale
Réserve

En ETPT

NON TITULAIRES



Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PME.A.

Lecture : 3 433 personnels civils non titulaires sont de niveau III en 2014.

OUVRIERS DE L'ÉTAT

En ETPT

2012	2013	2014
21 181	19 961	18 641

Source: DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PME.A.

Lecture: le personnel civil compte 18 641 ouvriers de l'État en 2014.

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	1 905	4 854	11 167	1 142	415	1 306	2 802	23 591
TAUX DE FÉMINISATION (%)	28,7	45,4	63,9	28,7	38,8	38,0	15,0	38,1

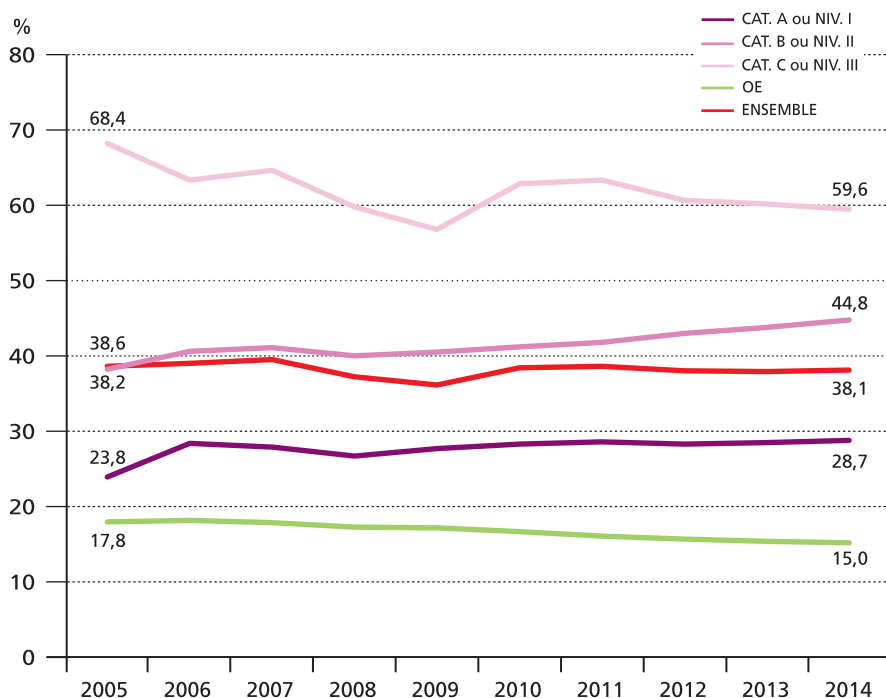
Source: DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil sous PME.A.

Lecture: 1 142 agents non titulaires féminins sont des agents de niveau I en 2014.

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

En %

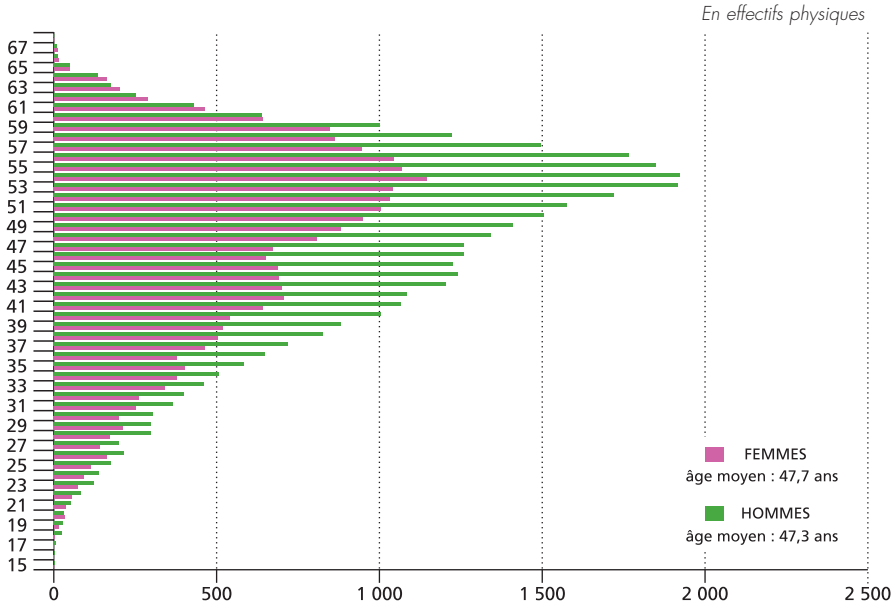


Source: DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil sous PME.A.

Lecture: le taux de féminisation du personnel civil est passé de 38,6 % en 2005 à 38,1 % en 2014.

Pyramide des âges du personnel civil

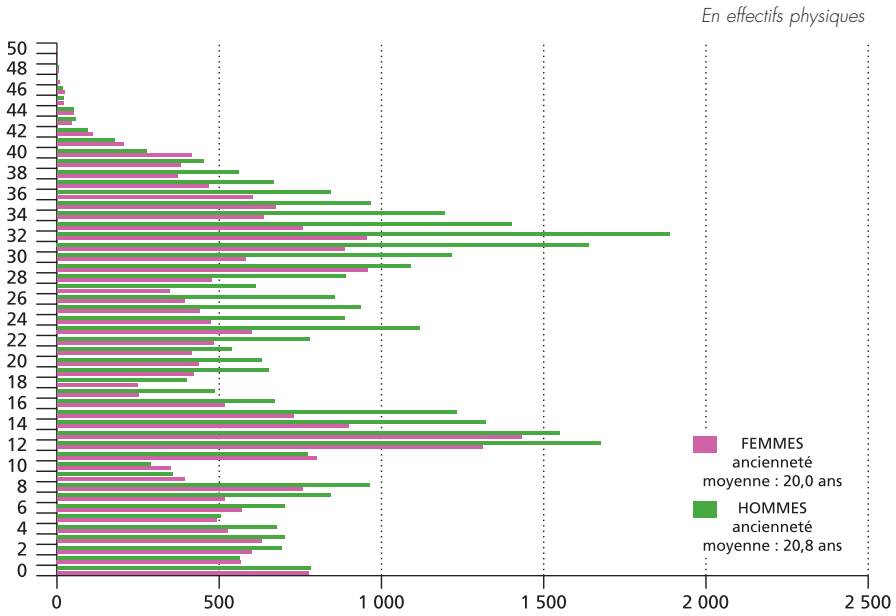


Âge moyen des civils : 47,4 ans

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

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

Pyramide des anciennetés du personnel civil



Ancienneté moyenne des civils : 20,6 ans

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

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

1.2 – LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

Répartition des volontaires titulaires d'un engagement à servir dans la réserve⁽⁸⁾ (ESR) par catégorie et par armée, direction et service d'appartenance

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	3 937	4 338	7 178	15 453	55,6
MARINE	1 360	2 187	1 149	4 696	16,9
AIR	1 144	1 832	1 348	4 324	15,6
SSA	1 828	1 179	49	3 056	11,0
SEA	26	27	16	69	0,2
DGA	111	0	0	111	0,4
SCA AUMÔNIERS	76	0	0	76	0,3
TOTAL	8 482	9 563	9 740	27 785	100,0
%	30,5	34,4	35,1	100,0	

Source : CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR, hors gendarmerie.

Lecture : l'armée de terre compte 3 937 officiers sous ESR en 2014.

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

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

1.3 – LES RETRAITÉS

Répartition des pensionnés au 31 décembre 2014

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL
	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES	SOUS-TOTAL	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES	SOUS-TOTAL	
OFF	60 495	22	60 517	24 060	463	24 523	85 040
S-OFF	275 921	4 249	280 170	110 103	10 799	120 902	401 072
MdR	45 926	12 655	58 581	13 092	17 048	30 140	88 721
NON ASSIMILÉS	798	0	798	63	17	80	878
TOTAL MILITAIRES	383 140	16 926	400 066	147 318	28 327	175 645	575 711
CAT. A	3 687	1	3 688	949	0	949	4 637
CAT. B	5 458	0	5 458	1 646	6	1 652	7 110
CAT. C	17 228	10	17 238	3 179	67	3 246	20 484
NON ASSIMILÉS	58	0	58	18	4	22	80
OE	61 835	205	62 040	32 754	687	33 441	95 481
TOTAL CIVILS	88 266	216	88 482	38 546	764	39 310	127 792
ENSEMBLE	471 406	17 142	488 548	185 864	29 091	214 955	703 503

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des pensionnés ayants droit et ayants cause qui ont perçu une pension au 31 décembre 2014, y compris gendarmerie.

Lecture : 60 495 officiers ayants droit ont perçu une pension non cristallisée en décembre 2014.

Répartition des entrées dans le système des pensions en 2014

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	TOTAL
OFF	1 735	1 014	2 749
S-OFF	6 592	3 922	10 514
MdR	2 379	242	2 621
NON ASSIMILÉS	126	1	127
TOTAL MILITAIRES	10 832	5 179	16 011
CAT. A	171	46	217
CAT. B	251	49	300
CAT. C	444	93	537
NON ASSIMILÉS	0	1	1
OE	1 963	1 160	3 123
TOTAL CIVILS	2 829	1 349	4 178
ENSEMBLE	13 661	6 528	20 189

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause qui ont perçu une pension pour la première fois en 2014, y compris gendarmerie.

Lecture : 1 735 officiers ayants droit sont entrés dans le système des pensions en 2014.

Répartition des sorties du système des pensions en 2014

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	TOTAL
OFF	1 548	1 406	2 954
S-OFF	6 204	5 241	11 445
MdR	611	414	1 025
NON ASSIMILÉS	1	4	5
TOTAL MILITAIRES	8 364	7 065	15 429
CAT. A	100	49	149
CAT. B	128	116	244
CAT. C	510	214	724
NON ASSIMILÉS	3	2	5
OE	1 934	1 292	3 226
TOTAL CIVILS	2 675	1 673	4 348
ENSEMBLE	11 039	8 738	19 777

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause décédés en 2014, y compris gendarmerie.

Lecture : 1 548 officiers ayants droit sont sortis du système des pensions en 2014.

Le solde entrée/sortie d'ayants droit s'élève à 2 622 et celui des ayants cause à - 2 210.

1.4 – LE RÉFÉRENTIEL UNIQUE DES EMPLOIS ET DES MÉTIERS DU MINISTÈRE

1.4.1 – Contexte

Par arrêté du 20 avril 2012, la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) est chargée de « définir et de conduire le processus de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) de niveau ministériel ».

En parallèle, dans le cadre des déflations que subit le ministère de la défense mais également dans la perspective de départs en retraite massifs d'agents civils dans les dix prochaines années, de nombreux employeurs soulignent le risque accru de perte de compétences.

La réalisation de cette mission impose de doter le ministère des outils et des processus nécessaires.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

1.4.2 — Le référentiel des emplois ministériel (REM), fondation pour la modernisation de la fonction RH

Le REM vise à structurer la démarche de « GPEEC ministérielle » en permettant de disposer d'un socle commun d'analyse des emplois et des compétences ministériels. Il décrit, sous une sémantique unique et partagée, l'ensemble des emplois-type ministériels, en remplacement des différents référentiels « métiers » utilisés, jusqu'à présent, par les armées, directions et services (ADS). Ces emplois-type, au nombre de 7 153, sont regroupés en 32 familles et 158 filières professionnelles.

Le REM se substituera définitivement aux référentiels des ADS le 1^{er} janvier 2017. Il permettra, alors, la mise en place d'un pilotage ministériel centralisé des emplois et des compétences s'inscrivant pleinement dans le cadre de l'autorité fonctionnelle renforcée de la DRH-MD sur l'ensemble de la fonction RH du ministère.

En 2014, la première version (V1) opérationnelle en gestion, pouvant être injectée dans le système d'information, a été finalisée.

1.4.3 — Rénovation des instances de pilotage ministérielles

La préparation de l'introduction du REM dans l'écosystème des ressources humaines et la mise en œuvre de la nouvelle gouvernance de la fonction RH ministérielle ont souligné le besoin de cohérence des instances de pilotage RH « métiers et compétences ». Le ministère a donc pris des mesures visant à faire évoluer l'organisation et les missions de certaines structures.

- En matière de gouvernance ministérielle de la formation, le comité ministériel de coordination de la formation (CCF) de mai 2014 a décidé de faire coïncider les périmètres des commissions spécialisées de la formation (CSF) avec les familles professionnelles du REM. Les CSF rénovées permettront, à terme, une optimisation de la performance du processus de formation.
- Un comité de pilotage RH dit « COPIL RH de famille » a également été créé afin de permettre un pilotage RH ministériel. Ce « comité de pilotage RH de famille » doit permettre de :
 - définir, dans le cadre des politiques ministérielles, les orientations RH de leur périmètre ;
 - favoriser le dialogue entre les employeurs, les pourvoyeurs de ressources et les organismes de formation ;
 - engager les plans d'actions visant in fine à mettre en adéquation la ressource humaine avec le besoin.

1.4.4 – Redéfinition du rôle des acteurs ministériels

Les évolutions de structures RH ont également amené le ministère de la défense à s'interroger sur le rôle, les missions et les responsabilités de certains acteurs de la chaîne RH et conduit à la mise en place d'une autorité de domaine (AD) et à la redéfinition du rôle des conseillers coordonnateurs ministériels de familles professionnelles (CCMFP).

- Responsable de la cohérence métier au niveau ministériel, l'AD est l'autorité ayant la légitimité ministérielle permettant de traiter de l'ensemble des aspects RH relevant de sa famille du fait de son positionnement, de ses responsabilités et de son expertise. Elle co-préside le « COPIL RH de famille » avec la DRH-MD et elle propose la désignation du CCMFP.
- Le CCMFP, en charge de la description des emplois, des compétences et des parcours professionnels est chargé de l'animation du réseau métier de sa famille avec un rôle accru dans :
 - les instances de gouvernance de la formation ;
 - la définition de parcours professionnels « ministériels » transcendant les « parcours gestionnaires » ;
 - le dialogue de gestion entre employeurs et les pourvoyeurs de ressource (gestionnaires).



DICoD

CHAPITRE 2

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Entrées dans le PMEA ⁽¹⁾ – départs du PMEA – passage de contrat à carrière – transformations des CDD en CDI pour les agents non titulaires – avancements – mutations – personnel militaire et civil concerné par les restructurations en 2014

En 2014, 13 396 militaires ont été recrutés au ministère de la défense, principalement par l'armée de terre (67,8 %). Les recrutements de militaires du rang représentent 67,2 % des entrées directes.

À l'inverse, 17 086 militaires ont quitté définitivement les armées.

Le passage de l'état de militaire sous contrat au statut de militaire de carrière a concerné 47 officiers et 2 687 sous-officiers. Les promotions par changement de catégorie ont, quant à elles, bénéficié à 3 533 militaires.

Par ailleurs, le personnel militaire a connu 59 745 mutations dont 27 069 avec changement de résidence ⁽²⁾.

S'agissant du personnel civil, 2 283 recrutements⁽³⁾ dans le PMEA ont été réalisées dont 47,6 % de personnel de catégorie C ou de niveau III. Parallèlement, 3 437 civils ont quitté définitivement le ministère.

457 personnels civils titulaires ont également connu un changement de corps et 2 592 un changement de grade (hors promotions par concours). 44 agents non titulaires ont accédé à un contrat à durée indéterminée, en application des dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ⁽⁴⁾.

Les mutations ont concerné 2 409 civils dont 1 389 avec changement de résidence.

(1) PMEA : Plafond ministériel des emplois autorisés.

(2) Y compris les mutations des effectifs militaires de la gendarmerie sous PMEA 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 ».

Chiffres-clés

Militaires :

16 407 entrées dans le PMEA dont 13 396 recrutements.

22 940 sorties du PMEA dont 17 086 départs définitifs (y compris décès).

3 533 militaires ont bénéficié d'une promotion par changement de catégorie.

Civils :

2 933 entrées dans le PMEA dont 2 283 de recrutements directs.

4 362 sorties du PMEA, dont 3 437 départs définitifs (y compris décès).

457 avancements par changement de corps.

2.1 – LES ENTRÉES DANS LE PMEA

2.1.1 – Le personnel militaire

2.1.1.1 – Les recrutements directs

Recrutements directs ⁽⁵⁾ des militaires par catégorie et par armée, direction et service d'appartenance

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	255	674	7 297	865	9 091	67,8
MARINE	92	546	1 242	523	2 403	17,9
AIR	131	791	351	9	1 282	9,6
SSA	129	205	0	90	424	3,2
SEA	1	0	107	0	108	0,8
DGA	37	0	0	0	37	0,3
SCA	39	0	0	0	39	0,3
SID	12	0	0	0	12	0,1
TOTAL	696	2 216	8 997	1 487	13 396	100,0
%	5,2	16,5	67,2	11,1	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire recruté sous PMEA en 2014, hors élèves de l'École polytechnique.

Lecture : 255 officiers ont été recrutés sous PMEA par l'armée de terre en 2014.

Remarque : Aucun recrutement en 2014 pour le CGA, les APM 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.

Recrutements directs ⁽⁵⁾ des militaires féminins par catégorie et par armée, direction et service d'appartenance

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	25	106	488	50	669	41,9
MARINE	10	80	147	153	390	24,4
AIR	25	136	55	8	224	14,0
SSA	71	154	0	56	281	17,6
SEA	1	0	13	0	14	0,9
DGA	4	0	0	0	4	0,2
SCA	14	0	0	0	14	0,9
SID	1	0	0	0	1	0,1
TOTAL	151	476	703	267	1 597	100,0
%	9,5	29,8	44,0	16,7	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire féminin recruté sous PMEA en 2014, hors élèves de l'École polytechnique.

Lecture : 25 officiers féminins ont été recrutés sous PMEA par l'armée de terre en 2014.

(5) Issus de la société civile.

2.1.1.2 — Les autres entrées 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	177	306	728	35	1 246	41,4
MARINE	57	358	91	7	513	17,0
AIR	57	435	250	2	744	24,7
GENDARMERIE*	17	97	0	87	201	6,7
SSA	52	120	0	2	174	5,8
SEA	4	0	2	0	6	0,2
DGA	39	0	0	0	39	1,3
SCA	71	0	0	0	71	2,3
AUTRES SERVICES**	16	1	0	0	17	0,6
TOTAL	490	1 317	1 071	133	3 011	100,0
%	16,3	43,7	35,6	4,4	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le PMEA en 2014, hors recrutement direct.

Lecture : 177 officiers de l'armée de terre sont entrés dans le PMEA au cours de l'année 2014, hors recrutement direct.

* les données comprennent uniquement les gendarmes sous PMEA défense.

** APM, CGA, SID, PIA.

2.1.2 — Le personnel civil

2.1.2.1 — Les recrutements directs

Ensemble des recrutements ⁽⁶⁾ par catégorie et par statut

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	151	294	426	-	871	38,1
NON TITULAIRES	255	92	661	-	1 008	44,2
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	404	404	17,7
TOTAL	406	386	1 087	404	2 283	100,0
%	17,8	16,9	47,6	17,7	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil recruté en 2014.

Lecture : 255 agents non titulaires ont été recrutés au niveau I en 2014.

(6) Hors DGSE, vacataires et PCRL.

Ensemble des recrutements ⁽⁶⁾ 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	68	95	183	-	346	39,1
NON TITULAIRES	102	28	383	-	513	57,9
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	27	27	3,0
TOTAL	170	123	566	27	886	100,0
%	19,2	13,9	63,9	3,0	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil féminin recruté en 2014.

Lecture : 102 agents féminins non titulaires de niveau I ont été recrutés en 2014.

Les titulaires

Recrutements par catégorie et par employeur

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	21	20	89	130	14,9
MARINE	15	7	22	44	5,1
AIR*	7	27	17	51	5,8
SSA	3	37	123	163	18,7
DIRISI	5	72	42	119	13,7
OIAS	1	3	28	32	3,7
SEA	1	2	7	10	1,1
SCA	4	14	20	38	4,4
SIMu	0	1	9	10	1,1
DGA	3	4	0	7	0,8
SGA**	82	95	66	243	27,9
AUTRES SERVICES***	9	12	3	24	2,8
TOTAL	151	294	426	871	100,0
%	17,3	33,8	48,9	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire recruté en 2014.

Lecture : 21 agents de catégorie A ont été recrutés par l'armée de terre en 2014.

* Dont SIAé.

** Dont DICOd.

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

(6) Hors DGSE, vacataires et PCRL.

Recrutements par catégorie et par voie d'accès

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
CONCOURS INTERMINISTÉRIELS*	34	0	0	34	3,9
CONCOURS DÉFENSE ET RECRUTEMENTS DIRECTS**	3	35	67	105	12,0
TITULARISATION HANDICAPÉS	2	17	25	44	5,1
TITULARISATION PACTES***	0	0	7	7	0,8
DÉTACHEMENT, POSITION NORMALE D'ACTIVITÉ, INTÉGRATIONS DIRECTES	66	36	38	140	16,1
INTÉGRATIONS DE MILITAIRES	46	205	246	497	57,1
DONT L 4139-2	46	193	202	441	88,7
DONT EMPLOIS RÉSERVÉS	0	12	44	56	11,3
AUTRES****	0	1	43	44	5,0
TOTAL	151	294	426	871	100,0

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire recruté en 2014.

Lecture : 46 militaires ont été intégrés au personnel civil de catégorie A en 2014 au titre de l'article L. 4139-2 du code de la défense.

* 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).

** Englobe le recrutement d'administrateurs civils au tour extérieur.

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

**** Recrutement direct et recrutement des veuves ⁽⁷⁾.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

(7) Décret n° 2003-90 relatif au recrutement des conjoints du personnel militaire et civil relevant du ministère de la défense dont le décès est en relation avec l'exercice de ses fonctions et des partenaires liés à ce personnel militaire et civil par un pacte civil de solidarité du 3 février 2003.

Les non titulaires

Recrutements ⁽⁸⁾ par employeur et par niveau

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	3	8	423	434	43,0
MARINE	7	2	38	47	4,7
AIR*	20	27	49	96	9,5
SSA	12	3	12	27	2,7
DIRISI	1	2	2	5	0,5
OIAS	1	0	6	7	0,7
SEA	1	0	1	2	0,2
SCA	0	0	29	29	2,9
SIMu	0	0	6	6	0,6
DGA	74	9	10	93	9,2
SGA**	104	31	83	218	21,6
AUTRES SERVICES***	32	10	2	44	4,4
TOTAL	255	92	661	1 008	100,0
%	25,3	9,1	65,6	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté en 2014, hors DGSE.

Lecture : 423 agents non titulaires de niveau III ont été recrutés par l'armée de terre en 2014.

* Dont SIAé.

** Dont DICOd.

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

Recrutements ⁽⁸⁾ par type de contrat

En effectifs physiques

	NOMBRE	%
84-16*	746	74,0
BOE	37	3,7
ICT	92	9,1
TCT	34	3,4
APPRENTIS	97	9,6
AUTRES**	2	0,2
TOTAL	1 008	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté en 2014, hors DGSE.

Lecture : 92 ICT ont été recrutés en 2014.

* Y compris contrat de cabinet, aumôniers, maître d'internat/surveillant d'externat, contrat de différence et contrat sur cumul.

** Fonctionnaires détachés sur emploi de contractuels.

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.

(8) Hors DGSE, vacataires et PCRL.

Les ouvriers de l'État

Le ministère de la défense a recruté 404 ouvriers de l'État en 2014 :

- 2 recrutements issus de concours de techniciens à statut ouvrier ;
- 105 recrutements directs ;
- 297 reclassements d'ouvriers de maintenance aéronautique (OMA) de haute technicité, recrutés en application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, en ouvriers de l'État.

2.1.2.2 — Les autres entrées dans le PME A

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES*	50	77	294	-	421	64,8
NON TITULAIRES**	29	2	14	-	45	6,9
OUVRIERS DE L'ÉTAT***	-	-	-	184	184	28,3
TOTAL	79	79	308	184	650	100,0
%	12,2	12,2	47,3	28,3	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des autres entrées du personnel civil dans le PME A en 2014, hors recrutement et DGSE.

Lecture : 294 personnels de catégorie C sont entrés dans le PME A, hors recrutement, en 2014.

* 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

Le plan handicap ministériel invite tous les ressortissants du ministère à mener une réflexion sur leurs représentations sociales du handicap et leurs répercussions, pour tendre vers une prise en compte systématique, réussie et durable des personnes en situation de handicap tout au long de leur carrière.

Les orientations du plan handicap ministériel sont déclinées par le réseau handicap en s'appuyant sur les processus RH élaborés en amont par la délégation nationale handicap (DNH).

En 2014, l'accent a été porté sur un renforcement de la formation et de l'information, orienté plus particulièrement vers la hiérarchie de proximité, responsable de la protection des agents qu'elle encadre et de leur épanouissement professionnel.

Le plan handicap a également poursuivi la politique de recrutement relative au personnel en situation de handicap.

Malgré la réduction des effectifs au ministère de la défense, 43 personnes en situation de handicap ont ainsi été recrutées en 2014, portant le nombre de recrutements à 740 depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'inscrivent dans le cadre de la participation du ministère de la défense à la politique interministérielle en faveur de l'égalité des droits et des chances et de la citoyenneté des personnes en situation de handicap.

En effectifs physiques

		CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL
TITULAIRES	FEMMES	0	0	0	0	0
	HOMMES	0	0	0	0	0
NON TITULAIRES	FEMMES	1	2	14	0	17
	HOMMES	1	6	19	0	26
TOTAL		2	8	33	0	43

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil en situation de handicap recruté en 2014.

Lecture : 19 agents non titulaires masculins handicapés de niveau III ont été recrutés en 2014.

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.

2.1.3.1 – La mobilisation des agents militaires et civils sur le dossier handicap

Les axes prioritaires d'action du plan handicap 2013-2015 ont permis de mobiliser le ministère de la défense sur la prise en compte du handicap dans la vie professionnelle.

Ces axes ont été développés par le réseau handicap du ministère organisé autour des centres ministériels de gestion (CMG) et des groupements de soutien des bases de défense (GSBdD), des directions et du service parisien de l'administration centrale (SPAC).

En 2014, la CIFIH ⁽⁹⁾ a porté sur les écoles (l'École nationale des sous-officiers d'active (ENSOA) à Saint-Maixent et l'École polytechnique), au titre de la sensibilisation des élèves et la brigade des sapeurs-pompiers de Paris (BSPP).

2.1.3.2 – La politique d'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

S'agissant des aides techniques et humaines, développées dans le cadre de la nouvelle convention triennale signée entre la DRH-MD et le Fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour un montant de 3,5 M€, 295 agents ont bénéficié au titre de l'année 2014 d'un aménagement de leur environnement professionnel et/ou d'aides favorisant les conditions de travail pour un montant global de près de 675 000 euros.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique handicap et de sa déclinaison locale au sein du ministère de la défense, le champ d'action du réseau a été étendu, depuis 2013, à la prise en compte des militaires blessés ou malades concernés par le handicap et susceptibles de rester dans l'institution. Ils bénéficient d'un accompagnement assuré par les correspondants et relais handicap. Dans ce cadre, la DNH a conclu avec l'agence de reconversion de la défense (ARD) une convention afin de mutualiser les actions et créer de nouvelles stratégies.

(9) La campagne itinérante de formation et d'information sur le handicap.

2.2 – LES DÉPARTS DU PME A

2.2.1 – Le personnel militaire

2.2.1.1 – Départs définitifs

Départs définitifs par catégorie et par armée, direction et service d'appartenance

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	729	2191	7484	350	10754	62,9
MARINE	225	1448	715	332	2720	15,9
AIR	266	1631	764	51	2712	15,9
SSA	302	267	0	76	645	3,8
SEA	10	23	117	0	150	0,9
DGA	38	0	0	0	38	0,2
SCA	28	0	0	0	28	0,2
AUTRES SERVICES*	17	22	0	0	39	0,2
TOTAL	1 615	5 582	9 080	809	17 086	100,0
%	9,5	32,7	53,1	4,7	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A ayant quitté définitivement les armées en 2014.

Lecture : 729 départs définitifs d'officiers de l'armée de terre sous PME A ont été réalisés en 2014.

* APM, CGA, SID, PIA.

Départs définitifs des femmes militaires par catégorie et par armée, direction et service d'appartenance

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	46	205	495	40	786	39,3
MARINE	35	169	115	104	423	21,2
AIR	26	215	161	32	434	21,7
SSA	78	197	0	47	322	16,1
SEA	1	3	8	0	12	0,6
DGA	1	0	0	0	1	0,1
SCA	6	0	0	0	6	0,3
AUTRES SERVICES*	2	12	0	0	14	0,7
TOTAL	195	801	779	223	1 998	100,0
%	9,8	40,1	39,0	11,1	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire féminin sous PME A ayant quitté définitivement les armées en 2014.

Lecture : 46 départs de femmes officiers de l'armée de terre sous PME A ont été réalisés en 2014.

* APM, CGA, SID, PIA.

Départs définitifs (hors décès) par catégorie⁽¹⁰⁾, par ancienneté de service et par armée, direction et service d'appartenance

En effectifs physiques

		TERRE	MARINE	AIR	SSA	SEA	DGA	SCA	AUTRES SERVICES*	TOTAL
OFFICIERS	[0-4[23	67	29	64	0	0	6	0	189
	[4-15[73	48	14	67	0	1	0	0	203
	[15-25[51	27	18	13	0	4	3	2	118
	[25 ET PLUS	574	142	214	160	10	33	19	14	1166
	TOTAL	721	284	275	304	10	38	28	16	1676
SOUS-OFFICIERS	[0-4[144	116	179	65	1	0	0	0	505
	[4-15[564	397	299	110	2	0	0	17	1389
	[15-25[519	636	552	62	10	0	0	5	1784
	[25 ET PLUS	938	285	586	29	9	0	0	0	1847
	TOTAL	2165	1434	1616	266	22	0	0	22	5525
MdR	[0-4[3725	548	210	65	41	0	0	0	4589
	[4-15[3290	435	427	7	53	0	0	0	4212
	[15-25[740	0	145	0	23	0	0	0	908
	[25 ET PLUS	53	0	12	0	0	0	0	0	65
	TOTAL	7808	983	794	72	117	0	0	0	9774
TOTAL		10 694	2 701	2 685	642	149	38	28	38	16 975

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A ayant quitté définitivement les armées en 2014.

Lecture : 3 725 départs de militaires du rang de l'armée de terre sous PME A ayant moins de 4 ans de service ont été réalisés en 2014.

* APM, CGA, SID, PIA.

Décès par catégorie et par armée, direction et service d'appartenance

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	8	26	26	0	60
MARINE	2	14	3	0	19
AIR	2	15	9	1	27
SSA	2	1	0	0	3
SEA	0	1	0	0	1
SID	1	0	0	0	1
TOTAL	15	57	38	1	111

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A décédé en 2014.

Lecture : 1 sous-officier du service de santé des armées sous PME A est décédé en 2014.

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

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

2.2.1.2 — Les autres départs du PME A

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	302	804	1 639	8	2 753	47,0
MARINE	81	549	243	84	957	16,4
AIR	177	740	507	4	1 428	24,4
GENDARMERIE	24	121	0	50	195	3,3
SSA	111	159	0	7	277	4,7
SEA	5	7	7	0	19	0,3
DGA	70	0	0	0	70	1,2
SCA	106	0	0	0	106	1,8
AUTRES SERVICES*	24	25	0	0	49	0,9
TOTAL	900	2 405	2 396	153	5 854	100,0
%	15,4	41,1	40,9	2,6	100,0	

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté le périmètre du PME A en 2014, hors départs définitifs.

Lecture : 302 officiers de l'armée de terre ont quitté le PME A en 2014.

* 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

2.2.2 – Le personnel civil

2.2.2.1 – Les départs définitifs

Ensemble des départs définitifs ⁽¹¹⁾ par statut et par catégorie

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	248	276	466	-	990	28,8
NON TITULAIRES	240	79	723	-	1 042	30,3
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	1 405	1 405	40,9
TOTAL	488	355	1 189	1 405	3 437	100,0
%	14,2	10,3	34,6	40,9	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2014.

Lecture : 990 départs définitifs de personnel titulaire ont été constatés en 2014.

Ensemble des départs définitifs du personnel civil féminin ⁽¹¹⁾ par statut et par catégorie

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	82	156	355	-	593	51,1
NON TITULAIRES	74	21	225	-	320	27,6
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	247	247	21,3
TOTAL	156	177	580	247	1 160	100,0
%	13,4	15,3	50,0	21,3	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil féminin ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2014.

Lecture : 82 départs définitifs de personnel féminin titulaire de catégorie A ont été constatés en 2014.

(11) Hors DGSE, vacataires et PCRL.

Les titulaires

Départs définitifs par catégorie et par employeur

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	59	34	70	163	16,5
MARINE	17	5	17	39	3,9
AIR*	9	17	21	47	4,8
SSA	3	18	60	81	8,2
DIRISI	9	19	9	37	3,7
OIAS	9	22	94	125	12,6
SEA	2	4	4	10	1,0
SCA	7	14	23	44	4,5
SIMU	3	2	2	7	0,7
DGA	41	40	43	124	12,5
SGA**	83	93	119	295	29,8
AUTRES SERVICES***	6	8	4	18	1,8
TOTAL	248	276	466	990	100,0
%	25,0	27,9	47,1	100,0	

Source: DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2014, hors DGSE.

Lecture: 59 départs définitifs de personnel titulaire de catégorie A (y compris A +) ont été réalisés dans l'armée de terre en 2014.

* Dont SIAé.

** Dont DICOd.

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

Départs définitifs par catégorie et par circonstance

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
RETRAITE	141	224	354	719	72,6
RADIATION DES CADRES*	9	2	2	13	1,3
DÉCÈS	4	8	28	40	4,1
DÉMISSION OU ABANDON DE POSTE	4	4	24	32	3,2
DÉPART VOLONTAIRE**	4	9	35	48	4,9
RÉVOCAION	0	0	0	0	0,0
CONCOURS OU RECRUTEMENT HORS DÉFENSE	6	10	9	25	2,5
FINS DE DÉTACHEMENT ENTRANT	80	17	10	107	10,8
AUTRES***	0	2	4	6	0,6
TOTAL	248	276	466	990	100,0
%	25,0	27,9	47,1	100,0	

Source: DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2014, hors DGSE.

Lecture: 141 titulaires de catégorie A (y compris A +) sont partis à la retraite en 2014.

* Y compris la cessation anticipée d'activité (CAA).

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

*** Licenciement et fin de contrat.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

Les non titulaires

Départs définitifs ⁽¹²⁾ par catégorie et par employeur

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	7	11	185	203	19,5
MARINE	15	1	32	48	4,6
AIR*	10	7	349	366	35,1
SSA	13	1	17	31	3,0
DIRISI	0	1	3	4	0,4
OIAS	2	0	36	38	3,7
SEA	0	0	2	2	0,2
SCA	6	0	33	39	3,7
DGA	102	21	19	142	13,6
SGA**	75	32	44	151	14,5
AUTRES SERVICES***	10	5	3	18	1,7
TOTAL	240	79	723	1 042	100,0
%	13,0	7,6	69,4	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2014.

Lecture : 7 départs définitifs de personnels non titulaires de niveau I ont été réalisés dans l'armée de terre en 2014.

* Dont SIAé.

** Dont DICOd.

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

NB : Aucun départ définitif en 2014 au SIMu

(12) Hors DGSE, vacataires et PCRL.

Départs définitifs ⁽¹³⁾ par catégorie et par circonstance de départ

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
RETRAITE	81	20	42	143	13,7
DÉCÈS	3	3	3	9	0,9
DÉMISSION OU ABANDON DE POSTE	70	11	102	183	17,5
DÉPARTS VOLONTAIRES*	2	1	3	6	0,6
LICENCIEMENT	4	1	6	11	1,1
CONCOURS	0	1	1	2	0,2
TITULARISATION PERSONNELS HANDICAPÉS	2	16	26	44	4,2
TITULARISATION PACTE	0	0	7	7	0,7
FIN DE CONTRAT	71	24	238	333	31,9
RADIATION DES CADRES	7	0	0	7	0,7
AUTRES**	0	2	295	297	28,5
TOTAL	240	79	723	1 042	100,0

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2014.

Lecture : 71 non titulaires de niveau I sont partis à la fin de leur contrat en 2014.

* Donne droit à l'indemnité de départ volontaire.

** Radiation des OMA recrutés en qualité d'ouvriers de l'État.

Départs définitifs ⁽¹³⁾ par catégorie et par type de contrat

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
84-16*	115	30	531	676	64,9
D49	29	17	3	49	4,7
BERKANI	0	0	42	42	4,0
BOE	2	16	31	49	4,7
PACTE	0	0	11	11	1,1
ICT	94	0	0	94	9,0
TCT	0	16	0	16	1,5
APPRENTIS	0	0	105	105	10,1
TOTAL	240	79	723	1 042	100,0
%	23,0	7,6	69,4	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire ayant quitté le ministère de la défense en 2014, hors DGSE.

Lecture : 115 départs définitifs d'agents non titulaires de niveau I relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ont été réalisés en 2014.

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; **D49** : personnels relevant du décret n°49-1378 du 3 octobre 1949 modifié ; **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.

* Y compris contrat de cabinet, aumôniers, maître d'internat/surveillant d'externat, contrat de différence et contrat sur cumul. Les autres contractuels (PPE, FFECSA et autres contractuels) sont également agglomérés chez les 84-16.

(13) Hors DGSE, vacataires et PCRL.

Les ouvriers de l'État

Départs définitifs par circonstance

En effectifs physiques

	NOMBRE	%
RETRAITE	763	54,3
CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ	111	7,9
DÉCÈS	31	2,2
DÉMISSION	5	0,4
DÉPART VOLONTAIRE*	493	35,1
ABANDON DE POSTE	2	0,1
TOTAL	1 405	100,0

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2014, hors DGSE.
Lecture : 763 ouvriers de l'État sont partis à la retraite en 2014.

* Donnant droit à l'indemnité de départ volontaire.

2.2.2.2 — Les autres départs du PMEA ⁽¹⁴⁾

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OE	TOTAL	%
DÉTACHEMENT	257	0	0	257	27,8
POSITION DE NON ACTIVITÉ	8	0	0	8	0,8
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	7	26	50	83	9,0
CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	12	21	1	34	3,7
DISPONIBILITÉ	140	1	0	141	15,2
CONGÉ PARENTAL	86	9	1	96	10,4
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	170	0	136	306	33,1
TOTAL	680	57	188	925	100,0
%	73,5	6,2	20,3	100,0	

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant quitté le PMEA en 2014, hors départs définitifs.

Lecture : 188 ouvriers de l'État ont quitté le périmètre du PMEA en 2014, hors départs définitifs.

* Inklus les congés de grave maladie des non titulaires.

(14) Hors DGSE, vacataires et PCRL.

2.3 – PASSAGE DE CONTRAT À CARRIÈRE POUR LE PERSONNEL MILITAIRE

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	TOTAL
TERRE	12	1 178	1 190
MARINE	2	815	817
AIR	19	623	642
GENDARMERIE*	0	12	12
SSA	1	59	60
SEA	5	0	5
SCA	3	0	3
SID	5	0	5
TOTAL	47	2 687	2 734

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous contrat devenu de carrières en 2014.

Lecture : 1 178 sous-officiers sous contrat de l'armée de terre sont passés de carrière en 2014.

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

Remarque : aucun passage de contrat à carrière pour les APM, le CGA 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

2.4 – TRANSFORMATION DES CDD EN CDI POUR LES AGENTS CIVIL NON TITULAIRES ⁽¹⁵⁾

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL
TERRE	2	0	1	3
AIR*	1	0	1	2
SSA	8	0	2	10
OIAS	0	0	1	1
SEA	0	1	0	1
SIMU	1	0	0	18
SGA**	15	3	0	8
AUTRES SERVICES***	8	0	0	44
TOTAL	35	4	5	44

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 2014.

Lecture : 35 agents non titulaires de niveau I ont signé un contrat à durée indéterminée en 2014.

* Dont SIAé.

** Dont DICOd.

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

Remarque : aucune transformation de CDD en CDI pour la marine, la DIRISI, le SCA et la DGA.

(15) 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

2.5.1.1 – Changements de catégorie par armée, direction et service d'appartenance

En effectifs physiques

	DE VOL À MdR	DE MdR À S-OFF	DE MdR À OFF	DE S-OFF À OFF	TOTAL
TERRE	686	1 195	5	219	2 105
MARINE	144	840	0	69	1 053
AIR	17	236	0	67	320
GENDARMERIE*	0	21	0	6	27
SSA	0	7	0	12	19
SEA	0	3	0	0	3
SCA	0	0	0	4	4
APM	0	0	0	2	2
TOTAL	847	2 302	5	379	3 533

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 2014.

Lecture : 5 changements de catégorie de MdR à officier parmi le personnel de l'armée de terre ont été constatés en 2014.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère de la défense. Les avancements de volontaire à sous-officier dans la gendarmerie sont comptabilisés dans les avancements de MdR à sous-officier.

Remarque : aucun changement de catégorie pour le CGA, DGA, 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 ⁽¹⁶⁾ par armée, direction et service d'appartenance

En effectifs physiques

	PROMOTION INTERNE VOL	PROMOTION INTERNE MdR	PROMOTION INTERNE S-OFF	PROMOTION INTERNE OFF	TOTAL
TERRE	2	6 856	3 016	1 402	11 276
MARINE	197	2 010	4 277	886	7 370
AIR	72	929	2 811	632	4 444
GENDARMERIE*	170	0	112	12	294
SSA	95	0	215	623	933
SEA	0	100	26	22	148
DGA	0	0	0	171	171
SCA	0	0	0	89	89
AUTRES SERVICES**	0	0	7	9	16
TOTAL	536	9 895	10 464	3 846	24 741

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 en 2014.

Lecture : 6 856 militaires du rang de l'armée de terre ont changé de grade en 2014.

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

** APM, CGA, SID et PIA.

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
DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE A	126	5 903	2,1
DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE B	331	22 328	1,5
TOTAL	457	28 231	1,6

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire en 2014, hors DGSE.

Lecture : 126 agents titulaires de catégorie B sont passés en catégorie A en 2014.-

(16) Hors changement de catégorie.

2.5.2.2 — Changements de grade

En effectifs physiques

	CHANGEMENT DE GRADE		TOTAL DES AVANCEMENTS	TOTAL DES CONDITIONNANTS	POURCENTAGE DES PROMUS
	EXAMEN PROFESSIONNEL	CHOIX			
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE A	38	173	211	2 154	9,8
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE B	254	304	558	5 178	10,8
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE C	3	1 820	1 823	10 583	17,2
TOTAL	295	2 297	2 592	17 915	14,5

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire, hors DGSE, en 2014.

Lecture : 38 civils titulaires de catégorie A ont changé de grade suite à un examen professionnel en 2014.

2.5.3 — Avancement 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	43	167	13	223
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER	17	106	11	134
OUVRIER PROFESSIONNEL	693	526	86	1 305
OUVRIER NON PROFESSIONNEL	2	0	0	2
TOTAL	755	799	110	1 664

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État ayant connu un avancement en 2014.

Lecture : 693 avancements après essai d'ouvriers professionnels ont été réalisés en 2014.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

2.6 – LES MUTATIONS

2.6.1 – Le personnel militaire

2.6.1.1 – Mutations avec changement de résidence ⁽¹⁷⁾ par catégorie et par armée, direction et service d'appartenance

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	3 843	5 493	5 240	14 576
MARINE	1 122	3 474	1 023	5 619
AIR	1 450	3 128	614	5 192
GENDARMERIE*	4	134	38	176
SSA	418	345	0	763
SEA	29	37	39	105
DGA	277	0	0	277
SCA	246	0	0	246
AUTRES SERVICES**	102	13	0	115
TOTAL	7 491	12 624	6 954	27 069

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 2014, hors sortie d'école.

Lecture : 277 officiers de la DGA ont été mutés avec changement de résidence en 2014.

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

** APM, CGA, SID, PIA.

(17) 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 d'appartenance

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	1 952	2 779	4 846	9 577
MARINE	1 562	8 778	7 923	18 263
AIR	1 441	1 468	852	3 761
GENDARMERIE*	6	111	6	123
SSA	140	439	43	622
SEA	4	2	0	6
DGA	192	0	0	192
SCA	106	0	0	106
AUTRES SERVICES**	24	2	0	26
TOTAL	5 427	13 579	13 670	32 676

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 2014, hors sortie d'école.

Lecture : 192 officiers de la DGA ont été mutés sans changement de résidence en 2014.

* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEAs 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
2014	12 918	26 203	20 624	59 745
RAPPEL 2013	12 137	28 084	19 996	60 217
RAPPEL 2011	16 356	35 473	22 745	74 574

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu une mutation en 2014, hors sortie d'école.

Lecture : 12 918 officiers ont connu une mutation en 2014.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

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	185	10	-	195
CAT. B/NIV. II	368	2	-	370
CAT. C/NIV. III	528	0	-	528
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	296	296
TOTAL	1 081	12	296	1 389
RAPPEL 2013	903	9	186	1098
RAPPEL 2012	357	20	135	512

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu une mutation avec changement de résidence en 2014 y compris les mutations liées aux restructurations.

Lecture : 528 titulaires de catégorie C ont été mutés avec changement de résidence en 2014.

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	232	16	-	248
CAT. B/NIV. II	254	4	-	258
CAT. C/NIV. III	357	3	-	360
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	154	154
TOTAL	843	23	154	1 020
RAPPEL 2013	1 692	6	180	1 878
RAPPEL 2012	1 201	45	476	1 722

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2014, y compris les mutations liées aux restructurations.

Lecture : 357 agents titulaires de catégorie C ont été mutés sans changement de résidence en 2014.

2.6.2.3 — Nombre total de mutations par statut

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
2014	1 924	35	450	2 409
RAPPEL 2013	2 595	15	366	2 976
RAPPEL 2012	1 558	65	611	2 234

Source: DRHMD/SRHC/GPC

Champ: ensemble du personnel civil ayant connu une mutation en 2014, y compris les mutations liées aux restructurations.
Lecture: 1 924 personnels titulaires ont connu une mutation en 2014.

2.7 — LE PERSONNEL MILITAIRE ET CIVIL CONCERNÉS PAR LES RESTRUCTURATIONS EN 2014

Les restructurations intervenues au ministère de la défense en 2014 sont présentées au travers de 4 tableaux:

- les établissements dissouds;
- les établissements créés;
- les établissements transférés;
- les établissements réorganisés.

	ÉTABLISSEMENTS* DISSOUS		
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	7	1 745	95
MARINE	1	256	0
AIR	24	497	109
EMA***	0	558	357
DGA	27	0	0
SGA	0	40	211
DPSD	9	0	0
GENDARMERIE****	1	6	0
TOTAL	69	3 102	772

Source: SGA/DAR

Champ: ensemble des postes et des établissements du ministère de la défense ayant connu une restructuration en 2014.
Lecture: en 2014, 1 745 postes militaires et 95 postes civils relatifs à l'armée de terre ont été fermés consécutivement à la dissolution de 7 établissements.

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

** Il s'agit de postes en organisation.

*** Périère EMA sans les 3 armées: SEA, SSA, SCA, COMIAS et DIRISI.

**** Agents mis à disposition par le ministère de l'intérieur auprès de la brigade prévotale de Donaueschingen.

	ÉTABLISSEMENTS* CRÉÉS		
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	1	4	0
MARINE	1	94	0
AIR	3	25	0
EMA***	15	729	499
DGA	0	0	0
SGA	252	130	1 043
DPSD	1	8	2
TOTAL	273	990	1 544

Source : SGA/DAR

Champ : ensemble des postes et des établissements du ministère de la défense ayant connu une restructuration en 2014.

Lecture : en 2014, 130 postes militaires et 1 043 postes civils relatifs au SGA ont été ouverts consécutivement à la création de 252 établissements.

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

** Il s'agit de postes en organisation.

*** Périmètre EMA sans les trois armées : EMA, SCA et DIRISI.

**** Agents mis à disposition par le ministère de l'intérieur auprès de la brigade prévotale de Donaueschingen.

	ÉTABLISSEMENTS* TRANSFÉRÉS		
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	9	770	29
MARINE	9	243	71
AIR	15	240	24
EMA***	55	2152	524
DGA	2	2	11
SGA	12	7	57
DICOD	1	16	7
GENDARMERIE****	1	2	1
TOTAL	104	3 432	724

Source: SGA/DAR

Champ: ensemble des postes et des établissements du ministère de la défense ayant connu une restructuration en 2014.

Lecture: en 2014, 770 postes militaires et 29 postes civils relatifs à l'armée de terre ont été transférés consécutivement au transfert de 9 établissements.

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

** Il s'agit de postes en organisation.

*** Périmètre EMA sans les trois armées: EMA, inspection des armées, commandement interarmées de l'espace, SEA, SSA, DRM, SCA, COMIAS et DIRISI.

**** Agents mis à disposition par le ministère de l'intérieur auprès de la brigade prévotale de Donaueschingen.

	ÉTABLISSEMENTS* RÉORGANISÉS		
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	21	962	121
MARINE	2	71	40
AIR	57	1 613	154
EMA***	95	610	440
DGA	0	0	0
SGA	60	66	47
DPSD	2	5	4
TOTAL	237	3 327	806

Source: SGA/DAR

Champ: ensemble des postes et des établissements du ministère de la défense ayant connu une restructuration en 2014.

Lecture: en 2014, 71 postes militaires et 40 postes civils relatifs à la marine ont été réorganisés consécutivement à la réorganisation de 2 établissements.

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

** Il s'agit de postes en organisation.

*** Périmètre EMA sans les trois armées: SEA, SSA, forces de souveraineté, forces de présence, SCA, COMIAS et DIRISI.

**** Agents mis à disposition par le ministère de l'intérieur auprès de la brigade prévotale de Donaueschingen.



DICoD

CHAPITRE 3

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

Dépenses de personnel en 2014 – dépenses d’accompagnement de la politique des ressources humaines – rémunérations

La dépense de personnel, nommée dépense de titre 2, se décompose en 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 2014, les dépenses de personnel imputées sur le titre 2 ont globalement diminué de 502,7 millions d’euros par rapport à 2013 (- 2,5 %) pour atteindre 19 565,2 millions.

Par ailleurs, les dépenses de rémunération pour le personnel réserviste ont augmenté de 0,9 million d’euros par rapport à 2013 (+ 1,3 %) pour atteindre 70,8 millions d’euros.

En dehors des dépenses de personnel, 348,1 millions d’euros ont été consacrés à l’accompagnement de la politique des ressources humaines (action sociale, reconversion, formation, etc.).

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).

Pour des raisons de cohérence et de représentativité, la solde, mentionnée dans les tableaux présentant la rémunération du personnel militaire, est calculée sur l’ensemble des militaires affectés en métropole, sur la base d’un socle commun à l’ensemble des militaires.

Chiffres-clés

19 565,2 M€ de dépenses de personnel (titre 2) :

- Militaires : **15 129,8 M€**
- Civils : **4 435,4 M€**

Dont pensions : 6 679,8 M€

- Militaires : 6 065,7 M€
- Civils : 614,1 M€

Dont FSPOEIE* : 1 078,1 M€

Dont réserves (hors gendarmerie) : 70,8 M€

Dont OPEX (ISSE**) : 319,3 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 2014

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.

Dépenses de personnel (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	339,3	279,4	618,7		3,2
178 – PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES	13967,2	1789,5	15756,7		80,5
146 – ÉQUIPEMENT DES FORCES	320,2	1597,4	1917,6		9,8
212 – SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE	479,5	719,0	1198,5		6,1
167 – LIEN ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE	23,6	50,1	73,7		0,4
TOTAL	15129,8	4435,4	19565,2		100,0
%	77,3	22,7	100,0		

Source : DAF/SPB.

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

Lecture : 339,3 M€ ont été consacrés aux dépenses de rémunérations et charges sociales (y compris les contributions au CAS pensions) pour les militaires relevant du programme 144.

* Dont réservistes.

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	84,2	191,6	275,8		

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil affecté au SIAé.

Lecture : 84,2 M€ ont été consacrés aux dépenses de rémunération des militaires affectés au SIAé.

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	70,7
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	70,8

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble des réservistes sous PME.A.

Lecture : 70,8 M€ ont été consacrés à la rémunération des réservistes.

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	112,1	55,6	167,7	-
178 — PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES	5687,9	340,7	6028,6	-
146 — ÉQUIPEMENT DES FORCES	132,6	67,4	200,0	1 078,1
212 — SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE	123,1	135,0	258,1	-
167 — LIEN ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE	10,0	15,4	25,4	-
TOTAL	6065,7	614,1	6679,8	1 078,1

Source : DAF/SPB.

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

Lecture : la contribution employeur du programme 144 au CAS pension militaire s'élève à 112,1 M€ pour le personnel militaire.

* Dont réservistes.

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

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	319,3
TOTAL	319,3

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant perçu l'indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger (ISSE) dans le cadre d'une opération extérieure.

Lecture : dans le cadre des opérations extérieures, 319,3 M€ d'ISSE ont été versés au personnel affecté dans le programme 178.

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

Ces dépenses comprennent :

- les dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines relevant du budget opérationnel de programme (BOP) n° 21272 C (dit BOP APRH), consacrées à :
 - l'action sociale (cf. chapitre 8),
 - la formation du personnel civil,
 - l'accompagnement des restructurations,
 - l'indemnisation des accidents du travail ou de service et maladies professionnelles,
 - la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante.
- les dépenses consacrées à l'accompagnement et au reclassement professionnels du personnel militaire et à la politique de reconversion du personnel militaire, relevant du BOP 2127B C « Agence de reconversion de la défense ».

En complément des dispositifs de droit commun et des prestations interministérielles, la politique sociale du ministère de la défense vise à prendre en compte les contraintes spécifiques auxquelles sont soumis les agents du ministère et à compenser leur impact sur leur environnement social et familial.

Cette politique accompagne la gestion individuelle et collective du personnel militaire (reclassement professionnel) et civil (formation, accompagnement des restructurations).

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

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

Par ailleurs, les crédits d'indemnisation des accidents du travail ou de service et des maladies professionnelles, 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 cancérogènes.

Pour rappel, 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. Ce personnel ayant exercé des fonctions au contact de l'amiante ou reconnu atteint d'une maladie professionnelle liée à l'amiante peut bénéficier de ce dispositif à partir de l'âge de 50 ans.

En M€	
DÉPENSES EXÉCUTÉES (CRÉDITS DE PAIEMENT)	
RECONVERSION	28,6
ACTION SOCIALE	86,3
<i>DONT PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES (TITRE 2)</i>	6,0
<i>DONT PRESTATIONS MINISTÉRIELLES ET FONCTIONNEMENT (TITRE 3)</i>	80,3
RESTRUCTURATIONS (PAR* 2009-2014)	63,8
INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE**	38,0
INDEMNITÉ DE MOBILITÉ****	7,7
CHÔMAGE*****	18,1
FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	10,0
CONGÉ DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ — AMIANTE	102,0
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	57,4
TOTAL	348,1
<i>RAPPEL 2013</i>	<i>335,2</i>

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

Champ: ensemble des dépenses d'accompagnement des ressources humaines relevant du BOP n°21272C et du BOP n° 2127BC.

Lecture: 28,6 M€ ont été consacrés à la reconversion en 2014.

* Plan d'accompagnement des restructurations.

** Non compris le dispositif d'aide au départ outre-mer et étranger (2,3 M€).

*** Hors charges sociales (0,2 M€).

**** Hors chômage du personnel militaire et du personnel civil non restructurés.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

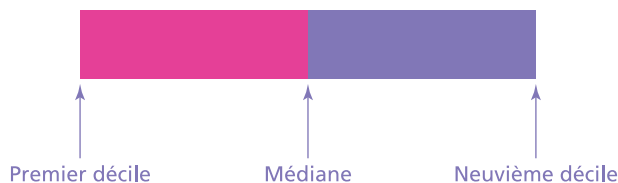
Réserve

Postface

3.3 – LES RÉMUNÉRATIONS

Les rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel militaire et par le personnel civil (titulaire, non titulaire et ouvrier de l'État) au cours de l'année 2014 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

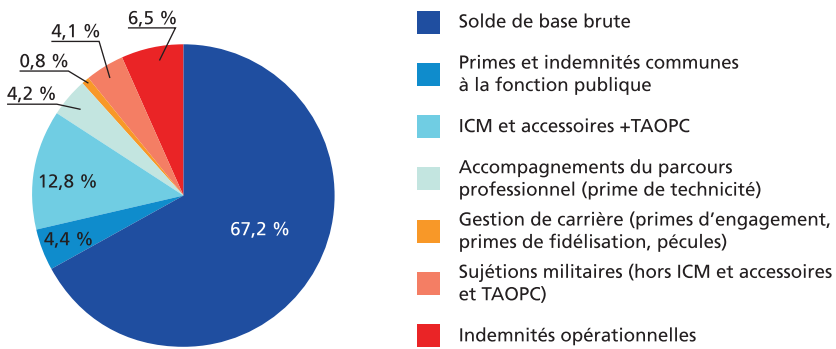
- **La solde des militaires est composée des éléments bruts auxquels sont déduits certains prélèvements.**

La solde brute des militaires est composée des éléments suivants :

- le traitement brut, qui est calculé en fonction de l'indice détenu et de la valeur du point fonction publique. Il peut être complété d'une indemnité différentielle lorsqu'une promotion engendre une perte d'indice.
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI), qui correspond à un nombre de points d'indice attribués à certains militaires lorsqu'ils occupent des postes impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière.
- les indemnités communes à la fonction publique :
 - le supplément familial de solde (SFS), qui est une indemnité attribuée aux militaires ayant des enfants à charge ;
 - l'indemnité de résidence (IR), qui est attribuée à l'ensemble des militaires en fonction de leur lieu d'affectation.
- les indemnités liées aux spécificités militaires :
 - l'indemnité pour charges militaires (ICM) et ses accessoires (le supplément, le complément et la majoration), qui servent à compenser certaines obligations spécifiques au personnel militaire, notamment l'obligation de disponibilité ;
 - l'indemnité de temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (TAOPC), qui indemnise les militaires qui ne bénéficient pas de l'ensemble des jours de permission négociés dans le cadre du passage aux 35 heures ;
 - les indemnités de sujétions de milieu (exemple: l'indemnité pour services aériens du personnel navigant – SAPN), qui sont attribuées aux militaires ayant des emplois avec de fortes contraintes ou exposés à des risques particuliers (notamment les primes et indemnités liées au service à la mer, aux services aériens, au parachutisme militaire, aux travaux dangereux...).

- les primes et indemnités opérationnelles :
 - les primes et indemnités, qui sont liées aux activités opérationnelles hors opérations extérieures (exemple: l'indemnité pour services en campagne (ISC)), telles les manœuvres, les alertes ou les opérations intérieures ;
 - les indemnités liées aux missions extérieures, qui sont attribuées aux militaires partis en opération extérieure ou en renfort temporaire (exemple: l'indemnité pour sujétions spéciales à l'étranger (ISSE)).
- les primes accompagnant le parcours professionnel :
 - les primes liées à la technicité (exemple: sujétions spéciales pour les militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA)), qui servent à rémunérer une qualification ou un diplôme particulier ;
 - les primes visant à faciliter la gestion du personnel (exemple: prime d'engagement), qui sont versées de manière ponctuelle et servent à renforcer l'attractivité de certains métiers, à fidéliser dans certaines spécialités, à aider aux départs à certains moments du parcours professionnel.

La solde brute mensuelle moyenne se décompose ainsi :



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

Champ : ensemble du personnel militaire, hors DGA.

Lecture : la rémunération principale (solde de base brute) du personnel militaire représente 67,2 % de la solde brute.

Les sujétions militaires, les indemnités opérationnelles et celles de gestion de carrière ne sont perçues que par une partie des militaires selon leur situation et leur affectation.

De cette rémunération brute sont déduits les prélèvements suivants :

- les cotisations pour pension ;
- la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- la contribution de solidarité (les militaires dont l'indice majoré est inférieur à 309 en sont exonérés) ;
- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- la cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP).

La prise en compte de ces prélèvements donne **la solde nette réellement perçue** par les militaires.

Outre le niveau hiérarchique, la solde des militaires varie donc fortement en fonction :

- du lieu d'affectation (métropole, DOM/COM, étranger) ;
- du poste occupé (poste embarqué, poste de personnel navigant, sujétions particulières...);
- de la spécialité détenue (appartenance au corps des personnels navigant pour l'armée de l'air...);
- des activités opérationnelles.

- **La rémunération du personnel militaire mentionnée dans les tableaux et graphiques suivants (3.3.1.2) comporte certaines restrictions**

Pour des raisons de cohérence et de représentativité, la rémunération du personnel militaire a été calculée sur l'ensemble des **militaires affectés en métropole**, sur la base d'un **socle de rémunération commun à l'ensemble des militaires**. Les indemnités spécifiques au milieu ou à l'activité opérationnelle ont été exclues.

Le champ des données affichées dans le bilan social de 2013 ne comportait pas cette restriction à la métropole et incluait certaines primes militaires spécifiques. **Le changement de périmètre en 2014 explique la variation de rémunération du personnel militaire entre les bilans sociaux de 2013 et 2014.**

Par ailleurs, comme pour le bilan social au titre de l'année 2013, le périmètre sur 2014 n'intègre pas les militaires de la Direction générale de l'armement (DGA).

3.3.1.2 — Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel militaire en 2014



Source : DAF/QEFI/OED, fichier de recensement des agents de l'État (RAE) du personnel militaire.
 Champ : ensemble du personnel militaire affecté en France métropolitaine, hors militaires de la DGA.

	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
GÉNÉRAL/AMIRAL	4 533	6 681	7 799
COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	4 850	5 762	6 822
LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	3 838	4 541	5 470
COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	3 301	3 850	4 714
CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	2 774	3 232	3 827
LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	1 902	2 406	3 014
SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	1 463	1 658	1 996
ASPIRANT	1 314	1 384	1 692
MAJOR	2 388	2 699	3 031
ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 058	2 470	2 805
ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	1 829	2 221	2 619
SERGEANT-CHEF/MAÎTRE	1 500	1 773	2 168
SERGEANT/SECOND MAÎTRE	1 324	1 453	1 807
CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	1 304	1 506	1 895
CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	1 242	1 318	1 497
SOLDAT/MATELOT BREVETÉ	1 199	1 295	1 457

Source : DAF/QEFI/OED, fichier de recensement des agents de l'État (RAE) du personnel militaire, 2014.

Champ : ensemble du personnel militaire affecté en France métropolitaine, hors militaires de la DGA.

Lecture : 10 % des soldats/matelots brevetés gagnent moins de 1 199 € nets par mois.

50 % des soldats/matelots brevetés gagnent plus de 1 295 € nets par mois.

10 % des soldats/matelots brevetés gagnent plus de 1 457 € nets par mois.

NB : Certaines cotisations retranchées à la rémunération décrite ci-dessus sont calculées sur la base d'une rémunération brute, prenant donc en compte des éléments exclus de celle ci-dessus.

3.3.2 — Le personnel civil

3.3.2.1 — La composition de la rémunération du personnel civil

La rémunération du personnel civil est composée du traitement brut qui dépend :

- pour les titulaires, d'une grille indiciaire relative au corps d'appartenance ;
- pour les ouvriers de l'État, d'une grille de salaire et de la zone d'affectation ;
- pour les non titulaires, du point d'indice de la fonction publique ⁽¹⁾ sans être forcément rattaché à une grille de salaire.

Le traitement brut est complété par :

- une NBI pour les titulaires : elle est attachée à certains emplois (liste fixée par arrêté) et correspond à un nombre de points d'indice attribués aux agents qui occupent des postes 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 également déduits :

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

Les rémunérations présentées intègrent les rappels de l'année 2013, 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 ⁽²⁾.

(1) À l'exception de certains contrats notamment ceux des ingénieurs et cadres technico-commerciaux (ICT) et des techniciens et cadres technico-commerciaux (TCT) qui bénéficient d'un traitement brut non indicé.

(2) 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 2014

En €



Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2014.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire, hors postes fonctionnels.

* Hors postes fonctionnels. Les administrateurs généraux, occupant quasi exclusivement sur des postes fonctionnels, ne sont pas pris en compte.

		En €		
FILIÈRE	CORPS	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE*	5 885	6 847	8 358
	ADMINISTRATEUR CIVIL	4 756	5 294	6 180
	CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	4 105	5 050	6 109
	ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	3 343	4 028	4 926
	ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	2 314	3 150	3 751
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2 410	2 732	3 111
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 244	2 547	2 940
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1 972	2 246	2 595
	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	1 710	1 850	2 114
	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	1 546	1 699	1 915
	ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1 ^{RE} CLASSE	1 450	1 599	1 823
	ADJOINT ADMINISTRATIF DE 2 ^E CLASSE	1 442	1 548	1 693
FILIÈRE TECHNIQUE	INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	3 282	3 712	4 164
	INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	2 650	3 008	3 489
	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 1 ^{RE} CLASSE	2 616	2 833	3 273
	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE	2 237	2 518	2 856
	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 ^E CLASSE	1 926	2 200	2 528
	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	1 564	1 725	1 982
	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	1 502	1 645	1 904
	AGENT TECHNIQUE DE 1 ^{RE} CLASSE	1 441	1 584	1 861
FILIÈRE ENSEIG.	MAÎTRE DE CONFÉRENCE	3 383	4 026	4 604
	PROFESSEUR AGRÉGÉ	3 031	4 033	5 144
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	2 218	2 726	3 579
FILIÈRE SOCIALE	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	2 614	2 852	3 319
	ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	2 448	2 586	2 743
	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1 819	2 101	2 443
FILIÈRE PARAMÉDICALE	CADRES DE SANTÉ CIVILS DE CLASSE NORMALE	2 278	2 750	2 891
	INFIRMIER DE DÉFENSE HORS CLASSE	2 618	2 665	2 818
	INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 323	2 538	2 646
	INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE NORMALE	2 073	2 243	2 442
	INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX DE CLASSE NORMALE	1 650	1 854	2 210
	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 239	2 480	2 681
	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE NORMALE	1 664	1 964	2 207
	AÏDE SOIGNANT DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	1 899	2 071	2 279
	AÏDE SOIGNANT DE CLASSE SUPÉRIEURE	1 713	1 892	2 091
	AÏDE SOIGNANT DE CLASSE NORMALE	1 598	1 758	1 938
AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS	1 412	1 558	1 733	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2014.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire, hors postes fonctionnelles.

Lecture : 10 % des adjoints administratifs de 2^e classe gagnent moins de 1 442 € nets par mois.

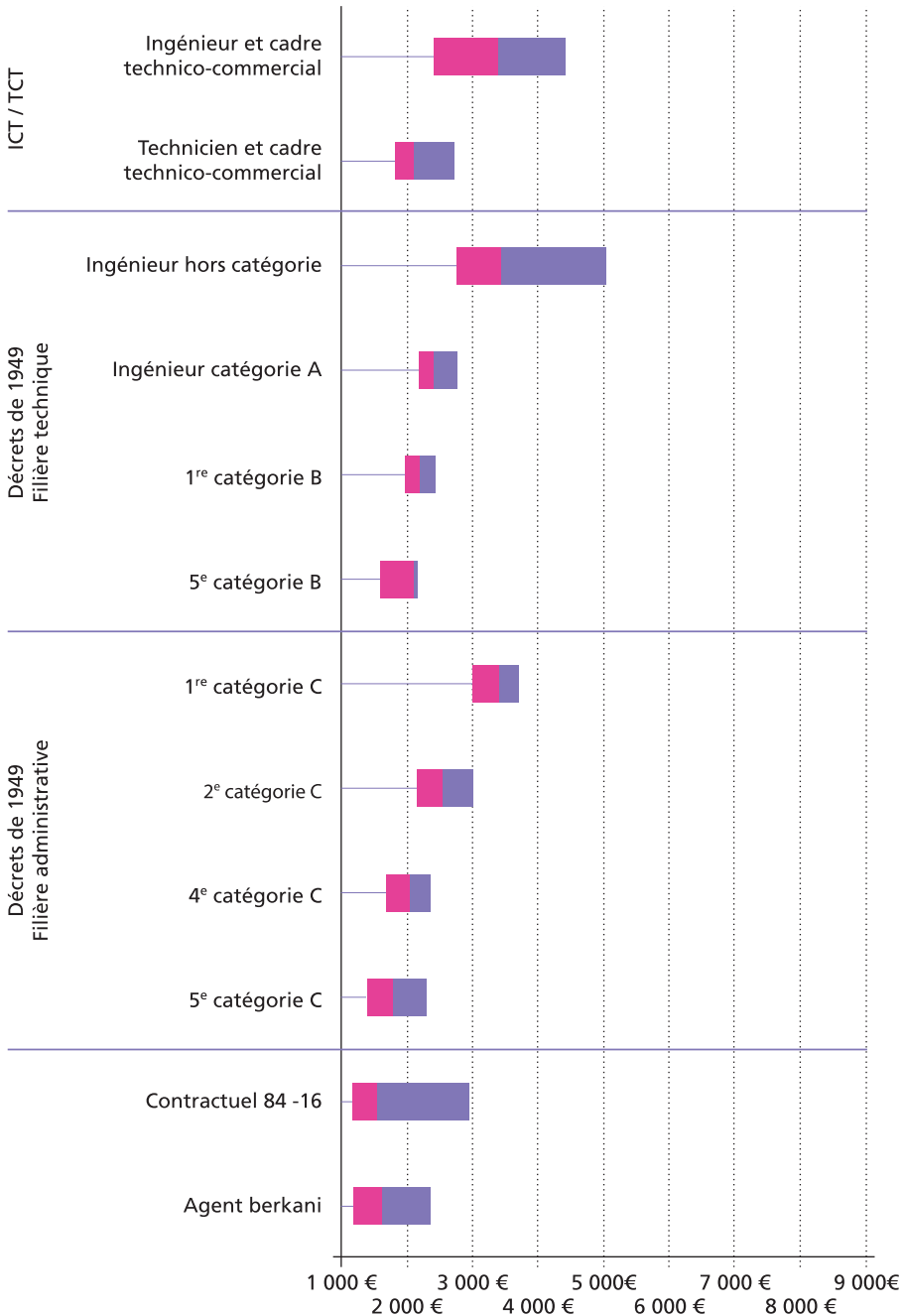
50 % des adjoints administratifs de 2^e classe gagnent plus de 1 548 € nets par mois.

10 % des adjoints administratifs de 2^e classe gagnent plus de 1 693 € nets par mois.

* Hors postes fonctionnels. Les administrateurs généraux, occupant quasi exclusivement sur des postes fonctionnels, ne sont pas pris en compte.

3.3.2.3 — Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil non titulaire en 2014

En €



Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2014.
 Champ : ensemble du personnel civil non titulaire.

En €

FILIÈRE	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE	
ICT/TCT	INGÉNIEUR ET CADRE TECHNICO-COMMERCIAL	2 426	3 400	4 427
	TECHNICIEN ET CADRE TECHNICO-COMMERCIAL	1 831	2 108	2 726
DÉCRET 1949 FILIÈRE TECHNIQUE	INGÉNIEUR HORS CATÉGORIE*	2 763	3 441	5 057
	INGÉNIEUR CATÉGORIE A*	2 183	2 410	2 771
	1 ^{RE} CATÉGORIE B*	1 982	2 202	2 435
	5 ^E CATÉGORIE B*	1 606	2 113	2 171
DÉCRET 1949 FILIÈRE ADMINISTRATIVE	1 ^{RE} CATÉGORIE C*	3 010	3 417	3 714
	2 ^E CATÉGORIE C*	2 154	2 548	3 024
	4 ^E CATÉGORIE C*	1 688	2 048	2 367
	5 ^E CATÉGORIE C*	1 402	1 788	2 307
	CONTRACTUEL 84-16**	1 191	1 629	2 963
	AGENT BERKANI	1 182	1 548	2 364

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2014.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire.

Lecture : 10 % des contractuels 84-16 gagnent moins de 1 191 € nets par mois.

50 % des agents contractuels 84-16 gagnent plus de 1 629 € nets par mois.

10 % des agents contractuels 84-16 gagnent plus de 2 963 € 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 hors personnel navigant professionnel contractuel (PNPC) de la DGA.

Personnel de
la DéfenseMouvements de
personnelDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailRelations
professionnelles

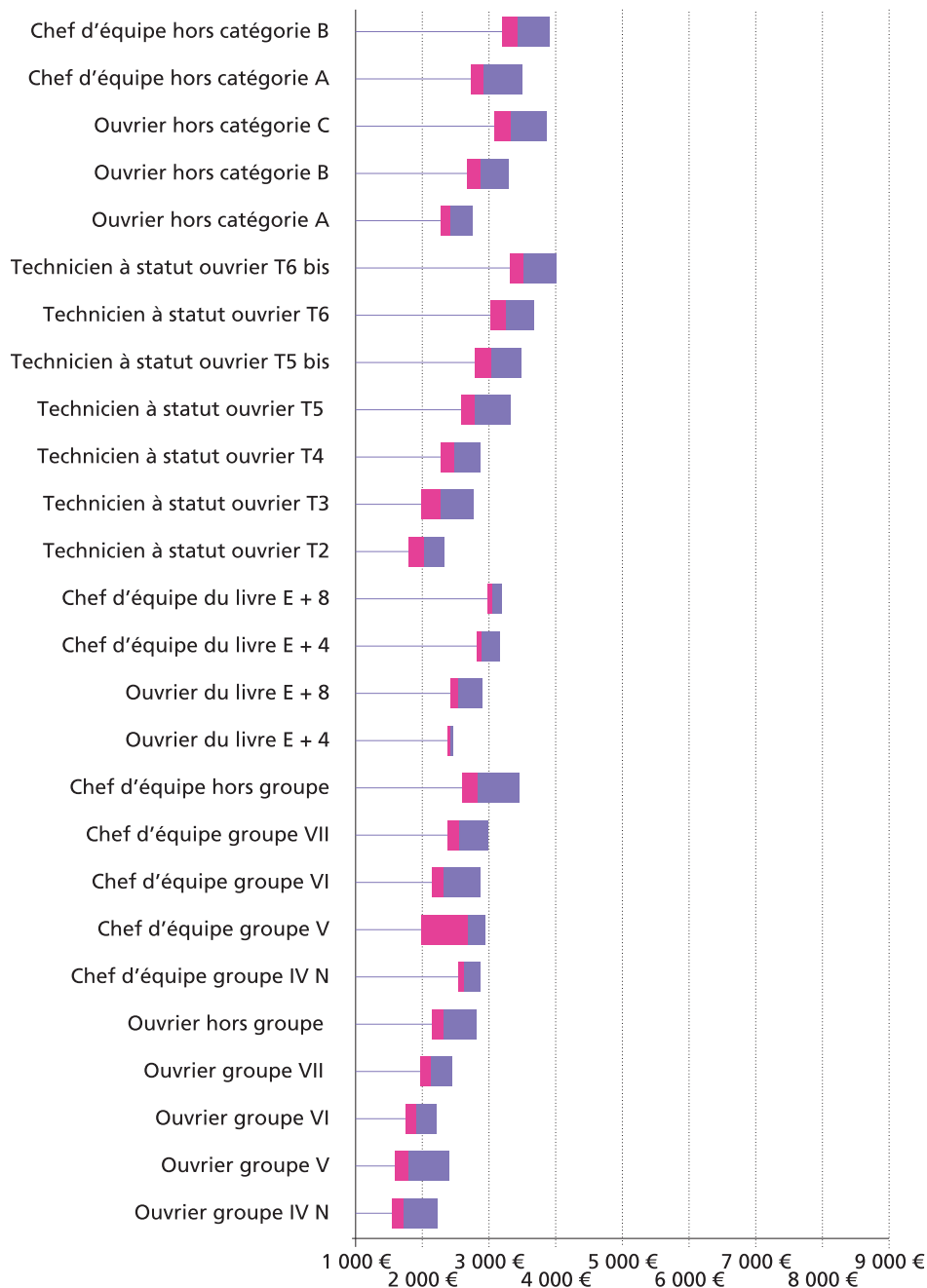
Politique sociale

Réserve

Postface

3.3.2.4 — Rémunérations mensuelles nettes perçues des ouvriers de l'État en 2014

En €



Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2014.
 Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État.

	En €		
	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE B	3 190	3 426	3 906
CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE A	2 719	2 900	3 498
OUVRIER HORS CATÉGORIE C	3 074	3 317	3 852
OUVRIER HORS CATÉGORIE B	2 668	2 860	3 290
OUVRIER HORS CATÉGORIE A	2 260	2 398	2 747
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 6 BIS	3 308	3 507	4 010
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 6	3 011	3 234	3 662
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 5 BIS	2 782	3 021	3 478
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 5	2 579	2 771	3 322
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 4	2 265	2 467	2 857
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 3	1 967	2 260	2 750
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 2	1 781	2 014	2 320
CHEF D'ÉQUIPE DU LIVRE E + 8	2 974	3 038	3 174
CHEF D'ÉQUIPE DU LIVRE E + 4	2 802	2 873	3 150
OUVRIER DU LIVRE E + 8	2 404	2 521	2 888
OUVRIER DU LIVRE E + 4	2 366	2 405	2 454
CHEF D'ÉQUIPE HORS GROUPE	2 592	2 819	3 435
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VII	2 363	2 536	2 972
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VI	2 133	2 307	2 861
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE V	1 976	2 666	2 934
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE IV N	2 531	2 614	2 864
OUVRIER HORS GROUPE	2 136	2 307	2 801
OUVRIER GROUPE VII	1 950	2 103	2 432
OUVRIER GROUPE VI	1 740	1 891	2 198
OUVRIER GROUPE V	1 578	1 773	2 388
OUVRIER GROUPE IV N	1 534	1 704	2 206

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2014.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État.

Lecture : 10 % des ouvriers groupe IV N gagnent moins de 1 534 € nets par mois.

50 % des ouvriers groupe IV N gagnent plus de 1 704 € nets par mois.

10 % des ouvriers groupe IV N gagnent plus de 2 206 € 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 de la Défense a 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 (EMA), prépare et propose au ministre de la défense les directives ou décisions de politique générale de formation.

Depuis plusieurs années, la formation est engagée dans une démarche de rationalisation des moyens humains et financiers qui se traduit par de nombreuses mutualisations et la mise en place de pôles interarmées d'excellence dans certains domaines, tels que la cyberdéfense ou le nucléaire. En 2014, plusieurs groupes de travail ont été créés, concernant l'analyse des coûts de formation et l'élaboration d'une politique de formation par le numérique.

En 2014,

- 84 522 actions de formation ont été menées au profit du personnel militaire (- 9,7 % par rapport à 2013);
- 42 459 actions de formation ont été consacrées au personnel civil (-17,5 % par rapport à 2013).

Ces diminutions s'expliquent notamment par la baisse globale des effectifs du ministère de la défense. Pour le personnel civil, elle s'explique aussi par le volume limité de recrutement par concours externes et la baisse du nombre de préparations aux concours internes.

Chiffres-clés

Militaires* :

84 522 actions de formation

4 487 006 journées de formation

Civils :

42 459 actions de formation

134 842 journées de formation

* y compris gendarmerie sous PMEA du ministère de la défense.

4.1 – LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE

4.1.1 – Le rôle de la formation

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. La dualité formation/préparation opérationnelle constitue le socle du parcours professionnel des militaires.

Le dispositif de formation des militaires est organisé afin de pouvoir disposer, en permanence, d'une ressource humaine dimensionnée au plus juste, dotée des compétences nécessaires, motivée et au meilleur coût, pour réaliser les missions confiées aux armées. Il évolue au rythme des chantiers de rationalisation qu'imposent les déflations d'effectifs et les budgets dédiés contraints. Il s'adapte également à l'émergence de nouvelles méthodes (formation par le numérique) et à la nécessité de faire face à de nouvelles menaces (cyberdéfense).

Quatre types de formation jalonnent, de façon complémentaire, la carrière du militaire qui est encouragé à utiliser le dispositif en vigueur pour valoriser son parcours :

- **la formation initiale**, qui est principalement axée sur la capacité à tenir un premier emploi opérationnel et, pour les officiers, sur l'acquisition de connaissances générales et techniques utiles à des emplois de niveau supérieur et d'aptitudes au commandement ;
- **la formation continue**, qui permet de s'adapter aux emplois et d'acquérir des compétences permettant d'enrichir son projet de carrière ;
- **la formation de cursus**, diplômante, qui permet d'ouvrir une perspective d'accès aux grades supérieurs ;
- **la formation pour la reconversion**, qui permet de préparer le retour à la vie civile.

4.1.2 – Les principales mesures prises en 2014

En 2014, le ministre de la défense a demandé qu'une profonde réflexion sur la fonction formation (commandement, formation et soutien à la formation) soit engagée afin de contribuer à la déflation d'effectifs tout en conservant la qualité de formation acquise.

Dans la continuité de l'effort de rationalisation de la formation engagé depuis plusieurs années, 2014 a été marquée par d'importants travaux :

- la décision d'élaborer une nouvelle architecture du comité de coordination de la formation (CCF). L'objectif est de structurer les instances du comité en corrélant les commissions spécialisées de la formation (CSF), par redéfinition de leur périmètre, aux 32 familles professionnelles décrites par le référentiel des emplois ministériels (REM), dans le cadre d'une approche par les compétences ;
- la recherche de la meilleure solution de rationalisation de la formation à la conduite automobile ;
- la mise en œuvre de moyens accrus dans le domaine de la formation à la cyberdéfense, qui est devenue un enjeu national et une priorité ministérielle ;
- le transfert de l'école des fourriers de Querqueville (EFQ) de la marine vers le service du commissariat des armées (SCA), dans le cadre de la rationalisation de la chaîne soutien.

Plusieurs groupes de travail ont également été créés en vue de permettre la réalisation d'économies. Ils ont notamment porté sur :

- l'analyse des coûts de la formation, afin de dégager une méthode globale du calcul des coûts directs et indirects ;
- l'élaboration d'une politique de formation par le numérique.

4.1.3 — Nombre d'actions de formation initiale ⁽¹⁾ par catégorie hiérarchique et par armée, direction et service d'appartenance

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	1 416	3 056	6 278	1 970	12 720	46,7
MARINE	687	689	1 375	382	3 133	11,5
AIR	671	2 368	612	4	3 655	13,4
GENDARMERIE*	166	2 144	0	4 513	6 823	25,1
SSA	7	328	0	0	335	1,2
SEA	11	9	215	0	235	0,9
SCA	75	0	0	0	75	0,3
DGA	215	0	0	0	215	0,8
SID	39	0	0	0	39	0,1
TOTAL	3 287	8 594	8 480	6 869	27 230	100,0
%	12,1	31,6	31,1	25,2	100,0	

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

Champ : ensemble des actions de formation initiale ayant bénéficié au personnel militaire, hors élèves de l'École polytechnique, en 2014.

Lecture : 1 416 actions de formation initiale ont été suivies par les élèves officiers de l'armée de terre en 2014.

* Uniquement les gendarmes sous PMEAs du ministère de la défense.

NB : Aucune formation initiale pour 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 2012 à juin 2014 sera comptabilisée deux fois (en 2013 et en 2014) et non trois.

4.1.4 — Nombre d'actions de formation de cursus ⁽²⁾ par catégorie hiérarchique et par armée, direction et service d'appartenance

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	1 117	3 617	484	0	5 218	35,0
MARINE	537	1 712	691	0	2 940	19,7
AIR	525	2 330	600	0	3 455	23,2
GENDARMERIE*	231	2 060	0	0	2 291	15,4
SSA	549	113	0	0	662	4,4
SEA	1	6	45	0	52	0,4
SCA	15	0	0	0	15	0,1
DGA	255	0	0	0	255	1,7
SID	7	0	0	0	7	0,1
TOTAL	3 237	9 838	1 820	0	14 895	100,0
%	21,7	66,1	12,2	0,0	100,0	

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

Champ : ensemble des actions de formation de cursus ayant bénéficié au personnel militaire en 2014.

Lecture : 1 117 actions de formation de cursus ont été suivies par les officiers de l'armée de terre en 2014.

* Uniquement les gendarmes sous PMEA du ministère de la défense.

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

(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 2012 à juin 2014 sera comptabilisée deux fois (en 2013 et en 2014) et non trois.

4.1.5 – Nombre d'actions de formation d'adaptation à l'emploi ⁽³⁾ par catégorie hiérarchique et par armée, direction et service d'appartenance

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	2055	5 197	974	0	8 226	19,4
MARINE	1 179	5 400	2 051	0	8 630	20,3
AIR	2 009	5 535	982	0	8 526	20,1
GENDARMERIE*	1 443	8 879	0	177	10 499	24,8
SSA	1 634	908	721	0	3 263	7,7
SEA	10	33	22	0	65	0,1
DGA	1 197	201	2	0	1 400	3,3
SCA	156	0	0	0	156	0,4
APM	11	12	0	0	23	0,1
SID	871	694	37	0	1 602	3,8
PIA	1	6	0	0	7	0,0
TOTAL	10 566	26 865	4 789	177	42 397	100,0
%	24,9	63,4	11,3	0,4	100,0	

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

Champ: ensemble des actions de formation d'adaptation à l'emploi ayant bénéficié au personnel militaire en 2014.

Lecture: 2 055 actions de formation d'adaptation à l'emploi ont été suivies par les officiers de l'armée de terre en 2014.

* Uniquement les gendarmes sous PMEA du ministère de la 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 2012 à juin 2014 sera comptabilisée deux fois (en 2013 et en 2014) et non trois.

4.1.6 — Nombre total d'actions de formation ⁽⁴⁾ par catégorie hiérarchique et par armée, direction et service d'appartenance

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	4 588	11 870	7 736	1 970	26 164	31,0
MARINE	2 403	7 801	4 117	382	14 703	17,4
AIR	3 205	10 233	2 194	4	15 636	18,5
GENDARMERIE*	1 840	13 083	0	4 690	19 613	23,2
SSA	2 190	1 349	721	0	4 260	5,0
SEA	22	48	282	0	352	0,4
DGA	1 667	201	2	0	1 870	2,2
SCA	246	0	0	0	246	0,3
APM	11	12	0	0	23	0,0
SID	917	694	37	0	1 648	2,0
PIA	1	6	0	0	7	0,0
TOTAL	17 090	45 297	15 089	7 046	84 522	100,0
%	20,2	53,6	17,9	8,3	100,0	

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

Champ : ensemble des actions de formation ayant bénéficié au personnel militaire en 2014.

Lecture : 2 190 actions de formation ont été suivies par les officiers du SSA en 2014.

* Uniquement les gendarmes sous PMEAs du ministère de la défense.

NB : Aucune action de 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 2012 à juin 2014 sera comptabilisée deux fois (en 2013 et en 2014) et non trois.

4.1.7 – Nombre de journées de formation par catégorie hiérarchique et par armée, direction et service d'appartenance

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	392 681	483 325	517 741	153 660	1 547 407	34,5
MARINE	168 370	442 840	270 951	13 370	895 531	20,0
AIR	193 325	454 771	34 089	152	682 337	15,2
GENDARMERIE*	86 628	658 410	0	289 475	1 034 513	23,1
SSA	166 633	28 035	9 694	0	204 362	4,5
SEA	4 115	3 855	39 701	0	47 671	1,1
DGA	57 586	801	8	0	58 395	1,3
SCA	480	0	0	0	480	0,0
APM	41	21	0	0	62	0,0
SID	13 397	2 336	185	0	15 918	0,3
PIA	5	325	0	0	330	0,0
TOTAL	1 083 261	2 074 719	872 369	456 657	4 487 006	100,0
%	24,2	46,2	19,4	10,2	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 2014.

Lecture : 193 325 journées de formation ont été consacrées à la formation des officiers de l'armée de l'air en 2014.

* Uniquement les gendarmes sous PMEA du ministère de la défense.

NB : Aucune action de formation pour le CGA.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

4.1.8 – Evolution de la formation depuis 3 ans

	2012	2013	2014	ÉVOLUTION 2013/2014
NOMBRE D' ACTIONS DE FORMATION	92 623	93 586	84 522	- 9,7 %
NOMBRE DE JOURNÉES DE FORMATION	5 057 134	4 636 814	4 487 006	- 3,2 %

4.2 – LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL

4.2.1 – Le rôle de la formation

Dans le cadre de la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique ⁽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 de la défense, c'est une priorité réaffirmée avec force par le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale de 2013.

La formation permet l'adaptation des agents à leur métier, à leur poste de travail et au renforcement de leurs compétences. Elle est également un vecteur de promotion sociale dans le cadre de la préparation des concours, essais et examens professionnels.

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

4.2.2 – La gouvernance et l'organisation de la formation

La 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 (DGAFP) et les orientations 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 (centre de formation de la défense, centre de formation au management de la défense).

(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 DGAFP du 31 juillet 2009 relative à la mise en œuvre de la période de professionnalisation).

4.2.3 – Les objectifs de la formation

Le document d'orientation à moyen terme de la formation (DOMTF), 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.

Il rappelle les évolutions de l'organisation du ministère et du réseau de la formation et définit les axes d'effort pour les années à venir. 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 suivent un fil directeur : le maintien dans l'emploi et de la compétence tout au long du parcours professionnel.

4.2.4 – Les principales mesures prises en 2014 en matière de formation

L'activité formation au profit du personnel civil, mieux rationalisée et plus lisible, s'emploie à maintenir les compétences en prenant en compte l'évolution des métiers, des matériels et des besoins. Les actions de formation se sont traduites notamment par :

- la publication de l'instruction ministérielle relative au DOMTF 2013/2016 après sa présentation au comité technique ministériel du 9 juillet 2014 ;
- la poursuite du développement des formations en e-learning accessibles au plus grand nombre, notamment en bureautique ;
- la finalisation de la rénovation (contenu et durée) des formations initiales à la prise de poste (FIPP), conformément aux engagements du DOMTF 2013/2016 ;
- la rédaction d'une instruction relative aux formateurs internes occasionnels qui décline les dispositions du « guide pratique : les formateurs internes occasionnels » de la DGAFP, en tenant compte de l'organisation et des spécificités du ministère de la défense ;
- la rédaction d'une instruction relative à la mise en œuvre de parcours de professionnalisation, afin de renforcer ce dispositif mis en œuvre en 2013, pour pourvoir des postes dans des zones géographiques peu attractives, mais également au profit d'agents éloignés de l'emploi.

4.2.5 — Nombre d'actions de formation

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

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
FORMATION STATUTAIRE	155	716	231	231	1 333	3,1
FORMATION STATUTAIRE HORS PACTE*	155	716	229	231	1 331	3,1
PACTE*	0	0	2	0	2	0,0
FORMATION CONTINUE	6 965	9 518	11 971	9 356	37 810	89,1
FORMATION À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)**	3 421	5 086	5 559	4 353	18 419	43,4
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)**	451	961	974	881	3 267	7,7
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	3 093	3 471	5 438	4 122	16 124	38,0
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	222	1 325	667	1 102	3 316	7,8
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	60	1 008	327	352	1 747	4,1
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION**	0	0	1	0	1	0,0
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**	6	4	34	4	48	0,1
CONGÉS DE RESTRUCTURATION**	2	0	4	3	9	0,0
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)**	6	18	15	6	45	0,1
BILANS DE COMPÉTENCES**	26	20	26	15	87	0,2
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	122	275	260	722	1 379	3,3
ENSEMBLE	7 342	11 559	12 869	10 689	42 459	100,0
%	17,3	27,2	30,3	25,2	100,0	

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des actions de formation ayant bénéficié au personnel civil en 2014.

Lecture : 2 formations statutaires PACTE ont bénéficié à des agents de catégorie C ou de niveau III en 2014.

* 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.

Remarque : les actions de formation continue sont classées selon une nomenclature interministérielle, définie par la DGAFP. Cette nomenclature permet de faire des comparaisons, de formations individuelles dispensées, entre les différents départements ministériels.

Nombre d'actions de formation par catégorie hiérarchique et domaine de formation

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
ACCUEIL-SENSIBILISATION À L'ENVIRONNEMENT	513	2337	1550	795	5195	12,2
MANAGEMENT-GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	1324	1861	2780	338	6303	14,9
ACHATS PUBLICS	463	823	610	194	2090	4,9
GESTION ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES	458	519	551	252	1780	4,2
TECHNIQUES JURIDIQUES	125	140	68	9	342	0,8
TECHNIQUES ADMINISTRATIVES	50	97	263	124	534	1,3
INFORMATIQUE	974	1999	2527	1546	7046	16,6
LANGUES	475	184	121	326	1106	2,6
DÉVELOPPEMENT DURABLE	49	70	56	56	231	0,5
SERVICES AUX USAGERS	153	401	640	190	1384	3,3
FORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX MISSIONS DE CHAQUE MINISTÈRE	2758	3128	3703	6859	16448	38,7
TOTAL	7342	11559	12869	10689	42459	100,0
%	17,3	27,2	30,3	25,2	100,0	

Source: DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble des actions de formation ayant bénéficié au personnel civil en 2014.

Lecture: 153 formations de « services aux usagers » ont été suivies par des agents de catégorie A ou de niveau I en 2014.

Remarque: les domaines de formation sont classés selon une nomenclature interministérielle définie par la DGAFP. Les formations qui ne peuvent être intégrées dans cette nomenclature sont ajoutées dans la catégorie « formations spécifiques aux missions de chaque ministère ».

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

4.2.6 — Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation

Nombre d'agents ayant suivi au moins une 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	87	368	129	139	723	3,0
FORMATION CONTINUE	3 955	4 866	6 611	5 670	21 102	89,2
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	127	673	368	668	1 836	7,8
ENSEMBLE	4 169	5 907	7 108	6 477	23 661	100,0
%	17,6	25,0	30,0	27,4	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'au moins une formation en 2014.

Lecture : 87 agents de catégorie A ou de niveau I ont suivi au moins une formation statutaire en 2014.

Remarque : Un agent peut suivre plusieurs formations dans l'année.

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

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
TERRE	142	482	750	1 357	2 731	11,5
MARINE	13	18	30	103	164	0,7
AIR	329	421	404	1 449	2 603	11,0
SSA	118	388	969	275	1 750	7,4
SEA	12	62	81	167	322	1,4
DGA	2 044	760	213	687	3 704	15,6
SGA	1 085	2 116	2 185	1 030	6 416	27,1
DIRISI	136	585	191	169	1 081	4,6
EMA	82	137	156	202	577	2,4
DRM	31	37	14	4	86	0,4
SCA	177	901	2 115	1 034	4 227	17,9
TOTAL	4 169	5 907	7 108	6 477	23 661	100,0
%	17,6	25,0	30,0	27,4	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'au moins une formation en 2014.

Lecture : 1 085 agents de catégorie A ou de niveau I du SGA ont suivi au moins une formation en 2014.

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

4.2.7 – Nombre de journées de formation par catégorie et type d'action

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
FORMATION STATUTAIRE	923	5 184	1 512	4 215	11 834	8,8
FORMATION STATUTAIRE HORS PACTE*	923	5 184	1 117	4 215	11 439	8,5
PACTE*	0	0	395	0	395	0,3
FORMATION CONTINUE	23 606	26 785	31 177	30 302	111 870	83,0
FORMATION À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)**	10 741	14 245	14 555	13 926	53 467	39,7
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)**	1 202	2 772	2 742	2 736	9 452	7,0
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	11 663	9 768	13 880	13 640	48 951	36,3
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	829	2 827	5 156	2 326	11 138	8,2
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	111	1 265	631	663	2 670	2,0
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION**	0	0	76	0	76	0,1
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE	348	516	3 484	156	4 504	3,3
CONGÉS DE RESTRUCTURATION**	28	0	295	66	389	0,3
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)**	15	425	85	17	542	0,4
BILANS DE COMPÉTENCES**	103	97	94	44	338	0,2
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	224	524	491	1 380	2 619	1,9
ENSEMBLE	25 358	34 796	37 845	36 843	134 842	100
%	18,8	25,8	28,1	27,3	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble de journées de formation ayant bénéficié au personnel civil en 2014.

Lecture : le nombre de journées de formation statutaire pour les agents de catégorie A ou de niveau I en 2014 s'élève à 923.

* 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

4.2.8 — Coût de la formation par catégorie

En M€

	COÛT DE LA FORMATION (EN M€)	%
CAT. A/Niv. I	13,6	25,5
CAT. B/Niv. II	14,3	26,8
CAT. C/Niv. III	12,0	22,5
OUVRIERS DE L'ÉTAT	13,4	25,2
TOTAL	53,3	100,0

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : coût de formation du personnel civil en 2014.

Lecture : le coût de la formation du personnel de catégorie B ou de niveau II s'élève à 14,3 millions d'euros et représente 26,8 % du coût total de formation du personnel civil.

4.2.9 — Évolution de la formation depuis 3 ans

	2012	2013	2014	ÉVOLUTION 2013/2014
NOMBRE D' ACTIONS DE FORMATION	48 468	51 461	42 459	- 17,5 %
NOMBRE DE JOURNÉES DE FORMATION	182 824	161 729	134 842	- 16,6 %
COÛT DE LA FORMATION (EN M€)	68,0	65,6	53,3	- 18,8 %

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : formation du personnel civil entre 2012 et 2014.

Lecture : le coût de formation s'élève à 53,3 millions d'euros en 2014.

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	79	183	317	0	579	100	64 264
FORMATION DU PERSONNEL EN RELATION AVEC LE PERSONNEL HANDICAPÉ*	150	50	0	0	200	306	196 648
BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005 ET RECONNUS CDAPH**	29	51	61	26	167	519	54 015
TOTAL	258	284	378	26	946	925	314 927

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : formation du personnel civil en faveur du personnel handicapé en 2014.

Lecture : 51 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).

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

(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.

4.4 – LES APPRENTIS (8)

Au 31 décembre 2014, le ministère de la défense, après recrutement (97 recrutements dans l'année), comptait 164 apprentis. Leur coût pédagogique pour l'année s'est élevé à 597 927 €.

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	SSA	DGA	AUTRES	TOTAL
ÂGE MOYEN	20	19	20	22	22	22	21
EFFECTIF AU 31/12/14	32	14	61	18	14	25	164
RAPPEL 2013	29	14	65	17	21	23	169

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : formation du personnel civil en apprentissage en 2014.

Lecture : au 31 décembre 2014, l'armée de terre compte 32 apprentis.

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

Répartition du recrutement des apprentis par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	APPRENTIS		TOTAL
	FEMMES	HOMMES	
TERRE	10	15	25
MARINE	2	4	6
AIR*	3	28	31
SSA	11	1	12
SCA	0	2	2
DGA	4	6	10
SGA**	3	6	9
AUTRES SERVICES***	1	1	2
TOTAL	34	63	97

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble des apprentis recrutés en 2014.

Lecture: 28 apprentis masculins ont été recrutés au sein de l'armée de l'air en 2014.

* Dont SIAé.

** Dont SID et DICOd.

*** Dont DRM, DPSD, DGSE, EMA (partie centrale), DIRISI, SEA, OIAS, SIMu.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



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, est 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. Service à compétence nationale rattaché à la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), l’ARD conduit son action en étroite collaboration avec les gestionnaires des armées, directions et services chargés notamment de l’orientation de leurs personnels.

La capacité de l’ARD à « capter » les militaires quittant l’état militaire s’est améliorée en 2014 : alors que les départs de militaires⁽²⁾ (19 832) ont diminué de 2,7 % en 2014, le nombre de candidats s’étant inscrits à l’ARD n’a diminué que de 1,6 % (13 716 inscriptions en 2014).

En 2014,

- le nombre de prestations dispensées s’est réduit de 4,7 % par rapport à 2013 ;
- les congés de reconversion accordés sont également en baisse de 7 %.

(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 l’ARD et mentionne, pour mémoire, les résultats de la gendarmerie nationale.

(2) Périmètre des militaires gérés (hors gendarmerie), hors décés et hors élèves relevant de la direction générale de l’armement.

Chiffres-clés

19 832 départs de militaires⁽²⁾.

13 716 nouveaux candidats inscrits à ARD.

17 102 prestations accordées dont 3 417 congés de reconversion.

64 % taux de reclassement des militaires.

2 435 reclassements dans les fonctions publiques (dont 300 gendarmes).

8 891 reclassements dans le secteur privé (dont 72 gendarmes).

Fait marquant

Renforcement de l’offre de services au profit des officiers.

En 2014, la hausse des reclassements dans les fonctions publiques (2 135 reclassements en 2014 contre 1 931 en 2013) contrebalance en partie le fléchissement des reclassements dans le secteur privé (8 891 reclassements en 2014 contre 9 227 en 2013), lié à la dégradation du contexte économique.

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, 4 993 personnes ont bénéficié d'un accompagnement par les conseillers d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC) en 2014 (soit -9,7 % par rapport à 2013) et 2 633 conjoints ont retrouvé un emploi dans l'année (soit -6,0 % par rapport à 2013).

5.1 – LA FONCTION RECONVERSION

En application du statut général des militaires, les militaires de carrière ou sous contrat peuvent bénéficier, d'une part de dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle destinés à préparer leur retour à la vie civile et, d'autre part, à condition d'avoir accompli au moins 4 ans de service, d'une formation professionnelle ou d'un accompagnement vers l'emploi (y compris congés de reconversion). Les volontaires des armées peuvent, quant à eux, bénéficier d'un congé de reconversion d'une durée maximale de 20 jours.

5.1.1 – Les attributions de l'ARD

L'ARD a pour mission d'accompagner dans leur démarche d'accès à l'emploi :

- le **personnel militaire** ⁽³⁾ jusqu'à trois ans après leur départ de l'institution ;
- le **personnel civil de la défense en reclassement professionnel**, hors fonctions publiques ;
- les **conjoints du personnel du ministère de la défense** 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.

Le projet « reconversion », établi dans le cadre du programme de modernisation et de simplification du ministère de la défense, a deux objectifs :

- accompagner, en lien avec les armées, directions et services, les réorganisations du ministère de la défense, ainsi que les déflations d'effectifs militaires qui y sont associées, et adapter la politique de reconversion aux objectifs de dépyramidage ;
- contenir le coût de l'indemnisation du chômage.

Il s'articule autour de trois axes :

- le **renforcement de l'offre de service** avec :
 - la création de la « mission de reconversion des officiers » (doublement des capacités d'accompagnement des officiers),
 - le maintien de l'effort sur l'accompagnement et la formation professionnelle des sous-officiers et des MDR,
 - les incitations en matière de démarche active de VAE ;

(3) Y compris les gendarmes.

- le **développement de la mise en relation des candidats et des employeurs** (modernisation de l'accès aux fonctions publiques, déploiement sur Internet du système d'information (SI) reconversion ARI@NE avec un moteur de recherche d'emploi);
- l'**amélioration de la gouvernance de la fonction reconversion** (mise en cohérence de la politique de reconversion avec la politique globale RH du ministère, coordination par l'ARD des acteurs de la reconversion avec les gestionnaires RH et implication des associations d'anciens militaires).

5.1.2 – L'organisation de l'ARD

Pour optimiser son action, l'ARD s'appuie d'une part sur un réseau d'officiers de liaison auprès des directions des ressources humaines des armées et une comitologie de réunions bilatérales semestrielles, d'autre part sur un réseau de proximité d'antennes, placées au sein de chaque base de défense participant notamment aux revues d'effectif. Ces antennes sont pilotées par 6 pôles régionaux (Bordeaux, Lyon, Marseille, Metz, Paris, Rennes), rattachés à un échelon central parisien. La mission de reconversion des officiers (MRO) disposant d'une antenne « cadres supérieurs » localisée à Paris (Fort-Neuf de Vincennes) et ayant également autorité fonctionnelle sur les conseillers cadres des antennes locales a été mise en place le 6 janvier 2014. 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 peuvent ainsi avoir accès à des profils ciblés, auprès d'un seul interlocuteur par zone géographique.

5.1.3 – Les partenariats

Comme opérateur public de placement, l'ARD 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

En fin d'année 2014, l'ARD assure la mise en œuvre de 71 partenariats ministériels :

- 56 conventions avec des entreprises du secteur privé, dont 6 en expérimentation ;
- 15 conventions avec des branches professionnelles et associations.

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

En 2014, 1 479 reclassements ont été effectués auprès de ces entreprises partenaires.

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 ARD/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 Pôle emploi dans chacun des pôles régionaux, cette convention permet à l'ARD, sous la forme d'une délégation de service consentie par Pôle emploi :

- d'assurer le suivi des demandeurs d'emploi anciens militaires ;
- de garantir un accompagnement spécifique des conjoints et des militaires blessés en opération.

Un avenant conclu le 17 décembre 2014 prolonge la convention-cadre pour les années 2015-2017. La délégation au profit des anciens militaires prend désormais la forme d'une offre de services dénommée « objectif placement ».

5.2. LA RÉPARTITION DES DÉPARTS ET DES AYANTS DROIT

5.2.1 — Répartition des départs ⁽⁴⁾ globaux par catégorie hiérarchique et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR*	ENSEMBLE
DÉPARTS DÉFENSE	2 008	6 559	11 265	19 832
FEMMES	274	1 035	1 180	2 489
HOMMES	1 734	5 524	10 085	17 343
DÉPARTS GENDARMERIE	405	2 585	3 402	6 392
FEMMES	7	215	1 205	1 427
HOMMES	398	2 370	2 197	4 965
TOTAL	2 413	9 144	14 667	26 224

Sources : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté l'état militaire en 2014.

Lecture : 1 734 officiers masculins ont quitté les armées au cours de l'année 2014.

* Y compris volontaires.

(4) Hors décès.

5.2.2 – La répartition des ayants droit ⁽⁵⁾ par catégorie hiérarchique et par armée, direction et service d'appartenance

Hors gendarmerie

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR*	TOTAL
TERRE	833	2486	4868	8187
MARINE	260	1561	507	2328
AIR	366	1746	834	2946
SSA	259	233	7	499
SEA	12	23	76	111
DGA	38	0	0	38
SCA	38	0	0	38
SID	12	0	0	12
TOTAL	1818	6049	6292	14159

Sources : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté l'état militaire après au moins 4 ans de service en 2014, hors décès.
Lecture : l'armée de terre compte 833 officiers ayants droit.

* Y compris volontaires.

Gendarmerie

En effectifs physiques

OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
401	2329	920	3650

Sources : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire de la gendarmerie ayant quitté l'état militaire après 4 ans de service en 2014, hors décès.

Lecture : la gendarmerie compte 401 officiers ayants droit.

* Y compris volontaires.

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

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 diagnostic. Au cours de l'année 2014, 13 716 militaires ont effectué cette démarche d'inscription à l'ARD, soit une diminution de 1,6 % par rapport à 2013.

5.3.1.1 – Les prestations proposées

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

Individuelles ou collectives, elles sont accessibles à l'ensemble des militaires, quelle que soit la durée de leurs services. Elles sont généralement effectuées dix-huit mois à un an avant leur départ et marquent le début de la démarche active de reconversion. Leur principal objectif 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:

- externalisées, pour ce qui concerne:
 - les sessions collectives bilan orientation (SBO),
 - les bilans individuels de compétences (BIC),
 - les sessions d'information et d'orientation des officiers supérieurs (SIO) ⁽⁶⁾,
 - les sessions d'orientation des officiers supérieurs (SO2S) ⁽⁷⁾,
 - les sessions d'orientation accélérée en résidentiel (SOAR) ⁽⁸⁾.
- ou réalisées directement par les antennes de l'ARD ou l'antenne cadres supérieurs, pour ce qui concerne:
 - les entretiens bilan orientation (EBO),
 - les ateliers bilan orientation (ABO),
 - les bilans de carrière (BC),
 - les bilans personnels et professionnels (BPP).

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

Les prestations de formation professionnelle sont accessibles aux militaires ayant effectué plus de 4 ans de service effectif. Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les blessés en opération.

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

(6) Créées en 2014, les SIO permettent aux candidats d'entrer dans le parcours de reconversion après une information initiale.

(7) Créées en 2014, les SO2S servent à l'accompagnement des candidats dans l'élaboration d'un projet professionnel réaliste et réalisable.

(8) Créées en 2014, les SOAR sont destinées aux candidats devant quitter l'institution très rapidement.

Le militaire ayant droit 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 recherches d'emploi (TRE).

Répartition des prestations accordées par catégorie, type de prestation et armée, direction et service d'appartenance

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS	CAT.	TERRE	MARINE	AIR	GEND. DEFMOB*	SSA	SEA	AUTRES	TOTAL	
ORIENTATION	OFF	201	48	110	7	3	2	2	373	
	S-OFF	1060	467	497	103	22	9	3	2161	
	MdR	2978	109	368	228	5	29	0	3717	
	S/TOTAL	4239	624	975	338	30	40	5	6251	
ACCOMPAGNEMENT DIRECT VERS L'EMPLOI	OFF	299	64	137	7	6	2	16	531	
	S-OFF	1338	677	784	35	41	11	7	2893	
	MdR	2585	133	362	27	5	43	2	3157	
	S/TOTAL	4222	874	1283	69	52	56	25	6581	
FORMATION PROFESSIONNELLE	OFF	91	33	64	9	6	0	4	207	
	S-OFF	632	337	278	114	4	3	0	1368	
	MdR	2000	148	285	195	0	64	3	2695	
	S/TOTAL	2723	518	627	318	10	67	7	4270	
ENSEMBLE DES PRESTATIONS	OFF	591	145	311	23	15	4	22	1111	
	S-OFF	3030	1481	1559	252	67	23	10	6422	
	MdR	7563	390	1015	450	10	136	5	9569	
TOTAL		11 184	2016	2885	725	92	163	37	17 102	

Source : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant droit ayant bénéficié de prestation de l'ARD en 2014.

Lecture : 201 officiers de l'armée de terre ont bénéficié de prestations d'orientation de l'ARD.

* Prestations délivrées par l'ARD au profit de la gendarmerie.

Le nombre des prestations de reconversion délivrées en 2014 est en diminution de 4,7 % par rapport à 2013 (17 102 en 2014 contre 17 938 en 2013).

5.3.1.2 — Les congés de reconversion

- Pour permettre aux militaires de préparer leur reconversion dans les meilleures conditions, leur armée peut les placer 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, directions et services.

Le congé de reconversion fractionnable permet de suivre des formations segmentées dans le temps, articulées par exemple autour d'une phase d'admissibilité et d'admission. En outre, ce congé permet aux bénéficiaires 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, soit au plus tard deux ans après l'utilisation du quarantième jour du congé de reconversion, soit à l'expiration du congé complémentaire de reconversion.

Les volontaires de moins de quatre ans de service actif peuvent bénéficier du même dispositif, limité quant à lui à 20 jours, afin de favoriser la mise en œuvre de leur projet professionnel tout en bénéficiant d'une aide à la reconversion.

Le nombre de congés de reconversion accordés et enregistrés en 2014 est en diminution de 7,0 % par rapport à 2013 (3 417 en 2014). En revanche, celui des congés complémentaires de reconversion est en augmentation, passant de 654 en 2013 à 699 en 2014. La durée moyenne accordée par les gestionnaires des ressources humaines d'armée et des formations rattachées est de 82 jours ouvrés pour le congé de reconversion, soit 7 jours de moins qu'en 2013, et de 85 jours ouvrés pour le congé complémentaire de reconversion.

- Le décret d'application n° 2012-592 du 27 avril 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 créer son entreprise sans être radié des cadres ou rayé des contrôles et d'exercer ainsi à titre professionnel une « activité privée lucrative ». Ce congé, garantissant au militaire la possibilité de réintégrer l'institution en cas d'échec, est une réelle opportunité pour les futurs créateurs ou entrepreneurs d'entreprise.

En 2014, l'ARD a été saisi de 54 demandes de CCRE. 21 ont été agréées par les gestionnaires d'armées, les autres s'étant vu attribuer un congé de reconversion adapté à leur projet.

La reconversion des officiers

L'augmentation importante des départs d'officiers prévue par la loi de programmation militaire (LPM) 2014-2019 a conduit le ministère de la défense à renforcer considérablement son offre de service au profit de cette catégorie de personnel. Elle se caractérise par :

- la création en janvier 2014 d'une mission « reconversion des officiers » (MRO), responsable du pilotage du dispositif global d'accompagnement des officiers sur l'ensemble du territoire ;
- la mise en place d'un dispositif mixte (en régie et en externe) permettant le doublement des capacités d'accompagnement des officiers supérieurs en s'appuyant, d'une part, sur l'augmentation au sein de l'ARD du nombre de conseillers dédiés à l'accompagnement des officiers sur l'ensemble du territoire et, d'autre part, sur l'emploi de consultants seniors du secteur privé, au travers de marchés d'accompagnement ;
- le renforcement des pratiques professionnelles des conseillers en charge de l'accompagnement des officiers, afin qu'ils puissent assurer leurs missions sur les mêmes standards professionnels que les consultants du secteur privé spécialisés dans l'accompagnement des cadres et des cadres supérieurs ;
- l'acquisition d'outils numériques facilitant la recherche d'offres d'emplois publiées sur Internet (méta-moteur de recherche Job feed).

Des prestations spécifiquement destinées aux officiers supérieurs ont été également mises en place courant 2014, afin de faire face au dépyramidage de cette catégorie de personnel :

1. Prestations collectives portant sur :
 - l'information et l'orientation des candidats (SIO, SO2S et SOAR),
 - l'initiation des candidats aux domaines de la finance, du droit du travail et du management de l'entreprise, ainsi qu'à la prospection du marché de l'emploi par le réseau de relations et à l'utilisation des réseaux sociaux professionnels.
2. Prestations individuelles nouvellement introduites dans l'offre de service de deux types :
 - un accompagnement internalisé peut être proposé aux officiers supérieurs ayant un projet professionnel réaliste et réalisable ;
 - un accompagnement externalisé peut être proposé aux candidats devant être suivis sur l'ensemble du parcours de reconversion.

5.3.1.3 — Le taux de reclassement

Le taux de reclassement des militaires ⁽⁹⁾ rapporte le nombre de militaires reclassés dans l'année, à l'ensemble des militaires ayant quitté le service et suivis par l'ARD. Il s'établit en 2014 à 64 %, en retrait par rapport à 2013 (le taux de reclassement s'était élevé à 68 %). Cette évolution est à mettre en rapport avec celle de la situation du marché de l'emploi.

(9) Sont exclus du périmètre de l'indicateur les reclassements obtenus par les voies des articles L. 4139-2 et L. 4139-3, ainsi que ceux résultant de la réussite à un concours de la fonction publique.

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 versants de la fonction publique. Cette politique est menée dans trois directions :

- la mise à jour des connaissances des conseillers de l'ARD par des outils communs (référentiel juridique, supports d'information spécifiques « fonction publique », référentiel des métiers) et des formations leur donnant des connaissances théoriques et pratiques sur les trois fonctions publiques ;
- les actions de communication, concertées avec les armées, directions et services, qui sont menées en direction des candidats pour les inciter à bénéficier de l'offre de services de l'ARD ;
- le développement des relations avec les employeurs publics, en recherchant des postes à pourvoir, soit directement auprès des employeurs de la fonction publique de l'État (notamment auprès des ministères de la justice, de l'éducation nationale et de l'enseignement et de la recherche) comme des autres fonctions publiques, soit à travers ses échanges avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Toutes procédures confondues, 2 435 militaires (2 135 hors gendarmes) ont été reconvertis dans le secteur public en 2014 contre 2 324 (1 931 hors gendarmes) en 2013. Le nombre de reclassements au bénéfice des gendarmes a diminué de 24 % entre 2013 et 2014, alors que le nombre de reclassements a augmenté de 11 % pour le seul ministère de la défense. Sur ce périmètre, la performance du dispositif de reconversion s'est améliorée dans toutes les voies d'accès à la fonction publique à l'exception de la voie contractuelle.

La part des reclassements dans la fonction publique d'État, toutes procédures confondues, passe de 56,7 % en 2013 à 62,6 % en 2014 (1 336 reclassements), alors que celle de la fonction publique territoriale représente, en 2014, 29,4 % des reclassements (629 reclassements). Enfin, 8,0 % des reclassements sont réalisés dans la fonction publique hospitalière (170 reclassements).

Ensemble des reclassements dans la fonction publique selon le type de procédure et le sexe

En effectifs physiques

	FPE*	FPT ET FPH**	TOTAL DÉFENSE	TOTAL GENDARMERIE***	TOTAL RECLASSEMENTS
L. 4139-2 « INTÉGRATION/ DÉTACHEMENTS »	583	105	688	32	720
FEMMES	118	14	132		
HOMMES	465	91	556		
L. 4139-3 « EMPLOIS RÉSERVÉS » (HORS PRIORITAIRES)	373	163	536	247	783
FEMMES	122	17	139		
HOMMES	251	146	397		
L. 4138-8	75	48	123	4	127
FEMMES	13	7	20		
HOMMES	62	41	103		
L. 4139-1 « CONCOURS »	53	18	71	9	80
FEMMES	16	0	16		
HOMMES	37	18	55		
CONTRATS	252	465	717	8	725
FEMMES	64	112	176		
HOMMES	188	353	541		
TOTAL DES RECLASSEMENTS	1 336	799	2 135	300	2 435

Sources : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans la fonction publique en 2014.

Lecture : 465 militaires masculins ont été reclassés dans la FPE au titre de l'article L. 4139-2.

* FPE : fonction publique d'État.

** FPT et FPH : fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière.

*** Pas de distinction femmes/hommes disponible.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

Personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L. 4139-2 par catégorie hiérarchique

En effectifs physiques

		OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MdR ⁽⁴⁾	TOTAL
		HAUT NIVEAU	CAT. A	CAT. B	CAT. C		
L. 4139-2 HORS GENDARMERIE	NOMBRE DE POSTES OFFERTS ⁽¹⁾	25	107	309	246		687
	NOMBRE DE CANDIDATS AYANT DEMANDÉ UN AGRÈMENT ⁽²⁾						3830
	NOMBRE DE CANDIDATS AGRÉÉS ⁽²⁾						2963
	NOMBRE DE CANDIDATS AGRÉÉS AYANT POSTULÉ	94	308	1 473	566		2 441
	NOMBRE DE CANDIDATS RECLASSÉS ⁽³⁾	21	89	302	276		688
NOMBRE DE GENDARMES RECLASSÉS							32
TOTAL CANDIDATS RECLASSÉS							720

Sources : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L. 4139-2 en 2014.

Lecture : en 2014, 21 officiers ont été reclassés en catégorie Haut niveau au titre de l'article L. 4139-2.

(1) Postes uniquement ouverts dans la fonction publique d'État, les deux autres fonctions publiques n'ayant pas de contingent annuel de postes offerts.

(2) Les demandes d'agrément ne font plus référence à la catégorie d'emploi visée. Il s'agit désormais de simples demandes d'autorisation de reclassement au sein des fonctions publiques par la voie de l'article L. 4139-2.

(3) Dont 464 reclassements au ministère de la défense.

(4) Y compris les volontaires.

Au titre de l'article L. 4139-2, sur le périmètre du ministère de la défense, 688 militaires ont été reclassés dans la fonction publique en 2014 (583 dans la fonction publique de l'État et 105 dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière).

Personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L. 4139-3 par catégorie hiérarchique

En effectifs physiques

L. 4139-3 HORS GENDARMERIE	SOUS-OFFICIERS		MDR ⁽³⁾	TOTAL
	CAT. B	CAT. C		
NOMBRE DE POSTES OFFERTS ⁽¹⁾	973	640		1 613
NOMBRE DE CANDIDATS INSCRITS				7 498
NOMBRE DE CANDIDATS RECLASSÉS ⁽²⁾	211	325		536
NOMBRE DE GENDARMES RECLASSÉS				247
TOTAL CANDIDATS RECLASSÉS				783

Sources : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L. 4139-3 en 2014.

Lecture : en 2014, 211 militaires ont été reclassés en catégorie B au titre de l'article L. 4139-3.

(1) Postes uniquement ouverts dans la fonction publique d'État, les deux autres fonctions publiques n'ayant pas de contingent annuel de postes offerts.

(2) Dont 65 reclassements au ministère de la défense (14 sous-officiers et 51 militaires du rang).

(3) Y compris les volontaires.

En 2014, 536 militaires du ministère de la défense ont été reclassés dans le cadre de la procédure L. 4139-3 (+26,1 % par rapport à 2013) auxquels s'ajoutent 52 bénéficiaires prioritaires.

5.3.1.5 — Le reclassement des militaires dans le secteur privé

Au total, 8 891 militaires (dont 72 gendarmes) ont été reclassés en 2014 par l'ARD contre 9 227 (dont 129 gendarmes) en 2013, soit une diminution de 3,6 %.

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR ⁽²⁾	TOTAL
DÉFENSE MOBILITÉ ⁽¹⁾	466	3 395	5 030	8 891
FEMMES	49	343	461	853
HOMMES	417	3 052	4 569	8 038
GENDARMERIE	68	540	1 539	2 147
TOTAL	534	3 935	6 569	11 038

Sources : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans le secteur privé en 2014.

Lecture : en 2014, 49 officiers féminins ont été reclassés dans le secteur privé.

(1) Dont 72 gendarmes.

(2) Y compris les volontaires.

5.3.2 — Le chômage des anciens militaires

L'année 2014 montre une augmentation sensible du nombre de chômeurs indemnisés. Il s'établit au 31 décembre 2014 à 12927 (+7,2 % par rapport au 31 décembre 2013). Pour l'année 2014, le coût du chômage des anciens militaires s'élève à 125,7 M€, soit une augmentation de 5,9 M€ (soit +4,9 %) par rapport à 2013.

5.4 — LA RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL CIVIL (HORS FONCTIONS PUBLIQUES)

L'action de l'ARD au bénéfice du personnel civil restructuré s'inscrit exclusivement dans le cadre du plan d'accompagnement 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 antennes de l'ARD.

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OE	TOTAL
REÇUS EN ENTRETIEN	12	23	42	34	111
FEMMES	3	8	30	10	51
HOMMES	9	15	12	24	60
INSCRITS DANS UNE DÉMARCHE DE RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE	5	3	7	15	30
FEMMES	1	2	4	3	10
HOMMES	4	1	3	12	20
RECLASSÉS DANS UN EMPLOI DU SECTEUR PRIVÉ	3	3	9	10	25
FEMMES	0	1	6	1	8
HOMMES	3	2	3	9	17

Source : DRHMD/ARD.

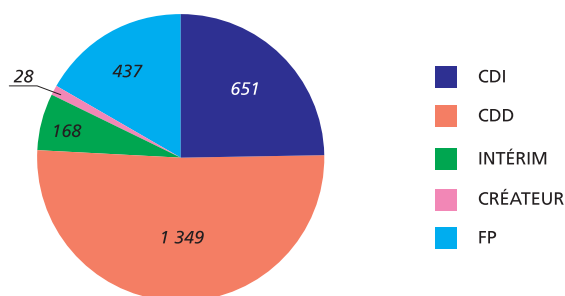
Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié de l'ARD dans le cadre du PAR en 2014.

Lecture : en 2014, 8 agents de catégorie A ont été reçus en entretien par des conseillers de l'ARD.

En 2014, 111 civils du ministère de la défense ont été accompagnés par l'ARD. Les nouveaux inscrits sont au nombre de 53, soit une baisse de 13 % par rapport à 2013. Le nombre de reclassés est stable (25 en 2014 contre 23 en 2013).

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

Cette année, les conseillers d'accompagnement à l'emploi des conjoints (CAEC) ont reçu 1 971 nouveaux conjoints au cours de l'année et accompagné un total de 4 993 conjoints. 2 633 conjoints ont trouvé un emploi, soit 176 de moins qu'en 2013 (-6 %). Le taux de placement ⁽¹⁰⁾ est de 53 %, contre 51 % en 2013.



Source : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble des conjoints reclassés

Lecture : 651 conjoints ont trouvé un CDI en 2014.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

(10) Nombre de placements/nombre de conjoints accompagnés au 31 décembre.



DICoD

CHAPITRE 6

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Prévention des risques professionnels – formation des agents en charge de la prévention des risques professionnels – accidents et maladies professionnelles – prévention des faits de harcèlement et de violences à caractère sexuel – congés parentaux – travail à temps partiel du personnel civil

Le corpus réglementaire en matière de santé et de sécurité au travail s'articule entre des dispositions communes à l'ensemble des départements ministériels et des dispositions propres au ministère de la défense.

Ces dispositions concernent l'organisation et la mise en œuvre de moyens techniques spécifiques aux forces armées. Elles relèvent du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail qui fixe l'économie générale du dispositif pour le ministère de la défense.

Ce dispositif ministériel est complété par des textes relatifs à la médecine de prévention, aux acteurs de la prévention et à la formation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail (SST).

Le contrôle de l'application de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail est assuré par des agents relevant du contrôle général des armées. Ces agents ainsi que les fonctionnels de la prévention (chargés de prévention des risques professionnels, coordonnateurs centraux à la prévention...) bénéficient d'une formation spécifique, préalable à leur prise de fonctions et, ultérieurement, d'une formation continue⁽¹⁾.

Les instances de concertation pour la prévention des risques professionnels sont distinctes pour

Chiffres-clés

Personnel militaire :

591 infirmités prises en compte en 2014 suite à des **accidents de service et de trajet**, soit une baisse de **50,4 %** par rapport à 2013.

56 infirmités prises en compte en 2014 suite à des **maladies professionnelles**, soit une baisse de **49,1 %** par rapport à 2013.

Personnel civil⁽¹⁾ :

681 accidents du travail ou de service avec arrêt en 2013, soit une baisse de **15,7 %** par rapport à 2012.

125 accidents de trajet avec arrêt en 2013, soit une baisse de **13,8 %** par rapport à 2012.

100 maladies professionnelles reconnues en 2013, soit une baisse de **24,2 %** par rapport à 2012.

5 191 civils travaillent à temps partiel en 2014 (soit **-5,4 %** par rapport à 2013).

(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 2013.

le personnel civil et militaire. En dehors des sujets concernant leur périmètre spécifique, ces instances sont également consultées sur des sujets transverses relatifs à l'ensemble du personnel de la Défense. Toutefois, ces sujets transverses sont examinés par chaque instance uniquement pour ce qui concerne leur personnel.

6.1 – LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.1.1 – Les instances de concertation pour le personnel militaire

6.1.1.1 – La commission interarmées de prévention ⁽²⁾ (CIP)

La CIP se réunit trois fois par an, sous la présidence du chef d'état-major des armées (CEMA). Elle se compose de représentants des états-majors des armées, de la direction générale de l'armement (DGA), du secrétariat général pour l'administration (SGA), du service de santé des armées (SSA), du service des essences des armées (SEA) et de représentants du personnel militaire. Ses membres sont désignés par les états-majors des armées parmi les militaires en activité, membres des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA) (cf. 6.1.1.2).

Elle examine toutes les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail du personnel militaire de la Défense à l'exception des activités à caractère opérationnel ou d'entraînement au combat. 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.

En 2014, la CIP s'est réunie le 10 avril, le 3 juillet et le 18 novembre. Elle a traité :

- **De points transverses civils/militaires, sous la forme :**

- d'un projet d'arrêté relatif à la formation des fonctionnels de la prévention et du personnel d'encadrement en matière de prévention des risques professionnels ainsi qu'à la formation à la sécurité des agents du ministère de la défense ;
- d'un projet d'arrêté fixant les conditions particulières d'application des dispositions des sections 2 et 3 du chapitre III du titre V du livre 1^{er} de la quatrième partie du code du travail aux organismes du ministère de la défense ;
Ces deux textes ont été publiés. Il s'agit des arrêtés en date du 1^{er} décembre 2014 (JO du 13/12/2014) ;
- d'une présentation des orientations relatives aux risques psychosociaux (RPS) et son plan d'action associé (cf. § 6.1.3.4) ;
- d'une présentation des orientations relatives à la SST au ministère de la défense (cf. § 6.1.3.4) ;
- d'une présentation de la directive ministérielle sur l'évaluation et la maîtrise des risques professionnels au ministère de la défense ;
- de l'enquête de santé et de sécurité au travail conduite en 2013 ;
- de l'enquête relative aux chargés de prévention des risques professionnels et préventeurs des organismes du ministère de la défense conduite en 2014 (cf. 6.1.3.1) ;
- des évolutions organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail induites par la transformation du soutien va se traduire par le transfert d'environ 25 000 postes et concerner les GSBdD, les régies d'infrastructure des GSBdD et les états-majors de zone de défense (EMZD) ;

(2) Réf. : 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.

- du rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au ministère de la défense au titre de l'année 2013, transmis à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ⁽³⁾.

• **De points spécifiques, tels que :**

- la gestion et l'entretien des extincteurs ;
- la gestion des équipements de protection individuelle ;
- la campagne sur l'entraînement physique militaire et sportif ;
- les résultats de l'étude sur les risques psychosociaux réalisée par le DIRISI en 2013 ;
- les statistiques de l'année 2013 relatives aux accidents du personnel militaire ⁽⁴⁾, lesquelles soulignent :
 - qu'après une baisse de 2008 à 2012, le taux d'accident pour 100 000 militaires se stabilise autour de 1 440 (1 445 accidents en 2013) ;
 - que la répartition des causes d'accident montre une réduction de la proportion des accidents de sport (28 % en 2013 contre 36 % sur la période 2008-2012), amélioration qui pourrait relever du plan de prévention ministériel du risque sportif piloté par le commissariat au sport militaire ;
 - que 17 décès par accidents sont encore à déplorer (dont 12 lors d'un accident de trajet ou de circulation) ;
- le rapport annuel de médecine de prévention 2013 au profit du personnel militaire (cf. § 6.1.3.2).

6.1.1.2 — Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents ⁽⁵⁾

Les CCHPA existent dans toute unité formant corps ou organisme militaire assimilé comptant plus de 50 militaires. Elles sont environ 540.

Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail 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.

Les CCHPA comprennent 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. Ces derniers sont désignés par tirage au sort parmi des volontaires ou, à défaut, parmi la totalité du personnel militaire de l'organisme. La représentation doit tenir compte de la proportion des grades du personnel militaire affecté au sein de l'organisme.

Elles sont notamment compétentes pour analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les militaires et pour effectuer des visites dans l'organisme au titre duquel elles sont constituées.

(3) Ce bilan est présenté chaque année à la commission centrale d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

(4) 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.

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

Elles contribuent à la promotion de la prévention des risques professionnels, proposent toutes mesures permettant l'instruction et le perfectionnement du personnel et peuvent être consultées sur de nombreuses questions par le personnel via ses représentants.

Les CCHPA se réunissent quatre fois par an à l'initiative du chef de l'organisme au sein duquel elles sont implantées et, exceptionnellement, à la suite de tout accident qui a ou aurait pu entraîner des conséquences graves.

6.1.2 — Les instances de concertation pour le personnel civil

6.1.2.1 — La commission centrale de prévention⁽⁶⁾

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT) est dénommé au ministère de la défense « Commission centrale de prévention » (CCP).

Cette commission se réunit trois fois par an. Elle est composée de représentants du SGA et de la DRH-MD, de conseillers de prévention de l'État-major des armées (EMA), de la DGA et du SGA, du coordonnateur national de la médecine de prévention du ministère de la défense, du chef de l'inspection du travail dans les armées, de l'inspecteur du personnel civil de la défense et de dix représentants titulaires du personnel civil.

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 SST ;
- les statistiques relatives aux accidents du travail, de trajet et aux maladies professionnelles ;
- les projets de réglementation générale sur la SST ;
- le fonctionnement de la médecine de prévention.

En 2014, la CCP s'est réunie les 3 avril, 26 juin et 20 novembre.

Outre les points sur des sujets transverses relatifs à l'ensemble du personnel du ministère de la défense également mis à l'ordre du jour de la CIP (cf. 6.1.1.1), ont été abordés :

- la cartographie des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (cf. § 6.1.2.2) ;
- la problématique liée à l'amiante dans le cadre d'une stricte application des dispositions du code du travail relatives à la prévention de l'exposition aux fibres d'amiante recherchée au ministère de la défense à partir d'une adaptation de l'organisation et des processus opératoires ;

C'est ainsi, qu'en application des nouvelles dispositions réglementaires de 2012, les travaux de retrait d'amiante sont désormais confiés à des entreprises certifiées ;

C'est ainsi aussi, qu'en ce qui concerne le maintien en condition opérationnelle (MCO) des matériels du ministère de la défense, un groupe de travail, constitué à cet effet sous la présidence du chef de l'inspection du travail dans les armées, a adressé au cabinet du ministre un rapport d'étude accompagné d'un projet de directive ministérielle ;

- les statistiques sur les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles du personnel civil pour l'année 2013 (cf. 6.3.1) ;

(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.

- le rapport annuel de médecine de prévention 2013 (cf. § 6.1.3.2);
- les résultats de l'enquête SUMER 2009-2010; résultats qui mettent en évidence une stabilisation des contraintes physiques, une réduction du risque chimique et un accroissement des facteurs de risques psychosociaux;
- l'avancement du plan d'actions des chargés de prévention des risques professionnels et préventeurs du ministère de la défense.

6.1.2.2 — Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la SST au ministère de la défense fixe l'architecture des CHSCT qui sont désormais des instances spécialisées rattachées aux comités techniques.

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

À la suite du retour d'expérience relatif à la constitution des CHSCT mis en place après les élections professionnelles de 2011, le ministère de la défense a modifié leur cartographie. Celle-ci repose désormais sur une logique d'emprise permettant une plus grande proximité de ces instances vis-à-vis du personnel.

À la suite des élections professionnelles du 4 décembre 2014, afin de prendre en compte la nouvelle représentation des personnels, 402 CHSCT ont été créés par arrêtés ministériels. Ce nombre est en augmentation de 14 % par rapport à l'ensemble des CHSCT précédents, créés à l'issue des élections de 2011, conformément à la volonté d'instaurer une cartographie des instances plus proche des agents.

6.1.3 — L'application des dispositions relatives à la prévention des risques professionnels

6.1.3.1 — La santé et la sécurité au travail

Les conclusions des enquêtes destinées à établir le bilan des dispositions relatives à la SST, conduites en 2013 et 2014 ont mis en évidence que les acteurs locaux de prévention :

- suivent de manière satisfaisante les obligations réglementaires en matière de SST (registre, recueil des dispositions de prévention, etc.);
- souhaitent que des outils spécifiques destinés à mettre en œuvre les obligations réglementaires soient élaborés (par exemple, un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP));
- rencontrent certaines difficultés en raison notamment, de la complexité en matière d'organisation des instances de concertation compétentes pour traiter des questions relatives à la SST, de la mutualisation de certains moyens (équipement de protection individuelle, infrastructure, contrôles et vérifications périodiques obligatoires, etc.) et d'une ressource en personnel dédiée aux missions liées à la prévention des risques professionnels insuffisante pour assurer un travail de qualité.

S'agissant des acteurs de la prévention, le ministère a réalisé un recensement des acteurs locaux de la prévention au 1^{er} semestre 2014. Cette enquête a mis en évidence que la filière prévention est peu attractive et rencontre des difficultés à fidéliser. Pour remédier à cette situation, le ministère de la défense met en œuvre un plan d'actions ministériel comportant notamment un parcours professionnalisant destiné à accompagner dans cette filière les agents en reconversion.

6.1.3.2 — La médecine de prévention

La Direction centrale du service de santé des armées (DCSSA) réalise chaque année une synthèse chiffrée des rapports annuels établis au titre de l'année précédente par les directions régionales du service de santé des armées et les directions interarmées du service de santé (DIASS). Dans ce cadre, le bilan 2014 établi au titre de l'exercice 2013 met en évidence plusieurs points :

- 63 089 agents civils affectés en métropole sont suivis ;
Le taux de réalisation des visites médicales systématiques des personnels en surveillance médicale renforcée (SMR) est de 52 %, conformément à l'évolution de la périodicité des visites médicales ;
33 % des agents relèvent d'une SMR ;
Le taux des surveillances médicales simples est resté stable à 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 66 567 agents ;
Le taux de réalisation des visites médicales renforcées est de 77 % (à noter qu'un suivi du personnel militaire est, par ailleurs, assuré dans le cadre de la médecine d'armée) ;
28 % relèvent d'une surveillance renforcée.

La mise en application progressive de la nouvelle périodicité de deux ans des visites médicales a permis aux médecins de prévention du ministère de réinvestir le milieu de travail par des visites dans les établissements.

6.1.3.3 — Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Conformément aux dispositions réglementaires, le chef d'organisme a l'obligation d'évaluer les risques professionnels et d'en transcrire les résultats dans le DUERP. Il lui appartient également de mettre en place un plan d'actions associé.

Au titre de l'année 2013, 64 % ⁽⁷⁾ des organismes ont établi un DUERP.

Pour remédier à cette situation, une directive ministérielle a été diffusée aux grands subordonnés du ministre de la défense pour rappeler les enjeux de la prévention des risques professionnels et la nécessité de maîtriser les méthodes d'évaluation de ces risques (directive n° 003258/DEF du 9 avril 2014).

(7) Ce taux, établi sur la base de l'enquête annuelle SST est toutefois minoré dans la mesure où 28 % des organismes du ministère de la défense n'ont pas indiqué si leur DUERP était réalisé.

6.1.3.4 — Le projet d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail au ministère de la défense

Le ministre de la défense, le 16 décembre 2014, a fixé les orientations du ministère en matière de SST. Elles concernent quatre domaines prioritaires :

- l'amélioration continue du dispositif SST ;
- le développement de la connaissance des risques ;
- la prévention de l'exposition aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) ;
- la prévention des risques psychosociaux (RPS), à la suite de l'accord du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des RPS, prévention qui devra chercher à :
 - sensibiliser et former les agents du ministère de la défense à la prévention,
 - placer l'organisation du travail au centre de la prévention,
 - rappeler le rôle et les attributions du chef d'organisme en matière de prévention,
 - maintenir l'équipe pluridisciplinaire au cœur du dispositif d'évaluation,
 - réaliser un diagnostic partagé au niveau local,
 - assurer un suivi,
 - traiter les situations individuelles ou collectives.

6.2 — LA FORMATION DES AGENTS EN CHARGE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Relevant de la DRH-MD, le centre de formation de la défense (CFD) assure les 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 ministère de la défense.

À l'attention des chargés de prévention des risques professionnels, des coordonnateurs centraux à la prévention, des commandants en second et des adjoints des chefs d'organisme, le CFD organise également :

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

Outre la formation au profit de l'ensemble des agents militaires et civils qui ont en charge la prévention des risques professionnels et environnementaux, conformément à l'arrêté du 22 novembre 2013 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel civil en matière de SST au ministère de la défense, le CFD est aussi chargé d'organiser et de mettre en œuvre le module général de formation des membres des CHSCT. Au titre de l'année 2014, le CFD a organisé, avec l'appui des centres ministériels de gestion (CMG) et le service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC), 60 sessions de formation permettant de former 1 027 représentants du personnel, membres des CHSCT.

En 2014, sur 1 737 demandes de formation exprimées par les coordonnateurs centraux à la prévention, 1 085 stagiaires ont pu bénéficier des stages organisés par le CFD.

Répartition du nombre de stagiaires formés par le CFD par employeur et par catégorie

En effectifs physiques

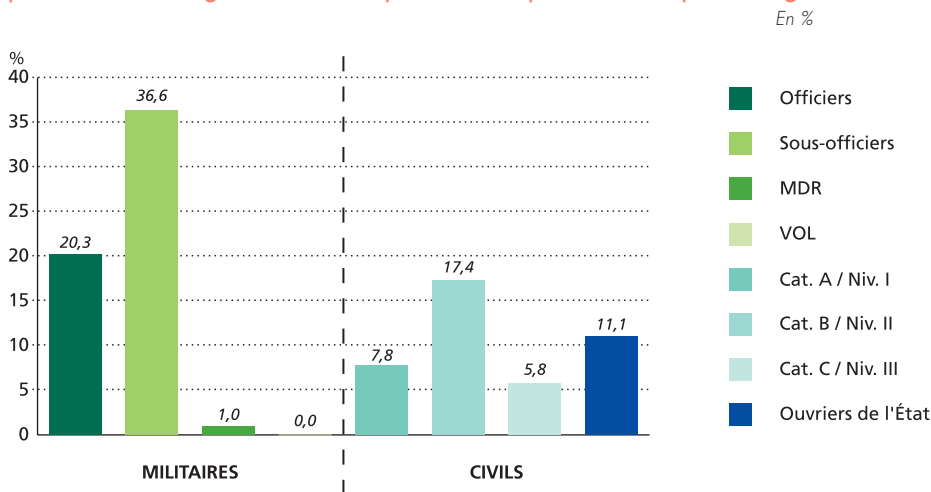
	MILITAIRES				CIVILS				TOTAL	%
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUV. DE L'ÉTAT		
TERRE	75	106	2	0	6	52	16	21	278	25,6
MARINE	20	102	3	0	5	16	5	10	161	14,9
AIR	31	89	4	0	7	23	3	12	169	15,6
EMA	40	37	2	0	22	49	17	43	210	19,4
SSA	20	26	0	0	6	3	2	5	62	5,7
SEA	3	5	0	0	0	0	4	10	22	2,0
DGA	3	2	0	0	10	8	3	7	33	3,0
SGA	5	6	0	0	18	18	9	6	62	5,7
DIRISI	21	19	0	0	11	18	4	6	79	7,3
AUTRES SERVICES	2	5	0	0	0	2	0	0	9	0,8
TOTAL	220	397	11	0	85	189	63	120	1 085	100,0
		628				457				
RAPPEL 2013		695				638			1 333	

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil en charge de la prévention des risques professionnels, formé par le CFD.

Lecture : 75 officiers de l'armée de terre ont été formés par le CFD en 2014.

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 en charge de la prévention des risques professionnels formé par le CFD.

Lecture: 20,3 % des stagiaires formés par le CFD sont des officiers.

6.3 – LES ACCIDENTS ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

6.3.1 – Les accidents du travail ou de service ⁽⁸⁾ et les maladies professionnelles du personnel civil

En 2013 ⁽⁹⁾, une baisse de 15,7 % du nombre d'accidents du travail ou de service du personnel civil avec arrêt est observée: 681 accidents (505 hommes et 176 femmes) ont été enregistrés contre 808 en 2012. De même, la diminution du nombre d'accidents de trajet avec arrêt, entamée en 2007, se poursuit avec 125 accidents relevés (74 hommes et 51 femmes), soit une baisse de 13,8 % par rapport à 2012. Enfin, le nombre de maladies professionnelles reconnues diminue (-24,2 %) par rapport à 2012 (100 en 2013 contre 132 en 2012): elles ont concerné 80 hommes et 20 femmes.

Le nombre de journées perdues pour incapacité temporaire diminue également par rapport à 2012:

- de 18,0 % pour les accidents de travail (17 640 en 2013 contre 21 525 en 2012)
- de 31,4 % pour les accidents de trajet (3910 en 2013 contre 5697 en 2012)
- de 16,6 % pour les maladies professionnelles (11 162 en 2013 contre 13380 en 2012).

Pour le personnel titulaire, 31 accidents et maladies professionnelles ont donné lieu à reconnaissance d'une invalidité permanente et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité en 2013. En outre, 104 rentes ont été servies au personnel ouvrier de l'État ou non titulaire dans le cadre d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

(8) On parle d'accidents de service pour les personnels civils titulaires ou les personnels militaires et d'accident du travail pour les ouvriers de l'État et les personnels civils non titulaires.

(9) 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 concernent l'année 2013.

Répartition des accidents du travail ou de service par employeur en 2013

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2012
ACCIDENTS DU TRAVAIL OU DE SERVICE	319	83	159	44	123	335	82	1 145	1 476
DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT	201	48	103	33	69	192	35	681	808
DONT DÉCÈS	0	0	1	0	0	0	0	1	0
NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES	4 572	1 230	2 188	916	1 509	6 388	837	17 640	21 525

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des accidents du travail ou de service déclarés en 2013.

Lecture : 319 personnels civils de l'armée de terre ont déclaré un accident du travail ou de service en 2013.

Répartition des accidents de trajet par employeur en 2013

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2012
ACCIDENTS DE TRAJET	33	14	20	1	40	56	28	192	245
DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT	22	11	16	1	24	35	16	125	145
DONT DÉCÈS	0	0	0	0	0	0	0	0	2
NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES	579	324	717	19	712	1 246	313	3 910	5 697

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des accidents de trajet déclarés en 2013.

Lecture : 33 personnels civils de l'armée de terre ont déclaré un accident de trajet en 2013.

Répartition des maladies professionnelles par employeur en 2013

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2012
MALADIES DÉCLARÉES	61	29	39	15	35	59	15	253	301
MALADIES RECONNUES	29	11	22	5	15	13	5	100	132
DONT DÉCÈS	2	1	1	0	0	0	0	4	2
NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES	4410	1358	1184	596	388	3055	171	11162	13380

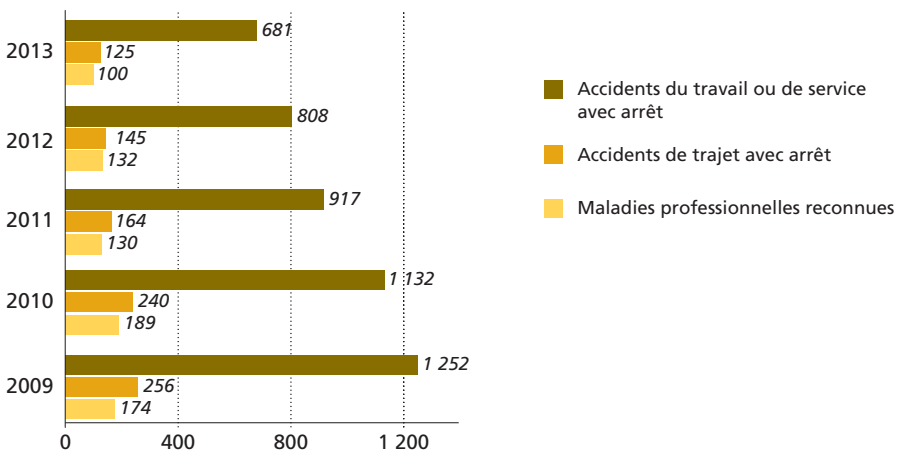
Source: DRH-MD/SA2P/P.

Champ: ensemble des maladies professionnelles déclarées en 2013.

Lecture: 61 personnels civils de l'armée de terre ont déclaré une maladie professionnelle en 2013.

Évolution du nombre d'accidents du travail (ou de service) et de trajet avec arrêt et du nombre de maladies professionnelles depuis 5 ans

En effectifs physiques



Source: DRH-MD/SA2P/P.

Champ: ensemble du personnel civil ayant connu un accident du travail (ou de service) ou de trajet avec arrêt ou une maladie professionnelle reconnue entre 2009 et 2013.

Lecture: le nombre d'accidents du travail avec arrêt est en constante diminution depuis 2009.

Accidents et maladies ayant donné lieu au versement d'une allocation temporaire d'invalidité par catégorie pour le personnel titulaire

En effectifs physiques

CATÉGORIE	ACCIDENTS DE SERVICE		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	-	0	-	0	-
B	3	12,7 %	1	10,0 %	2	6,5 %	6	10,0 %
C	7	11,1 %	3	11,3 %	15	9,7 %	25	10,3 %
TOTAL	10	11,5 %	4	11,0 %	17	9,4 %	31	10,3 %

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant connu un accident ou une maladie professionnelle en 2013 donnant lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité.

Lecture : 3 accidents de service ont donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente partielle pour le personnel titulaire de catégorie B.

* Invalidité permanente partielle.

Accidents et maladies ayant donné lieu au versement d'une rente pour le personnel ouvrier de l'État et non titulaire

En effectifs physiques

	RENTES PAYÉES			TOTAL DES RENTES PAYÉES
	IPP* < 10 %	IPP* > 10 % ET < 50 %	IPP* ≥ 50 %	
ACCIDENTS DU TRAVAIL	28	18	0	46
ACCIDENTS DE TRAJET	4	5	0	9
MALADIES PROFESSIONNELLES	27	16	6	49
TOTAL	59	39	6	104
RAPPEL 2012	131	69	2	202

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire et ouvrier de l'État ayant connu un accident ou une maladie professionnelle en 2013 donnant lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente et au versement d'une rente.

Lecture : 4 accidents de trajet ont donné lieu au versement d'une rente pour une invalidité permanente partielle inférieure à 10 % au bénéfice du personnel ouvrier de l'État ou non titulaire.

* Invalidité permanente partielle.

6.3.2 — Les accidents de service, de trajet et maladies professionnelles du personnel militaire

NOMBRE D'ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET DU PERSONNEL MILITAIRE	
NOMBRE D'ACCIDENTS	3 176
NOMBRE DE DÉCÈS	17
NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES	54 183

Source : EMA.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant connu un accident de service ou de trajet en 2014

Lecture : 3 176 militaires ont connu un accident de service ou de trajet en 2014.

Nombre d'infirmités, par armée d'appartenance, pour lesquelles une pension a été attribuée pour la première fois en 2014 et nombre de pensions concédées pour la première fois ou suite à des infirmités nouvelles en 2014

En effectifs physiques

	NOMBRE D'INFIRMITÉS PRISES EN COMPTE POUR LA PREMIÈRE FOIS EN 2014			NOMBRE DE PENSIONS ATTRIBUÉES POUR LA PREMIÈRE FOIS OU SUITE À UNE INFIRMITÉ NOUVELLE EN 2014
	SUITE À DES ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET*	SUITE À DES MALADIES PROFESSIONNELLES	TOTAL	
TERRE	412	29	441	404
MARINE	31	19	50	53
AIR	44	2	46	30
GENDARMERIE	85	5	90	74
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS**	19	1	20	17
TOTAL	591	56	647	578
RAPPEL 2013	1 192	110	1 302	1 187

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des militaires ayant reçu une pension d'invalidité pour la première fois ou suite à des infirmités nouvelles en 2014.

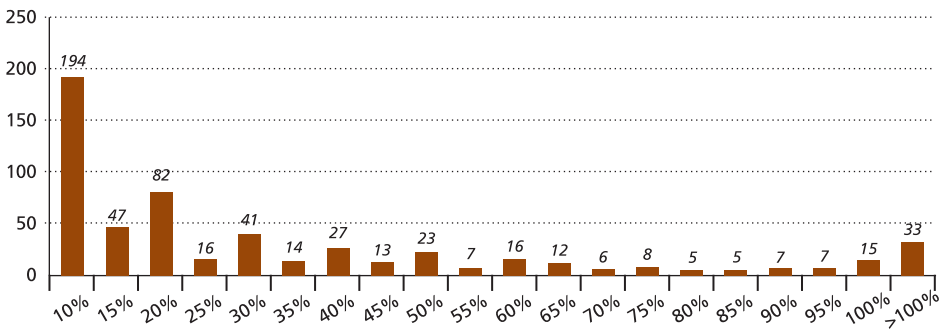
Lecture : 412 militaires de l'armée de terre ont bénéficié pour la première fois en 2014 d'une pension suite à des accidents de service ou de trajet.

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

** EMA, SSA, SEA, DGA, SCA, APM, CGA, SID, PIA

Répartition des pensions suivant le taux d'invalidité global alloué en 2014

En effectifs physiques



Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des militaires ayant bénéficié d'une pension d'invalidité pour la première fois ou pour une infirmité nouvelle en 2014.

Lecture : 41 pensions pour un taux d'invalidité de 30 % ont été allouées en 2014.

6.4 – LA PRÉVENTION DES FAITS DE HARCÈLEMENT, DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELS

Le ministre de la défense a présenté, le 15 avril 2014, un plan d'actions global pour lutter contre les faits de harcèlement, discriminations et violences sexuels au sein de l'institution. Ce plan est axé sur l'accompagnement des victimes, la prévention, la transparence, l'harmonisation et le renforcement des sanctions.

Une cellule dénommée « THÉMIS », dirigée par un contrôleur général des armées, a été créée à compter de cette date. Elle est chargée, notamment, de veiller à la défense des droits des victimes. Elle participe ou conduit les enquêtes nécessaires indépendamment de la hiérarchie, accompagne et conseille le commandement dans les mesures conservatoires et les sanctions à prendre.

Statistique des faits ayant conduit à une saisine de la cellule THÉMIS

Sur l'ensemble des signalements rapportés en 2014 à la cellule THÉMIS, seulement 12 (17,4 %) ont été commis depuis sa création. Le fait le plus ancien rapporté sur la période antérieure a été commis en 2001. Ces saisines sont le fait de 63 femmes et 6 hommes, de 58 militaires et 11 civils.

En effectifs physiques

	FAITS COMMIS		FEMMES	HOMMES	TOTAL
	AVANT LE 15/04/2014	APRÈS LE 15/04/2014			
VIOLS	9	0	9	0	9
AGRESSIONS SEXUELLES DONT ATTOUCHEMENTS	10	3	12 5	1 1	13 6
HARCÈLEMENT SEXUEL DONT GESTES OU PAROLES DÉPLACÉS	13	4	17 6	0 0	17 6
HARCÈLEMENT SEXISTE DONT HOMOPHOBIE DONT DISCRIMINATIONS	22	5	22 1 14	5 5 0	27 6 14
COUPS ET BLESSURES - MENACES DE COUPS ET BLESSUREE LIÉS À DES VIOLENCES SEXUELLES OU SEXISTES	3	0	3	0	3
ENSEMBLE	57	12	63	6	69

Source : Contrôle général des armées, cellule THÉMIS.

Champ : ensemble des faits rapportés en 2014 par le personnel militaire et civil.

Lecture : en 2014, la cellule THÉMIS a été saisie de 5 cas de harcèlement sexiste qui auraient été commis depuis le 15 avril 2014.

Les faits rapportés supra sont présumés, certains dossiers n'étant encore pas instruits ou clos. Ces statistiques recouvrent les faits de viols ou tentatives de viol, d'agressions sexuelles ou de harcèlements sexuels selon les définitions des articles 222-22 et 222-23 du code pénal.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

6.5 – LES CONGÉS PARENTAUX

Nombre de congés parentaux du personnel militaire selon l'armée, direction et service d'appartenance et le sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TERRE	165	29	194
MARINE	213	31	244
AIR	410	44	454
GENDARMERIE*	151	11	162
DGA	5	0	5
SSA	60	2	62
SEA	3	0	3
SCA	5	1	6
SID	0	1	1
APM	1	0	1
ENSEMBLE	1 013	119	1 132

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

Champ : personnel militaire sous PMEA en congé parental en décembre 2014.

Lecture : 410 militaires féminins de l'armée de l'air sont en congé parental en décembre 2014.

*Ne sont comptabilisés que les gendarmes sous PMEA défense.

Remarque : aucun congé parental au CGA ou à la PIA.

Nombre de congés parentaux du personnel civil selon le statut et le sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	124	6	130
NON TITULAIRES	7	1	8
OUVRIERS DE L'ÉTAT	2	0	2
TOTAL	133	7	140

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: personnel civil sous PMEAs en congé parental en décembre 2014.

Lecture: 6 agents titulaires masculins sont en congé parental en décembre 2014.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

6.6 – LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DU PERSONNEL CIVIL

6.6.1 – Nombre d'agents à temps partiel par quotité de temps de travail et par statut

En effectifs physiques

		QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL						
		50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	ENSEMBLE	
Mouvements de personnel	TITULAIRES	FEMMES	63	56	71	2529	637	3356
		HOMMES	14	6	9	326	106	461
Dépenses liées au personnel	NON TITULAIRES	FEMMES	137	8	10	240	53	448
		HOMMES	96	2	4	69	14	185
Formation	OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	4	4	6	303	111	428
		HOMMES	10	1	5	223	74	313
Reconversion	ENSEMBLE DES CIVILS	FEMMES	204	68	87	3072	801	4232
		HOMMES	120	9	18	618	194	959
Conditions de travail	TOTAL		324	77	105	3690	995	5191
	RAPPEL 2013		317	85	118	3976	990	5486

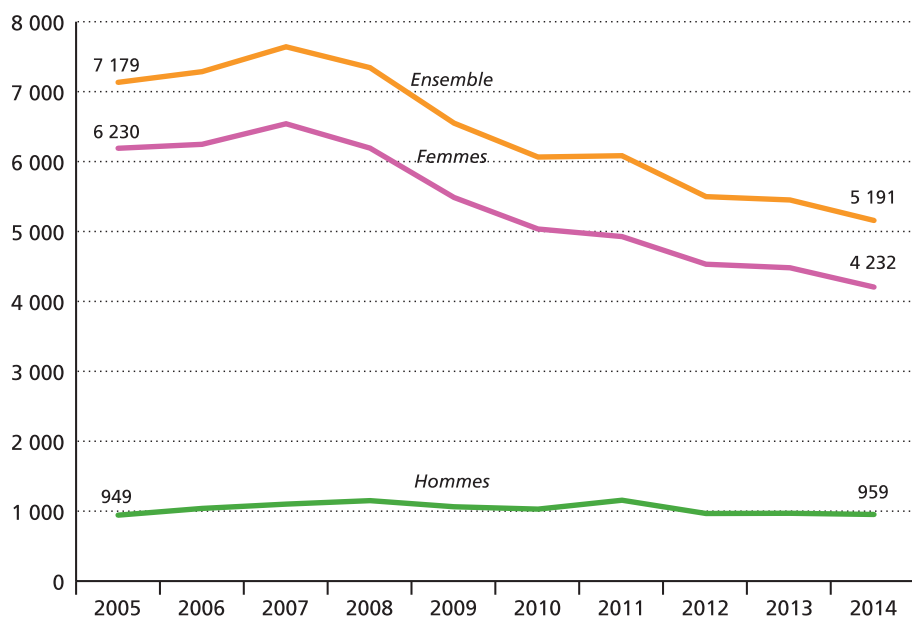
Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : personnel civil sous PMEA travaillant à temps partiel en décembre 2014.

Lecture : 14 agents titulaires masculins travaillent à 50 % en décembre 2014.

6.6.2 – Évolution du nombre d'agents à temps partiel depuis 10 ans

En effectifs physiques



Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA travaillant à temps partiel entre 2005 et 2014.

Lecture : en 2014, 959 agents civils masculins travaillent 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



DICoD

Chapitre 7

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

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

En 2014, le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) s'est réuni à l'occasion de deux sessions ordinaires consacrées à des questions statutaires et à la condition du personnel militaire. Vingt sur les vingt-deux projets de texte présentés ont reçu un avis favorable du CSFM. Quatre groupes de travail ont également été constitués afin d'éclairer le Conseil en matière de compte épargne permissions, de définition des opérations spécifiques militaires, de citoyenneté des militaires et de conséquences des arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme sur le dialogue interne des militaires.

Pour le personnel civil, l'année 2014 a été marquée par une activité intense du Comité technique ministériel (CTM) qui s'est réuni à six reprises, sous la présidence de Monsieur le ministre de la défense, Jean-Yves Le Drian, ou sous la présidence de Monsieur le contrôleur général des armées Jean-Paul Bodin, secrétaire général pour l'administration au ministère de la défense. Parmi les quarante-cinq textes mis à l'ordre du jour des CTM, onze relevaient du domaine de l'organisation et du fonctionnement des services, domaine entré dans le champ de compétences de cette instance de concertation ⁽¹⁾

⁽¹⁾ en application des dispositions de l'article 43 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019.

Faits marquants

Les élections pour la désignation des représentants du personnel pour l'ensemble des instances de concertation du personnel civil ont eu lieu le 4 décembre 2014.

15 représentants titulaires siègent au CTM renouvelé, dont 3 femmes (20 % des effectifs).

118 représentants titulaires siègent au sein des différents CTR renouvelés dont 28 femmes (23,7 % des effectifs).

**

*

À la suite de deux arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), le 2 octobre 2014, le personnel militaire a acquis le droit de créer et d'adhérer à une association professionnelle. La mise en œuvre de ce nouveau droit doit être déclinée en 2015.

(1) À l'exception des organismes militaires à vocation opérationnelle dont la liste est fixée par décret en Conseil d'État.

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. Chacun des conseils est animé par un secrétaire général, contrôleur général des armées pour le CSFM, officier supérieur pour les CFM.

Représentant les militaires des armées ou formations rattachées (y compris la gendarmerie nationale), les 79 militaires du CSFM, dont 20 femmes, sont élus par et 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.

Certains membres du CSFM siègent dans les conseils d'administration des organismes suivants :

- la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) ;
- l'établissement public des fonds de prévoyance (EPFP) ;
- le conseil central de l'action sociale des armées (CCAS).

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.

Le CSFM et les CFM ont été renouvelés pour moitié en 2014, suite aux opérations de désignation qui se sont déroulées fin 2013.

7.1.1.2 – Composition des CFM

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	DGA	SSA	SEA	TOTAL
OFFICIERS	24	8	12	10	16	24	4	98
FEMMES	1	2	3	0	4	10	0	20
HOMMES	23	6	9	10	12	14	4	78
SOUS-OFFICIERS	34	32	31	67	0	20	5	189
FEMMES	8	6	7	9	0	5	0	35
HOMMES	26	26	24	58	0	15	5	154
MdR	30	8	11	0	0	1	6	56
FEMMES	4	5	5	0	0	1	0	15
HOMMES	26	3	6	0	0	0	6	41
TOTAL	88	48	54	77	16	45	15	343
FEMMES	13	13	15	9	4	16	0	70
HOMMES	75	35	39	68	12	29	15	273

Source: secrétariat général du CSFM.

Champ: ensemble du personnel militaire composant les CFM d'armée.

Lecture: 8 femmes sous-officiers siègent au sein du CFM de l'armée de terre.

7.1.1.3 – Composition du CSFM

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	DGA	SSA	SEA	TOTAL
OFFICIERS	5	3	3	3	2	3	1	20
FEMMES	0	1	1	0	1	1	0	4
HOMMES	5	2	2	3	1	2	1	16
SOUS-OFFICIERS	10	7	7	16	0	0	0	40
FEMMES	3	1	2	3	0	0	0	9
HOMMES	7	6	5	13	0	0	0	31
MdR	12	2	4	0	0	0	1	19
FEMMES	4	2	1	0	0	0	0	7
HOMMES	8	0	3	0	0	0	1	12
RETRAITÉS	-	-	-	-	-	-	-	6
FEMMES								0
HOMMES								6
TOTAL	27	12	14	19	2	3	2	85
FEMMES	7	4	4	3	1	1	0	20
HOMMES	20	8	10	16	1	2	2	65

Source: secrétariat général du CSFM.

Champ: ensemble du personnel militaire et retraités militaires composant le CSFM.

Lecture: le CSFM comprend 3 femmes sous-officiers 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 d'exprimer des observations et des propositions.

Le CSFM exprime son avis sur les questions de caractère 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 leur famille, 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 mentionnés à l'article L. 4111-2 du code de la défense, ainsi que sur les projets de décrets comportant des dispositions statutaires communes à plusieurs corps ou catégories de militaires.

À l'occasion de chacune de ses sessions, le CSFM est 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.

Chaque année, ces instances inscrivent un thème d'étude à l'ordre du jour de leurs sessions.

En 2014, l'étude a porté sur les implications des deux arrêts de la CEDH, en date du 2 octobre 2014, sur le dialogue interne des militaires.

7.1.1.5 – Les activités de l'année 2014

Le CSFM a tenu ses deux sessions ordinaires, en juin (91^e session) et en décembre (92^e session). Il a, en outre, constitué quatre groupes de travail ayant pour objet d'éclairer le Conseil en matière de :

- compte épargne permissions ;
- définition des opérations spécifiques militaires ;
- citoyenneté des militaires ;
- conséquence des arrêts de la CEDH sur le dialogue interne des militaires.

- Au cours de sa 91^e session, le Conseil a été consulté sur douze projets de textes

- 1. Un projet de décret modifiant les dispositions du code de la défense relatives à l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPFP), qui permet d'améliorer la gouvernance de l'EPFP (avis favorable avec observations) ;**
- 2 et 3. Un projet de décret relatif à la prise en charge par l'État des frais liés au décès des militaires en service et un projet d'arrêté relatif à la prise en charge par l'État des frais liés au décès des militaires en service, qui permettent la prise en charge des frais liés au décès des militaires en service (avis favorable avec observations) ;**
- 4 et 5. Un projet de décret relatif au compte épargne permissions au profit des militaires et un projet d'arrêté portant création d'un compte épargne permissions au profit des militaires, (avis défavorable) ;**
- 6. Un projet de décret pris en application de l'article L. 4139-5 du code de la défense, qui permet aux militaires, blessés en service alors qu'ils étaient exposés à une menace ou un risque exceptionnel, de pouvoir obtenir un congé de reconversion, alors même**

qu'ils ne satisfont pas aux conditions d'ancienneté de service de droit commun pour son attribution (avis favorable avec observations) ;

7. **Un projet de décret relatif à la protection fonctionnelle des agents publics du ministère de la défense**, qui définit les conditions d'octroi de la protection fonctionnelle prévue par l'article L. 4123-10 du code de la défense (avis favorable avec observations) ;
8. **Un projet de décret modifiant le décret n° 2008-946 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie**, qui crée au sein du grade de colonel de gendarmerie deux échelons « fonctionnels » (avis favorable avec observations) ;
9. **Un projet de décret modifiant le décret n° 2008-952 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie**, qui fait évoluer certaines règles de gestion des sous-officiers de gendarmerie (avis favorable avec observations) ;
10. **Un projet de décret relatif au remboursement des frais d'entretien et d'études par certains élèves de l'École polytechnique**, qui précise les conditions dans lesquelles les élèves et les anciens élèves français de l'École polytechnique doivent rembourser les frais supportés par l'École pour assurer leur entretien et leur formation (avis favorable avec observations) ;
11. **Un projet de décret relatif aux militaires du rang**, qui crée un statut des militaires du rang (avis défavorable) ;
12. **Un projet de décret modifiant le décret n° 2002-1490 du 20 décembre 2002 fixant le statut des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées**, qui transpose des mesures prises dans la fonction publique hospitalière (transposition du protocole Bachelot) dans les corps homologues du service de santé des armées (avis favorable).

Le CSFM a, en outre, reçu plusieurs personnalités :

- le président du conseil d'administration de l'EPFP, qui a informé le CSFM du projet d'évolution de la gouvernance et de la gestion des fonds ;
- le président du Haut comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM), qui a présenté les conclusions de son 8^e rapport portant sur l'administration des militaires ;
- le délégué de l'Observatoire de la santé des vétérans, qui a présenté sa mission et ses travaux, et en particulier la mise en place d'un système d'informations médicales visant à une étude épidémiologique et prospective à échéance de 30 ans sur les conséquences sanitaires du métier des armes.

- **Au cours de la 92^e session, le Conseil a rendu un avis favorable sur dix projets de textes**

1. **Un projet de décret portant création de la fonction de médiateur militaire**, qui vise à développer la médiation dans les armées et la gendarmerie afin d'améliorer la condition du personnel ;
2. **Un projet de décret pris en application de l'article L. 4138-3-1 du code de la défense relatif au congé du blessé**, qui précise les modalités d'attribution du congé du blessé ;
3. **Un projet de décret permettant le don de jours de permissions à un parent d'un enfant gravement malade ;**
4. **Un projet de décret relatif à la promotion fonctionnelle des militaires**, qui modifie les conditions d'éligibilité à la promotion fonctionnelle ;
5. **Un projet de décret portant modification de l'article R. 4139-41 du code de la**

défense, qui attribue la compétence aux ministres de l'intérieur et de l'économie et des finances, pour la détermination du contingent de pécules statutaires pouvant être accordés sur leur demande aux officiers de gendarmerie ;

6. **Un projet de décret portant modification des articles d'application de l'article L. 4139-2 du code de la défense relatif à la modernisation des accès des militaires à la fonction publique**, qui fait évoluer les conditions d'accès à la procédure de reconversion prévue à l'article L. 4139-2 du code de la défense et améliore le fonctionnement de la commission nationale d'orientation et d'information ;
7. **Un projet de décret portant modification de dispositions statutaires relatives à l'avancement au choix dans les corps des militaires de la gendarmerie**, qui modifie les statuts particuliers des corps militaires de la gendarmerie nationale pour soumettre les avancements au choix prononcés dans ces corps au principe du ratio promus/promouvables ;
8. **Un projet de décret fixant certaines dispositions applicables aux élèves sous-officiers du service de santé des armées**, qui précise leur statut ;
9. **Un projet de décret portant délégation de signature en matière de décisions individuelles concernant certaines catégories de personnels militaires et civils sous contrat**, qui permet les délégations de signature pour la souscription et le renouvellement de contrats, le renouvellement et la prolongation de la période probatoire, la dénonciation et la résiliation d'office de contrats ;
10. **Un projet de décret portant modification de dispositions statutaires de divers corps militaires avec la création au sein du grade de colonel, ou équivalent, d'un échelon fonctionnel contingenté**, qui crée un échelon accessible aux colonels, ou grade équivalent, occupant un emploi comportant l'exercice de responsabilités supérieures dont la liste est fixée par arrêté du ministre de la défense ou du ministre de l'intérieur.

Il a également validé l'avis de son groupe de travail sur les implications des deux arrêts de la CEDH du 2 octobre 2014 sur le dialogue interne des militaires. Ce travail a été remis, le 9 décembre, à M. Bernard PECHEUR, chargé par le président de la République d'une mission d'étude et de propositions sur ce sujet.

De même, le Conseil a validé les conclusions du groupe de travail qui s'était réuni, en septembre, pour formuler des propositions sur la citoyenneté des militaires.

Deux intervenants extérieurs ont enfin été reçus pendant cette session :

- le Haut fonctionnaire à l'égalité des droits Femmes-Hommes au ministère de la défense qui a présenté son activité et dressé un bilan, en particulier de la féminisation au sein des armées ;
- le président de l'EPFP et son directeur général qui ont exposé l'actualité de cet établissement.

Le groupe de liaison ⁽²⁾ s'est, pour sa part, réuni trois fois et trois membres du CSFM ont participé aux réunions mensuelles 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.

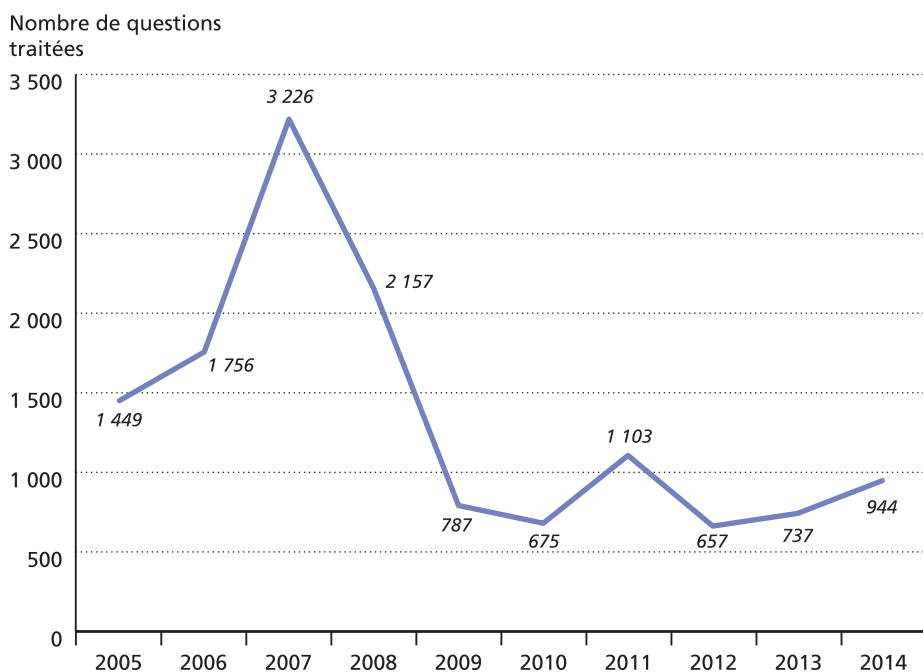
(2) Émanation du Conseil ayant vocation en dehors des sessions à répondre aux sollicitations immédiates du ministre concernant la communauté militaire.

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 relatives aux évolutions en cours ou envisagées. Elles concernent notamment :

- la mise en œuvre de la loi de programmation militaire 2014-2019 ;
- les restructurations ;
- les mesures d'aides aux départs dans le cadre des déflations d'effectifs ;
- la transposition aux sous-officiers et aux militaires du rang des mesures catégorielles appliquées à la fonction publique ainsi que la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2014 ;
- la condition du personnel dans les domaines indiciaire, indemnitaire, transformations de postes, déroulements de carrières, écosystème solde LOUVOIS, logement, situation des soutiens...

Au total, 944 ⁽³⁾ questions ont ainsi été traitées au cours de l'année 2014, à l'occasion des sessions des conseils ou en dehors de celles-ci.



Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : ensemble des questions traitées à l'occasion des sessions du CSFM ou des CFM d'armées (ou en dehors de celles-ci).

Lecture : 2 157 questions ont été traitées au cours de l'année 2008.

(3) CSFM = 166 – CFM Terre = 299 – CFM Marine = 96 – CFM Air = 26 – CFM Gendarmerie = 179 – CFM Direction générale de l'armement = 26 – CFM Service de santé des armées = 61 – CFM Service des essences des armées = 91.

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 :

- de membres titulaires et de membres suppléants issus d'associations de retraités militaires désignés par le ministre au titre des organisations nationales des retraités militaires les plus représentatives ⁽⁴⁾ ;
- de personnalités nommées en raison de leur compétence et de leur activité dans le domaine de la condition des retraités ⁽⁵⁾ ;
- des représentants de l'administration.

Le CPRM est chargé :

- d'émettre un avis sur les projets de textes présentés devant le CSFM ;
- 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 2014

Le CPRM s'est réuni deux fois en 2014, en session ordinaire, les 3 juin et 26 novembre, préalablement aux 91^e et 92^e sessions du CSFM.

Les sessions ont porté sur l'étude de différents projets de textes soumis au CSFM, notamment :

- la mise en place d'un compte épargne permissions (CEP) au profit des militaires destiné à recueillir les périodes de permissions de longue durée ;
- la protection fonctionnelle des agents publics du ministère de la défense permettant la prise en charge des frais et honoraires d'avocat engagés par les militaires et certains agents civils relevant de la défense ou leurs ayants droit lors des instances civiles ou pénales qu'ils engagent ;
- la création de la fonction de médiateur militaire afin de développer la médiation au sein des armées et de la gendarmerie ;
- la création d'un congé du blessé au profit des militaires blessés ou ayant contracté une maladie en opération de guerre ou au cours d'une opération qualifiée d'opération extérieure ;
- la transposition aux militaires des dispositions de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant de céder des jours de permissions et de congé de fin de campagne à un collègue dont l'enfant est gravement malade ;
- la création d'un statut des militaires du rang destiné à valoriser cette population militaire.

(4) 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 marinières 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).

(5) Union nationale de coordination des associations militaires (UNCAM) ; Syndicat professionnel des anciens médecins des armées (SAMA).

Au-delà de l'examen des textes présentés au CSFM, **la première session ordinaire du CPRM** a été largement consacrée au renouvellement des représentants des associations de retraités militaires au sein des comités sociaux nouvellement constitués en 2014 et du Conseil central de l'action sociale (CCAS) ⁽⁶⁾.

Les propositions formulées par l'administration, s'agissant de la désignation des représentants titulaires et suppléants des retraités militaires dans les comités sociaux et du représentant des retraités militaires au CCAS, ont été approuvées à l'unanimité des votants.

Un certain nombre d'engagements ont également été pris dans le cadre de la rénovation de la concertation.

À l'occasion de la deuxième session du CPRM, les associations de retraités militaires ont approuvé la suppression de la réunion préparatoire du CPRM dénommée « Pré-CPRM » dédiée à la présentation des textes examinés lors du CSFM tenant compte du fait qu'ils peuvent à présent assister à la séance d'explication des textes lors de la journée des conseils de la fonction militaire (CFM).

Un ordonnancement rénové des séances du CPRM a également été mis en œuvre à la demande des associations :

- une première partie est désormais consacrée à l'examen des projets de textes présentés au CSFM ;
- une deuxième est dédiée aux réponses aux questions des associations de retraités militaires ;
- une troisième traite d'un sujet d'ordre général.

La session du 26 novembre a également examiné les propositions des membres du CPRM concernant la désignation des représentants des retraités militaires pour les postes non pourvus dans les comités sociaux. Ces propositions ont été approuvées à l'unanimité.

En outre, l'importance du dialogue dans la fonction militaire a été soulignée lors de cette réunion. À cet égard, à la suite des deux arrêts du 2 octobre 2014 rendus par la CEDH, le sujet du droit d'association professionnelle des militaires a retenu plus particulièrement l'attention des membres du CPRM.

(6) Pour rappel, le 13 février 2014, les 103 comités sociaux du ministère de la défense (métropole, outre-mer, étranger) avaient été renouvelés et, le 5 mai 2014, les représentants du personnel militaire avaient été élus au CCAS.

7.2 – LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL CIVIL

7.2.1 – La représentation syndicale

Les élections du 4 décembre 2014 ont conduit au renouvellement de l'ensemble de la représentation syndicale au sein des instances de concertation. Ces instances, dans leur composition renouvelée, se réuniront pour la première fois en 2015.

7.2.1.1 – La représentation du personnel au sein du CTM

- **En 2014, la représentation du personnel ayant siégé au CTM** est issue des élections du 20 octobre 2011. Elle se répartit, selon les organisations syndicales, de la manière suivante :

NOMBRE DE SIÈGES AU CTM RÉSULTANT DES ÉLECTIONS DU 20/10/2011

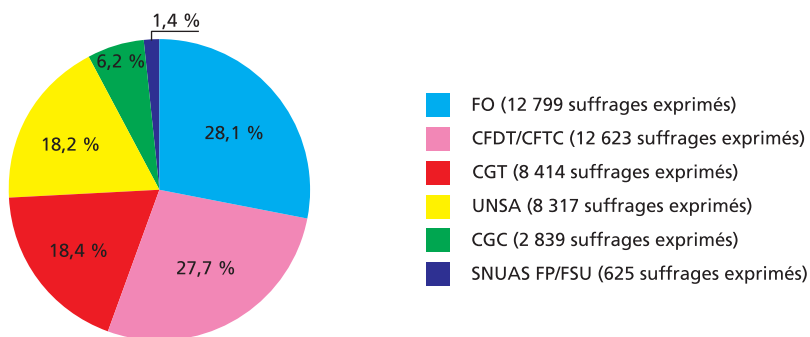
Formation	FO	4
	UNSA-CGC	4
	CFDT	3
Reconversion	CGT	3
	CFTC	1
	TOTAL	15

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

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages exprimés aux élections du 20 octobre 2011 pour l'élection des représentants du personnel au CTM.

Lecture : FO a obtenu 4 sièges au CTM à l'issue des élections du 20 octobre 2011.

• Le résultat des élections du 4 décembre 2014 au CTM est le suivant :



Source: DRHMD/SR-RH/RSSF.

Champ: ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages exprimés aux élections du 4 décembre 2014 pour l'élection des représentants du personnel au CTM.

Lecture: FO a obtenu 28,1 % des suffrages exprimés lors des élections du 4 décembre 2014.

NB: **FO**: Force ouvrière; **CFDT**: Confédération française démocratique du travail; **CFTC**: Confédération française des travailleurs chrétiens; **CGT**: Confédération générale du travail; **UNSA**: Union nationale des syndicats autonomes; **CGC**: Confédération générale des cadres; **SNUAS FP/FSU**: Syndicat national unitaire des assistants sociaux de la fonction publique/Fédération syndicale unitaire.

• En 2015, le CTM du ministère de la défense, dans sa composition renouvelée à la suite des élections du 4 décembre 2014, comprendra 15 nouveaux représentants titulaires répartis comme suit :

NOMBRE DE SIÈGES AU CTM RÉSULTANT DES ÉLECTIONS DU 04/12/2014	
FO	4
CFDT/CFTC	4
CGT	3
UNSA	3
CGC	1
SNUAS FP/FSU	0
TOTAL	15

Source: DRHMD/SR-RH/RSSF.

Champ: ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages exprimés aux élections du 4 décembre 2014 pour l'élection des représentants du personnel au CTM.

Lecture: FO a obtenu 4 sièges au CTM à l'issue des élections du 4 décembre 2014.

7.2.1.2 – La représentation du personnel au sein des comités techniques de réseau (CTR)

- En 2014, la représentation du personnel ayant siégé aux CTR est celle issue des élections du 13 décembre 2011. Elle se répartit, selon les organisations syndicales, de la manière suivante :

NOMBRE DE SIÈGES PAR LISTES SYNDICALES AUX COMITÉS TECHNIQUES DE RÉSEAU*	
FO	29
UNSA-CGC	26
CFDT	22
CGT	21
CFTC	2
TOTAL	100

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

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages aux élections du 13 décembre 2011 pour la désignation des représentants du personnel aux CTR.

Lecture : FO a obtenu 29 sièges aux CTR.

* 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.

- En 2015 la représentation du personnel aux CTR issue des élections du 4 décembre 2014 se répartit, selon les organisations syndicales, de la manière suivante :

NOMBRE DE SIÈGES PAR LISTES SYNDICALES AUX COMITÉS TECHNIQUES DE RÉSEAU**	
FO	36
CFDT/CFTC	34
UNSA	25
CGT	21
CGC	2
TOTAL	118

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

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages aux élections du 4 décembre 2014 pour la désignation des représentants du personnel aux CTR.

Lecture : FO a obtenu 36 sièges aux CTR.

** 12 CTR : CTR de la DRH-MD, de la direction du service national (DSN), du service d'infrastructure de la défense (SID), de la DGA, de l'armée de Terre, de l'armée de l'Air, de la Marine nationale, de la DIRISI, du SCA, du SSA, du SEA et du SIMu.

7.2.1.3 — Répartition par sexe de la représentation syndicale au CTM et aux CTR

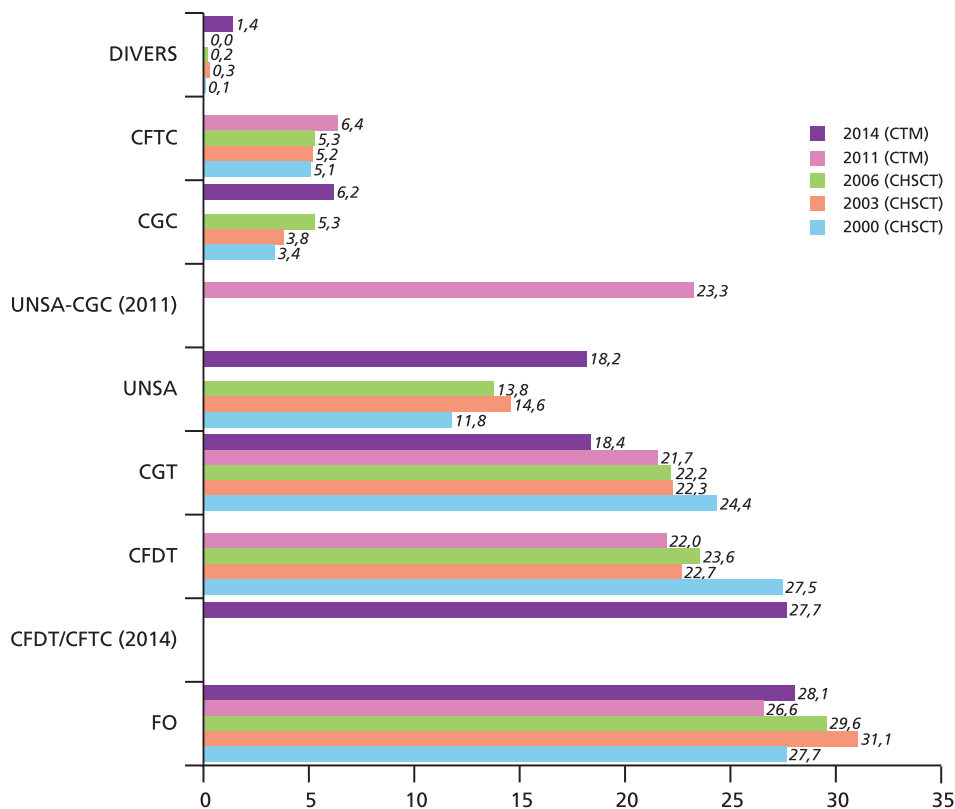
	TITULAIRES		SUPPLÉANTS		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL	3	12	5	10	8	22
COMITÉS TECHNIQUES DE RÉSEAU	28	90	34	84	62	174
TOTAL	31	102	39	94	70	196

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

Champ : ensemble des représentants du personnel élus au CTM ou aux CTR à la suite des élections du 4 décembre 2014.

Lecture : 3 femmes siègent au CTM en qualité de titulaire.

7.2.1.4 — Évolution de la représentativité syndicale depuis 2000



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

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages aux élections. Pour la désignation des représentants du personnel au CHSCT ou au CTM.

Lecture : FO a obtenu 28,1 % des suffrages exprimés pour la représentation au CTM aux élections du 4 décembre 2014.

7.2.2 — Le comité technique ministériel

Au cours de l'année 2014, le Comité technique ministériel (CTM) s'est réuni à six reprises :

- **Le 19 mars 2014, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration, le contrôleur général des armées Jean-Paul Bodin** : 5 projets ont été étudiés.

1- Un projet de décret fixant les conditions de reclassement des opérateurs de maintenance aéronautique en ouvriers de l'État, qui permet le reclassement des opérateurs de maintenance aéronautique en ouvriers de l'État à compter de sa date de publication. Ce projet a abouti au décret n° 2014-518 du 21 mai 2014 (JO du 23 mai 2014).

2- Un projet de décret relatif aux conditions et limites de la prise en charge par l'État de la protection fonctionnelle des agents publics pris en application de l'article L.4123-10 du code de la défense, qui consacre au ministère de la défense la protection fonctionnelle des agents publics et qui traduit la volonté de l'État de défendre son collaborateur attaqué (violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages) du fait de ses fonctions et de protéger à travers lui la réputation, l'honneur des institutions, voire la continuité du service public. Ce projet a abouti au décret n° 2014-920 du 19 août 2014 (JO du 21 août 2014).

3- Un projet de décret modifiant le décret n° 2010-309 du 22 mars 2010 fixant l'échelonnement indiciaire des corps civils et de certains emplois du ministère de la défense, qui permet de revaloriser l'emploi de délégué général pour l'armement en le positionnant en indices bruts hors échelle de niveau F pour le 1^{er} échelon et de niveau G pour le deuxième, au même titre que le secrétaire général pour l'administration.

Ce projet ayant obtenu un vote défavorable unanime, il a été présenté de nouveau pour avis le 7 avril 2014.

4- Un projet de décret modifiant le tableau des emplois classés en catégorie active et le tableau documentaire des limites d'âges (II. Fonctionnaires civils) annexés au code des pensions civiles et militaires de retraite (aides-soignants et agents des services hospitaliers qualifiés civils), qui actualise le tableau des emplois classés en catégorie B (risque particulier ou fatigues exceptionnelles) et le tableau documentaire des limites d'âge (II : Fonctionnaires civils) annexés au décret n° 54-832 du 13 août 1954 portant règlement d'administration publique pour la codification de lois et de règlements d'administration publique relatifs aux pensions civiles et militaires de retraite (projet en cours de contreseing).

5- Un projet d'arrêté interministériel relatif à la réduction de la durée du mandat des membres de certaines instances de concertation civiles du ministère de la défense, qui réduit le mandat des membres des instances élues en 2011 pour permettre le renouvellement général des instances le 4 décembre 2014. Ce projet a abouti à l'arrêté du 30 juin 2014 (JO du 11 juillet 2014).

- **Le 7 avril 2014, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration, le contrôleur général des armées Jean-Paul Bodin** : 1 texte a été étudié.

1- Un projet de décret modifiant le décret n° 2010-309 du 22 mars 2010 fixant l'échelonnement indiciaire des corps civils et de certains emplois du ministère de la défense, qui permet de revaloriser l'emploi de délégué général pour l'armement mis à l'ordre du jour lors de la session précédente du CTM. Ce projet a abouti au décret n° 2014-638 du 18 juin 2014 (JO du 20 juin 2014).

- **Le 9 juillet 2014, sous la présidence du ministre de la défense, Jean-Yves Le Drian :**
10 textes ont été étudiés.
- 1- **Un projet de décret portant statut particulier du corps des cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense**, qui crée le nouveau corps des cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense, composé de deux grades et dans lequel ont vocation à être intégrés, sur leur demande, les cadres de santé civils du ministère de la défense (projet en cours de contreseing).
- 2- **Un projet de décret modifiant le décret n° 2004-1162 du 29 octobre 2004 portant statut particulier du corps des cadres de santé civils du ministère de la défense**, qui met en extinction le corps des cadres de santé civils régi par le décret n° 2004-1162 du 29 octobre 2004 dans la mesure où les cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense seront désormais recrutés dans le nouveau corps de catégorie A (projet en cours de contreseing).
- 3- **Un projet de décret modifiant le décret n° 2010-309 du 22 mars 2010 fixant l'échelonnement indiciaire des corps civils et de certains emplois du ministère de la défense**, qui fixe l'échelonnement indiciaire du nouveau corps des cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense (projet en cours de contreseing).
- 4- **Un projet de décret modifiant le décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 fixant le statut des agents sur contrat du ministère de la défense**, qui a pour objet de rétablir, pour les agents sur contrat relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949, la règle du classement à la rémunération immédiatement supérieure à la rémunération afférente à l'échelon détenu dans la catégorie d'origine (projet en cours d'examen au guichet unique).
- 5- **Un projet d'arrêté relatif à la commission consultative paritaire d'avancement et de discipline des agents non titulaires relevant des décrets n° 49-1378 du 3 octobre 1949 et n° 2001-822 du 5 septembre 2001**, qui, dans la perspective des élections professionnelles du 4 décembre 2014, actualise le nombre d'élus par niveau des agents concernés à la commission consultative paritaire d'avancement et de discipline (CCPAD) et fait passer le mandat de ses membres de 3 à 4 ans. Ce projet a abouti à l'arrêté du 31 juillet 2014 (JO du 19 août 2014).
- 6- **Un projet d'arrêté ministériel relatif à la commission consultative paritaire du ministère de la défense des agents contractuels recrutés en application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État**, qui a le même objet que le texte précédent mais pour la commission consultative paritaire (CCPMD) des agents non titulaires du ministère de la défense recrutés en application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Ce projet a abouti à l'arrêté du 31 juillet 2014 (JO du 17 août 2014).
- 7- **Un projet d'arrêté interministériel d'adhésion au régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP) pour le corps des adjoints administratifs**, qui a pour objet de permettre d'appliquer le RIFSEEP aux adjoints administratifs du ministère de la défense avant son extension progressive, à compter de 2015, à la quasi-totalité des corps du ministère de la défense. Ce projet a abouti à l'arrêté du 24 novembre 2014 (JO du 28 novembre 2014).
- 8- **Un projet d'arrêté fixant la liste des opérations de restructuration ou de rationalisation des fonctions d'administration générale et de soutien commun des services et établissements du ministère de la défense ouvrant droit au complément indemnitaire d'accompagnement**, qui dresse la liste des entités restructurées ouvrant

aux fonctionnaires du ministère de la défense le droit au complément indemnitaire d'accompagnement. Ce projet a abouti à l'arrêté du 19 septembre 2014 (JO du 28 octobre 2014).

9- Un projet d'arrêté portant création, par le ministère de la défense, d'un traitement automatisé dénommé « intranet défense », qui formalise, au plan juridique, les différentes évolutions de l'intranet ministériel constitué de l'ensemble des infrastructures réseaux, des matériels, des logiciels et des services informatiques communs. Cette évolution traduit la volonté de moderniser le ministère en favorisant les échanges dématérialisés (arrêté en cours de publication).

10- Un projet d'instruction relative à l'application des dispositions du document d'orientation à moyen terme de la formation du personnel civil (DOMTF) 2013/2016, qui présente sous un angle opérationnel les grands thèmes du DOMTF que sont la politique de formation du personnel civil, la rénovation de l'offre de formation ministérielle, la facilitation de l'accès à la formation, le positionnement et le rôle des principaux acteurs de la formation ainsi que des employeurs. Ce projet a abouti à l'instruction N° 327189/DEF/SGA/DRH-MD du 29 janvier 2015 (BO du 5 février 2015).

• **Le 29 septembre 2014, s'est tenue la quatrième réunion du CTM, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration, le contrôleur général des armées Jean-Paul Bodin :** 11 textes ont été étudiés.

Ce CTM a revêtu un caractère exceptionnel puisqu'entièrement consacré pour la première fois à l'examen de textes d'organisation du ministère en application des dispositions de l'article 43 de la loi relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019.

1- Un projet de décret pris pour l'application de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, qui fixe la liste des organismes militaires à vocation opérationnelle (OMVO) qui, par exception, échapperont à la nouvelle règle de consultation formelle des instances de dialogue social civiles pour toutes les questions touchant à l'organisation et au fonctionnement des services. Ce projet a abouti au décret n° 2015-212 du 25 février 2015 (JO du 27 février 2015).

2 et 3. Un projet de décret et un projet d'arrêté fixant les attributions et l'organisation de la direction générale des relations internationales et de la stratégie du ministère de la défense, qui visent à créer, au sein de l'administration centrale du ministère de la défense, à partir de la délégation aux affaires stratégiques et d'éléments transférés de l'état-major des armées, des armées, de la direction générale de l'armement et du secrétariat général pour l'administration, une direction générale des relations internationales et de la stratégie (DGRIS) chargée du pilotage et de la coordination de l'action internationale du ministère. Ces projets ont abouti au décret n° 2015-4 du 2 janvier 2015 et à l'arrêté du 2 janvier 2015 (JO du 4 janvier 2015).

4 et 5. Un projet de décret relatif à la direction de la protection des installations, moyens et activités de la dissuasion et un projet d'arrêté relatif au comité directeur de la protection des installations, moyens et activités de dissuasion, qui visent à créer cette nouvelle structure d'administration centrale du ministère de la défense. Placée sous l'autorité directe du ministre de la défense, il s'agit d'une instance d'expertise, de direction et de coordination chargée de le conseiller et de l'assister dans toutes ses attributions liées à la protection des installations, moyens et activités de la dissuasion. (Ces projets de décret et d'arrêté modifiés seront présentés au CTM en 2015).

- 6- Un projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 3 mai 2013 portant organisation de la direction de la sécurité aéronautique d'État**, qui tire les conséquences de la création de la direction de la sécurité aéronautique d'État (DSAE) et du transfert à cette dernière des attributions exercées par le commandement de la défense aérienne et des opérations aériennes (CDAOA) dans le domaine de la circulation aérienne. Ce projet a abouti à l'arrêté du 12 décembre 2014 (JO du 26 décembre 2014).
- 7- Un projet de décret relatif à la politique des ressources humaines**, qui fixe le cadre général de l'autorité renforcée dans le domaine RH, en explicitant le rôle et les attributions dévolues à chaque acteur, qu'il s'agisse de la DRH-MD, des états-majors ou des directions et des services gestionnaires de personnel. Ce projet a abouti au décret n° 2014-1537 du 19 décembre 2014 (JO du 20 décembre 2014).
- 8, 9 et 10. Un projet de décret modifiant le décret n° 2009-1179 du 5 octobre 2009 fixant les attributions et l'organisation du secrétariat général pour l'administration, un projet d'arrêté portant organisation de la direction des affaires financières et un projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 12 avril 2013 fixant la liste et les attributions des organismes directement rattachés au secrétaire général pour l'administration du ministère de la défense et la liste des organismes dont il exerce la présidence ou la tutelle**, qui visent à renforcer le positionnement du secrétaire général pour l'administration en tant qu'employeur et à regrouper l'ensemble des crédits du titre 2 au sein d'un même programme budgétaire, sous une seule et même autorité. Ils ont également pour objet de renforcer l'autorité fonctionnelle de la direction des affaires financières sur l'ensemble des services financiers du ministère afin de recentrer les acteurs sur leur cœur de compétence, dans un souci d'efficience et d'efficacité de la fonction financière pour gagner en expertise, en réactivité et en crédibilité dans un contexte de forte contrainte budgétaire. Ces projets ont abouti au décret n° 2014-1225 du 21 octobre 2014 et aux arrêtés du 21 octobre 2014 (JO du 23 octobre 2014).
- 11- Un projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 17 décembre 2013 portant organisation du service parisien de soutien de l'administration centrale**, qui propose de recréer le bureau des affaires médico-administratives, qui était chargé, jusqu'en 2010, de la gestion administrative des congés et absences liés à la maladie, aux naissances et aux accidents de travail, ainsi que du fonctionnement du comité médical et des commissions de réforme. Ce projet a abouti à l'arrêté du 30 septembre 2014 (JO du 16 octobre 2014).
- **Le 13 novembre 2014, s'est tenue la cinquième réunion du CTM, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration, le contrôleur général des armées Jean-Paul Bodin**: 17 textes ont été étudiés.
 - 1- Un projet de décret modifiant le décret n° 2009-870 du 15 juillet 2009 relatif aux attributions du délégué général pour l'armement et du secrétaire général pour l'administration du ministère de la défense**, qui actualise le texte sans modifier les attributions et le périmètre de compétences du secrétariat général pour l'administration. Ce projet a abouti au décret n° 2015-4 du 2 janvier 2015 (JO du 4 janvier 2015).
 - 2 et 3. Un projet de décret portant création du service à compétence nationale « ressources humaines civiles » et un projet d'arrêté relatif à l'organisation du service à compétence nationale « ressources humaines civiles »**, qui renforcent le pôle personnel civil de la DRH-MD dans ses attributions de gestionnaire du personnel civil et de responsable du budget opérationnel de programme civil (décret et arrêté non publiés).

- 4- Un projet de décret modifiant le décret n° 2009-1179 du 5 octobre 2009 modifié fixant les attributions et l'organisation du secrétariat général pour l'administration du ministère de la défense**, qui permet au DRH-MD d'être assisté dans ses attributions par un directeur adjoint. Ce projet a abouti au décret n° 2014-1537 du 19 décembre 2014 (JO du 20 décembre 2014).
- 5 et 6. Un projet de décret modifiant le décret n° 2009-1180 du 5 octobre 2009 fixant les attributions et l'organisation de la direction générale de l'armement et un projet d'arrêté fixant les missions spécifiques de l'inspecteur de l'armement chargé de la sécurité du domaine biologique et chimique**, qui visent à préciser l'organisation des missions des inspections de l'armement dans les domaines d'une part biologique et chimique, d'autre part des poudres et explosifs en matière de sécurité pyrotechnique et à mettre en place un inspecteur de l'armement dédié au domaine biologique et chimique. Positionné, hors chaîne hiérarchique, il pourra émettre des avis en toute indépendance. Cette organisation, comparable à celle prévalant dans les domaines de la pyrotechnie et du nucléaire devrait renforcer la prévention des risques en la matière. Ces projets ont abouti au décret n° 2015-4 du 2 janvier 2015 et à l'arrêté le 3 février 2015.
- 7- Un projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 16 mai 2008 fixant les missions spécifiques de l'inspecteur de l'armement pour les poudres et explosifs en matière de sécurité pyrotechnique**, qui précise le champ d'intervention de cette inspection suite à l'évolution de la réglementation relative à la sécurité pyrotechnique (arrêté non publié).
- 8- Un projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 2 décembre 2009 portant organisation de la direction générale de l'armement**, qui entérine un transfert de compétences de la direction générale de l'armement (DGA) vers la direction générale des relations internationales et de la stratégie (DGRIS). Ce projet a abouti à l'arrêté du 7 janvier 2015 (JO du 16 janvier 2015).
- 9 et 10. Un projet d'arrêté relatif aux organismes militaires à vocation opérationnelle prévus à l'article R. 3221-2 du code de la défense et rattachés au ministère de la défense, au chef d'état-major des armées et aux chefs d'état-major d'armée et un projet d'arrêté relatif aux organismes militaires à vocation opérationnelle prévus à l'article R. 3221-2 du code de la défense et relevant des services interarmées**, qui listent les organismes à vocation opérationnelle dont le CTM n'a pas à connaître. Ces projets ont abouti aux arrêtés du 25 février 2015 (JO du 27 février 2015).
- 11- Un projet d'arrêté portant organisation du service des essences des armées**, qui actualise l'ordonnancement de ses structures consécutivement à l'application de la loi de programmation militaire pour 2014-2019, pour l'accomplissement de son projet de service 2014-2019. Ce projet a abouti à l'arrêté du 11 février 2015 (JO du 4 mars 2015).
- 12- Un projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 4 mai 2012 portant organisation de la direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense (DIRISI)**, qui modifie l'organisation de la DIRISI en application de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 et du plan de réorganisation de soutien et du commandement des armées. Ce projet a abouti à l'arrêté du 16 décembre 2014 (JO du 10 janvier 2015).

- 13- **Un projet de décision relative à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales**, qui décline au ministère de la défense les dispositions réglementaires du décret 2014-1319 du 4 novembre 2014 et de l'arrêté du 4 novembre 2014 qui concernent l'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales pour l'ensemble de la fonction publique d'État. Ce projet a abouti à la décision NORDEFH 1429521S du 11 décembre 2014 (JO du 24 décembre 2014).
- 14- **Un projet de modification de l'instruction n° 301411/DEF/SGA/DRH-MD du 6 juin 1988 relative aux modalités d'application des dispositions du décret n° 87-1008 du 17 décembre 1987 relatif au régime disciplinaire du personnel à statut ouvrier du ministère de la défense**, qui a pour objet d'intégrer les centres ministériels de gestion dans le circuit d'instruction des dossiers disciplinaires (instruction en cours de publication).
- 15- **Un projet de modification de l'instruction n° 310911/DEF/SGA/DRH-MD du 11 mai 2010 fixant les dispositions relatives aux emplois de débouché en hors catégorie C (HCC)**, qui permet d'augmenter de 22,6 % le nombre d'emplois fonctionnels accédant à la hors catégorie C (HCC) et qui passe ainsi de 62 à 76 (instruction en cours de publication).
- 16- **Un projet de modification de l'instruction n° 311293/DEF/SGA/DRH-MD/RSSF du 31 janvier 2013 relative aux conditions d'avancement des ouvriers de l'État du ministère de la défense**, qui permet de tenir compte des nouvelles positions administratives offertes aux ouvriers de l'État (instruction en cours de publication).
- 17- **Un projet de circulaire relative à la mise en œuvre du congé de reclassement du personnel à statut ouvrier du ministère de la défense** (a fait l'objet d'un vote défavorable unanime et a été présenté de nouveau pour avis le 21 novembre 2014).
- **Le 21 novembre 2014, s'est tenue la sixième réunion du CTM, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration, le contrôleur général des armées Jean-Paul Bodin**: 1 texte a été étudié.
- 1- **Un projet de circulaire relative à la mise en œuvre du congé de reclassement du personnel à statut ouvrier du ministère de la défense**, qui définit les modalités d'application du congé de reclassement en faveur du personnel à statut ouvrier du ministère de la défense et détaille notamment les conditions d'octroi de ce congé, sa durée, les modalités de son renouvellement et les divers cas de figures envisageables quant à son expiration (fin anticipée ou fin selon le terme prévu). Elle décline également les différentes hypothèses de retour au sein du ministère de la défense, à savoir, le retour de droit ou le retour à la première vacance (circulaire en cours de publication).

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

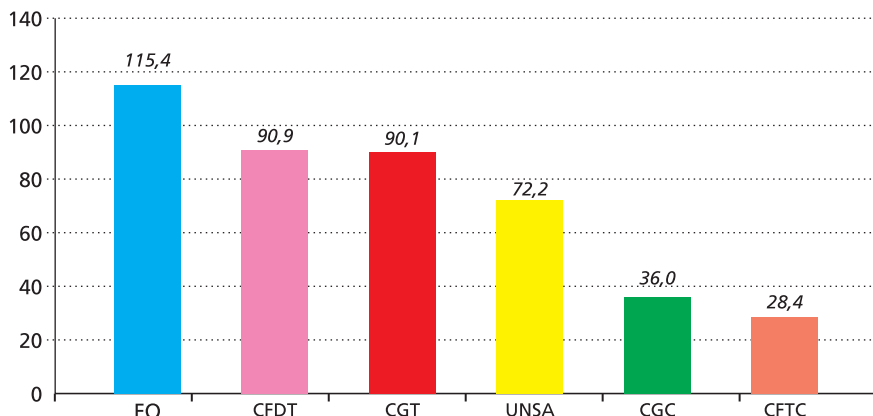
Réserve

Postface

7.2.3 — Les droits et les moyens octroyés aux syndicats

Les moyens humains en équivalents temps plein (ETP) attribués aux différentes organisations syndicales au titre de l'année 2014 restent inchangés par rapport à 2013 et s'élèvent à 433 ETP.

RÉPARTITION DES ETP ATTRIBUÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES



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

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant obtenu des représentants au sein des instances de concertation.

Lecture : la CFDT a bénéficié de 90,9 ETP en 2014.

La répartition des ETP entre organisations syndicales évoluera en 2015 en prenant en compte le résultat des élections du 4 décembre 2014.

Les moyens matériels octroyés aux différentes organisations syndicales (locaux, équipements des bureaux, etc.) sont attribués au niveau des organismes du ministère comprenant au moins 50 agents civils. Ils sont en conséquence rattachés aux budgets spécifiques à chaque organisme.

7.3 – LES MOUVEMENTS DE GRÈVE

Le ministère de la défense a enregistré, en 2014, 12 mouvements de grève dont 10 suivis d'effet. 6 mouvements ont eu une portée nationale et 6 une portée ministérielle, locale ou sectorielle. Le nombre de mouvements de grèves pour l'année 2014 est inférieur à celui de l'année 2013 (15 mouvements).

Le nombre de journées perdues pour fait de grève s'élève à 5799. Ce nombre est sensiblement supérieur au nombre de journées perdues en 2013 (4234).

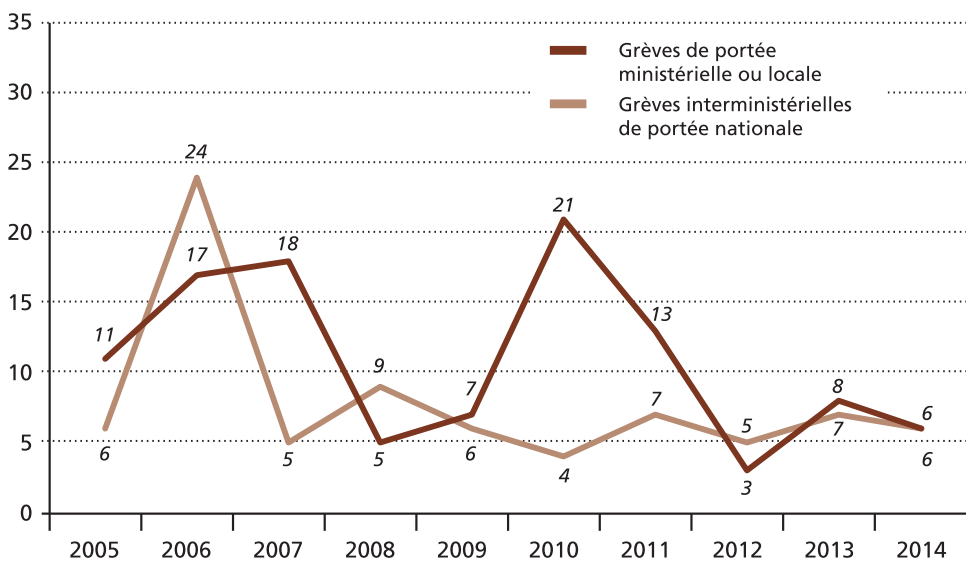
Les mouvements intervenus au cours de l'année 2014 ont majoritairement porté, au niveau national, sur des revendications liées :

- à la défense de l'emploi et des services publics ;
- à l'amélioration du pouvoir d'achat et de la protection sociale ;
- à l'augmentation du point d'indice ;
- au refus de la politique d'austérité et du pacte de responsabilité.

S'agissant plus spécifiquement des mouvements ministériels ou locaux, les revendications ont été liées au statut des ouvriers de l'État (arrêt de la suspension des bordereaux de salaires, rétablissement des recrutements) ou aux fermetures programmées d'organismes (bassins de Brest et Valence).



7.3.1 – Évolution du nombre de grèves depuis 10 ans

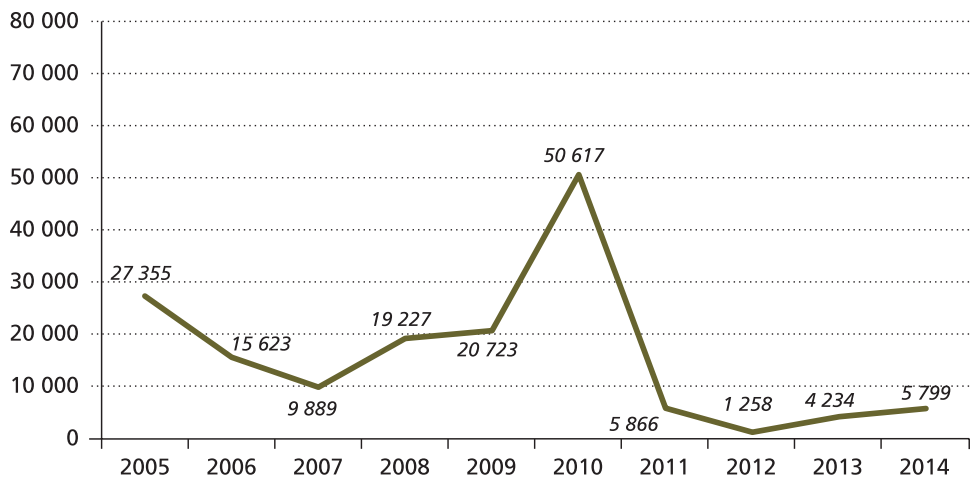


Source : DRH/MD/SR-RH/RSSF.

Champ : ensemble des grèves du personnel civil de la défense.

Lecture : le nombre de grèves ministérielles ou locales et interministérielles de portée nationale a diminué en 2014 par rapport à 2013. En 2014, 6 grèves de portée ministérielle ou locale ont eu lieu.

7.3.2 — Évolution du nombre de journées perdues pour fait de grève depuis 10 ans



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

Champ: ensemble des journées perdues pour faits de grève du personnel civil de la défense.

Lecture: en 2014, le nombre de journées perdues pour faits de grève a augmenté par rapport à 2013; il est passé de 4 234 à 5 799.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



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. Elle reflète la volonté du ministère d'accompagner les ressortissants dans une situation personnelle ou familiale difficile et d'offrir à l'ensemble du personnel militaire et civil, ainsi qu'à leur famille, des prestations adaptées à leurs conditions d'emploi et de vie.

En 2014, le budget de l'action sociale s'élève à 182,5 millions d'euros (M€), dont 91,5 M€ consacrés aux prestations sociales, 46,4 M€ aux rémunérations et charges sociales, 34,6 M€ de remboursements réaffectés à la délivrance de prêts, 8,8 M€ de crédits d'investissement et un peu plus de 1,2 M€ de crédits d'investissement.

Dans le prolongement des actions engagées ces dernières années, la petite enfance a de nouveau constitué une priorité de la politique sociale. En 2014, deux établissements d'accueil de jeunes enfants ont ouvert leurs portes, pour une capacité totale de 120 places.

La politique d'aide au logement du ministère, qui vise à compenser la mobilité exigée des militaires et à répondre à une préoccupation sociale au profit du personnel à revenus modestes, s'est également poursuivie. Le taux de réalisation, mesurant la satisfaction des demandes de logements, est de 52,2 % au niveau national pour l'année 2014.

Enfin, concernant le soutien des militaires en

Chiffres-clés

91,5 M€ : budget des prestations sociales.

263,8 M€ : montant global de l'aide au logement.

19,3 M€ : pour les prêts d'accès à la propriété ou de financement de travaux, auxquels s'ajoutent **4,9 M€** de prêts complémentaires pour le personnel affilié aux fonds de prévoyance militaire et aéronautique.

249 personnes en situation de handicap ont bénéficié d'aides techniques et humaines pour leur insertion et leur maintien dans l'emploi.

Faits marquants

Renouvellement, pour 4 ans, des membres des comités sociaux et du conseil central de l'action sociale.

Extension du dispositif de soutien psychologique des familles de militaires et de civils à toutes les missions extérieures ainsi qu'aux missions Vigipirate et Harpie (orpaillage illégal en Guyane).

opérations :

- le dispositif « dossier unique » blessés en OPEX a été adopté : il permet de suivre les blessés et de coordonner l'action des différents intervenants institutionnels, pour permettre un paiement plus rapide des indemnisations et réparations financières ;
- les mesures de soutien psychologique des familles de militaires et de civils projetés en Afghanistan et autres OPEX ont été étendues à toutes les missions extérieures ainsi qu'aux missions intérieures Vigipirate et Harpie ⁽¹⁾.

8.1 – L'ACTION SOCIALE

8.1.1 – La politique d'action sociale

L'action sociale du ministère de la défense cherche à améliorer les conditions de vie du personnel, militaire et civil, et de sa famille.

Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation sociale, l'action sociale du ministère de la défense s'exerce au profit de plusieurs catégories de ressortissants ⁽²⁾, soit au total plus de 2,2 millions de bénéficiaires :

- 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 leurs familles ;
- 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 ministère de la défense titulaires d'une pension d'invalidité, ainsi que leur famille ;
- veufs et veuves non remariés et orphelins à charge, au sens de la législation fiscale, des personnels mentionnés aux alinéas ci-dessus ;
- anciens militaires et civils du ministère de la défense et leur famille ;
- militaires servant en qualité de volontaires dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité.

Par ailleurs, les personnels civils employés et rémunérés par les établissements publics à caractère administratif placés sous tutelle du ministère, ainsi que leur famille, bénéficient de l'action sociale du ministère 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.

Complémentaire du régime social général et de l'action sociale interministérielle, l'action sociale du ministère de la défense intervient dans trois principaux domaines :

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

Les prestations proposées relèvent à la fois de dispositifs individuels (chèque-vacances, CESU garde d'enfants 0 à 6 ans et aide à l'installation des personnels de l'État) et de dispositifs collectifs (réservations interministérielles de places en crèches, dispositifs de réservations de logements et actions des sections régionales interministérielles d'action sociale — SRIAS).

(1) Orpaillage illégal en Guyane.

(2) Article 2 du décret n° 2007-51 du 11 janvier 2007 relatif à l'action sociale des armées.

8.1.2 – Les moyens financiers de l'action sociale en 2014

Le budget global de l'action sociale 2014 est en baisse de 3,2 % par rapport à 2013. Il s'élève à 182,5 M€, dont 91,5 M€ sont consacrés aux prestations sociales (- 4,1 % comparé à 2013).

En 2014, les principales évolutions du budget relatives aux prestations sont les suivantes :

- augmentation de la ressource dédiée aux actions de garde d'enfants dans le cadre du plan « petite enfance » avec 19,1 M€ ;
- extension de la prestation de soutien psychologique au bénéfice des familles de militaires et de civils en opérations extérieures (OPEX) et en missions intérieures Harpie et Vigipirate (1 M€) ;
- diminution de l'effort financier au profit de la prestation sociale complémentaire (PSC), visant au financement des mutuelles complémentaires, avec 16,3 M€ correspondant à un maintien à 13 M€ pour les militaires et une baisse à 3,3 M€ (- 10% par rapport à 2013) pour les civils.

En M€

BUDGET PRÉVISIONNEL DES PRESTATIONS EN 2014 PAR TYPE DE PRESTATION ET PAR TYPE DE DÉPENSE	
EN CRÉDIT DE PAIEMENT TITRE III	
ACTIONS COLLECTIVES	30,5
VACANCES-LOISIRS	21,8
MOBILITÉ LOGEMENT	4,0
GARDE D'ENFANTS	19,1
SOUTIEN SOCIAL	7,9
SOUTIEN AUX STRUCTURES	4,0
AIDES INDIVIDUELLES	4,2
TOTAL	91,5

Source : IGeSA.

Champ : personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : 30,5 millions d'euros du budget prévisionnel des prestations sont consacrés aux actions collectives.

En outre, le ministère de la défense 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 à hauteur de 30,4 M€ :

En M€

MONTANT TOTAL DES PRÊTS ACCORDÉS				
2010	2011	2012	2013	2014
49,2	45,0	40,9	33,5	30,4

Source : IGeSA.

8.1.3 — L'organisation de l'action sociale

• Les orientations de la politique sociale du ministère de la défense proposées au ministre par le secrétaire général pour l'administration (SGA)

Les orientations de la politique sociale du ministère de la défense sont élaborées par le SGA, en liaison avec le conseil central de l'action sociale (CCAS) représentant le personnel militaire et civil, 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

La sous-direction de l'action sociale ⁽³⁾ (SD/AS) du service de l'accompagnement professionnel et des pensions (SA2P) de la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) est chargée :

- de préparer et de mettre en œuvre les orientations ministérielles en matière d'action sociale, en liaison avec un réseau dédié et l'Institution de gestion sociale des armées (IGeSA) ⁽⁴⁾.
- de participer à la définition de la politique générale du ministère de la défense et des établissements publics placés sous sa tutelle dans le domaine social ;
- d'assurer le contrôle et l'évaluation de la mise en œuvre de cette politique ;
- d'élaborer, dans le cadre des orientations définies en la matière, les dispositions réglementaires relatives à l'action sociale et aux prestations sociales ministérielles ;
- de gérer l'ensemble des crédits d'action sociale destinés à financer les prestations sociales et les travaux d'infrastructure au profit des établissements sociaux ;
- de préparer 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) ;
- d'assurer les relations de partenariat avec les mutuelles et les associations relevant de l'action sociale.

L'action sociale du ministère de la défense repose sur un réseau dédié, composé de :

- 7 pôles ministériels d'action sociale (PMAS) en métropole : échelons intermédiaires entre la SD/AS et les échelons de terrain, ils animent et coordonnent les réseaux sociaux et concourent au fonctionnement des comités sociaux ;
- 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 en outre-mer et à l'étranger ;
- 336 échelons sociaux métropolitains dont :
 - 301 échelons sociaux de proximité (ESP) implantés au sein ou à proximité des formations et chargés, au plan local, d'accueillir, d'informer, d'orienter et d'accompagner les ressortissants de l'action sociale ministérielle,
 - 17 échelons sociaux d'encadrement (ESE), chargés d'assurer l'animation et l'encadrement technique des ESP,
 - 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.

(3) Arrêté du 20 avril 2012 modifié portant organisation de la DRH-MD.

(4) L'IGeSA est un établissement public à caractère industriel et commercial sous tutelle du ministère de la défense, lié à celui-ci par un contrat d'objectifs et de moyens.

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. Les PMAS ont été mis en place, à compter du 1^{er} janvier 2012, dans le cadre de la réforme de l'action sociale.

La réforme et le renouvellement des instances de concertation en matière d'action sociale (comités sociaux, conseil central de l'action sociale)

Les comités sociaux :

Les comités sociaux constituent des instances locales de concertation en matière d'action sociale 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. Ils sont composés de représentants du personnel militaire (désigné), du personnel civil (élu) et de représentants des retraités.

Ils font connaître les besoins exprimés par les ressortissants et formulent des propositions afin de les satisfaire. Ils se prononcent également, en commission restreinte, sur l'attribution de secours aux ressortissants et participent, le cas échéant, aux décisions d'attribution des prêts sociaux. Enfin, ils mettent en place localement des actions de cohésion.

Achevée en 2014, la réforme des comités sociaux du ministère de la défense s'est inscrite dans le cadre de la réorganisation générale du ministère de la défense. Elle a porté essentiellement sur les points suivants :

- la diminution du nombre de comités sociaux (fixé à 103, en métropole et outre-mer) ;
- l'interarmisation des comités sociaux ;
- l'adaptation de leur composition (seuils de représentativité, collège unique pour les représentants civils) et renforcement de leur rôle.

Le renouvellement des comités sociaux a eu lieu le 13 février 2014, à l'occasion de l'élection des représentants civils et de la désignation des représentants militaires au sein ces instances.

Le conseil central de l'action sociale (CCAS) :

Le CCAS est présidé par le ministre de la défense ou son représentant. Il est composé de représentants de l'administration et de représentants des personnels militaires et civils, tous membres titulaires de comités sociaux. Il a pour mission :

- d'associer les représentants du personnel militaire et civil, comme les principales autorités du ministère, à l'élaboration de la politique d'action sociale du ministère de la défense ;
- de délibérer sur les orientations à apporter en matière d'action sociale ;
- de donner son avis sur le budget de l'action sociale, sur les projets de textes qui lui sont présentés, sur les projets de conventions pluriannuelles relatifs aux objectifs de l'IGeSA.

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.

Deux de ses membres siègent au conseil de gestion de l'IGeSA.

La réforme du CCAS conduite en 2014 a permis :

- l'augmentation du nombre de membres avec voix délibérative de 37 à 40 membres représentants du personnel, soit 32 représentants militaires et 8 représentants civils ;
- la représentation des personnels militaires affectés au sein des directions et services ;
- l'abandon de la référence à la zone d'affectation pour la représentativité des militaires ;
- le renforcement du lien avec les comités sociaux ;
- la mise en place d'un règlement intérieur.

À l'issue de cette réforme et du renouvellement des comités sociaux, les 80 nouveaux membres du CCAS (40 titulaires et 40 suppléants) ont été renouvelés par voie de d'élection (représentants militaires) et par désignation (représentants civils), pour une durée de 4 ans à compter du 9 juin 2014.

Monsieur Jean-Yves Le Drian, ministre de la défense, est intervenu sur l'action sociale le 23 juin 2014 à Paris, avant la première session du CCAS dans sa nouvelle mandature. Il y a rappelé les grands axes de réforme de l'action sociale.

8.1.4 — Les activités du conseil central de l'action sociale en 2014

Le CCAS s'est réuni à deux reprises en 2014, sous la présidence du contrôleur général des armées Jean-Paul Bodin, Secrétaire général pour l'administration.

La session du 25 juin 2014 a permis l'installation des nouveaux membres du CCAS et l'adoption du règlement intérieur. Elle a également traité :

- du bilan des actions menées en 2013 dans le domaine de la petite enfance ;
- des travaux relatifs à l'évolution du chèque emploi-service universel (CESU) défense et à la définition de la prestation d'accueil périscolaire des enfants de 6 à 11 ans ;
- du bilan d'activité 2013 de l'IGeSA ;
- du rapport sur les personnes retraitées et dépendantes du ministère de la défense.

Au cours de la session du 27 novembre 2014, ont été présentés :

- le budget prévisionnel 2015 de l'action sociale ;
- la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD) ;
- le projet de contrat d'objectifs et de performance de l'IGeSA (bilan du contrat 2009-2014 et présentation du projet de contrat d'objectifs à mettre en œuvre à l'été 2015) ;
- le bilan des actions de prévention menées en 2014 et la programmation des actions pour 2015.

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 SD/AS. Il s'agit d'un guichet unique offrant un bouquet de services aux primo-arrivants et aux ressortissants du ministère de la défense en instance d'affectation à Paris ou dans l'un des sept autres départements de la région parisienne. L'assistante de service social (ASS) du PASD est le point d'entrée de la chaîne sociale en Ile-de-France.

Installé provisoirement sur le site de la Pépinière (Paris 8^e) depuis la mi-novembre 2011, le PASD a poursuivi, en 2014, sa mission d'accueil et d'information. Après une campagne de communication menée en 2013, conjuguée à l'ouverture de 4 partenariats en 2014, la courbe de fréquentation a enregistré une hausse de visiteurs de 20 %. Le PASD rejoindra le site de Balard en octobre 2015, regroupant en un même lieu des services d'action sociale, de santé, de vacances, de loisirs et d'activités sportives.

8.1.6 — Le soutien aux militaires en OPEX et à leurs familles

8.1.6.1 — Le dispositif interarmées du soutien psychologique aux familles de militaires partis en opération extérieure

En 2014, le dispositif ministériel de soutien psychologique aux familles de militaires et de civils projetés en Afghanistan ou dans le cadre d'autres OPEX, a été étendu à toutes les missions extérieures ainsi qu'aux missions intérieures Vigipirate et Harpie. L'objectif 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 mission extérieure ou intérieure 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 ;
- la possibilité pour les familles de contacter un psychologue d'astreinte en permanence via un numéro vert ;
- la possibilité d'intervention d'un psychologue en soutien des familles lors d'un événement grave.

Le dispositif ministériel, piloté par la SD/AS, est mis en œuvre par un prestataire extérieur. Cette prestation est totalement financée sur le budget de l'action sociale.

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 – 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 SD/AS.

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, 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 graves 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 ministère à ses agents gravement blessés dans l'exercice de leurs fonctions. 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.

Depuis le 2 janvier 2014, ce dispositif a été étendu à l'ensemble des personnels gravement blessés en opération au sens large (OPEX, faits de guerre, opérations de maintien de l'ordre, de sécurité civile ou de sécurité publique) ainsi qu'aux conjoints des personnels décédés en opération.

En 2014, 68 séjours de cette nature ont bénéficié à 227 personnes pour un montant global de 65 161 €.

8.1.7 — Le soutien à la vie professionnelle

8.1.7.1 — Les prestations individuelles

Elles sont de 5 types :

- **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 (1,22 € 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 2014, 5,8 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 ses futures 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, en 2014, à 0,3 M€.

- **L'accompagnement social des restructurations**

Deux prestations 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 d'un 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 2014, se sont élevées à un peu plus de 0,7 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 2014, 249 agents (163 personnels concernés en 2013) ont bénéficié d'une aide technique et humaine pour l'insertion et le maintien dans l'emploi, pour un montant global de 0,7 M€.

AIDES TECHNIQUES ET HUMAINES AU RECRUTEMENT ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP					
ANNÉE	2010	2011	2012	2013	2014
AMÉNAGEMENTS DE POSTES	108	131	158	163	249
COÛT (EN K€)	324	358	420	430	740

Source : DRHMD/SA2P/AS.

Champ : ensemble du personnel en situation de handicap.

Lecture : 249 aménagements de postes ont été réalisés au profit du personnel en situation de handicap en 2014.

• **La participation à la protection sociale complémentaire des personnels civils et militaires**

Le ministère de la défense a adhéré au dispositif de référencement des organismes de protection sociale complémentaire, afin de participer à la couverture sociale complémentaire de ses ressortissants. Pour l'exercice 2014, sa contribution financière s'est élevée à 16,3 M€.

	PARTICIPATION DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE EN 2014 (EN M€)	NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES SANTÉ ACTIFS
UNEO	13,0	256 116
MCDEF	3,3	22 501
HARMONIE FONCTION PUBLIQUE	0,0	7 700
TOTAL	16,3	286 317

Source : DRHMD/SA2P/AS.

Champ : participation du ministère à la protection sociale complémentaire des personnels militaires et civils.

Lecture : le ministère a contribué à hauteur de 13,0 M€ à la complémentaire santé UNEO.

8.1.7.2 — Les prestations collectives

Elles sont de 4 types :

• **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, en 2014, à 3,9 M€.

• **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, en 2014, 0,2 M€.

• 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 2014, le budget alloué aux actions de prévention s'est élevé à 0,6 M€.

• Les subventions aux associations

Le ministère de la défense soutient les associations à caractère social, dont les actions complètent les siennes. En 2014, 26 associations (telles que la Fédération des clubs de la défense (FCD) ou Solidarité défense) ont ainsi bénéficié d'une subvention pour un montant global de 1,1 M€.

8.1.7.3 — Les prêts d'accession 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 2014, 19,3 M€ ont été versés aux ressortissants, sous forme de 1 193 prêts d'aide à l'accession à la propriété et 657 prêts de financement de travaux, soit 1 850 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'accession à la propriété (crédits limitatifs). À ce titre, 978 prêts ont été accordés en 2014 pour un montant de 4,9 M€.

TYPE DE PRÊTS	NOMBRE DE PRÊTS ACCORDÉS			MONTANT MOYEN D'UN PRÊT EN 2014 (EN €)	MONTANT TOTAL VERSÉ EN 2014 (EN M€)
	2012	2013	2014		
PRÊTS D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ ET PRÊTS TRAVAUX	2 595	2 118	1 850	10 428	19,3
PRÊTS COMPLÉMENTAIRES (FONDS DE PRÉVOYANCE)	1 397	1 073	978	5 000	4,9

Source: IGeSA.

Champ: personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture: 1 850 prêts d'accession à la propriété et prêts travaux ont été accordés en 2014.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

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 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 € (sauf cas exceptionnels), cette aide financière n'est pas remboursable. En 2014, 9 481 secours ont été délivrés, pour un montant de 7,3 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 à l'organisme d'aide une participation qui vient en déduction de ce que la famille doit payer pour l'aide apportée. En 2014, 2 255 dossiers ont fait l'objet d'une prise en charge. Le montant annuel de la participation est de 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, 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 2014, 6 632 dossiers ont été acceptés et 3 M€ ont été 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 158 € 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 122 €.

En 2014, 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 d'un départ en OPEX ou d'une hospitalisation d'un personnel civil ou militaire.

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 2014, 11 660 dossiers ont été acceptés (dont 3 280 ouvertures de comptes), et 2,9 M€ ont été consacrés à cette prestation.

- **La prestation pour la garde d'enfants pendant des horaires atypiques**

Cette prestation, sous 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 2014, 845 enfants ont bénéficié de cette prestation représentant un total de 55 131 heures de garde pour un coût légèrement supérieur à 0,1 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 2014, le ministère de la défense possédait 45 établissements d'accueil de jeunes enfants, principalement gérés par l'IGeSA, pour une capacité de 1 296 places. Ils ont accueilli environ 3 500 enfants, une place pouvant bénéficier à plusieurs enfants selon les jours et horaires de fréquentation.

En 2014, la contribution destinée à leur fonctionnement s'est élevée à 8,9 M€.

En outre, 4 M€ ont été consacrés à la réservation de 418 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 des 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 3,6 M€ pour l'année 2014. Par ailleurs, six centres sociaux, un centre médical et le lycée professionnel de La Colette à Toulon ont été subventionnés à hauteur de près de 0,4 M€ au cours de l'année 2014.

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 du ministère 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 un 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 ministère, mutation, installation dans une garnison isolée, etc.). Il a vocation à financer, en tout ou partie, les frais réellement engagés ou qui devront l'être, au titre du dépôt de garantie (cautionnement), 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 2014 (EN €)	MONTANT TOTAL VERSÉ EN 2014 (EN M€)
	2012	2013	2014		
PRÊTS PERSONNELS	3 599	3 360	3 308	1 104	3,7
PRÊTS SOCIAUX	563	489	533	4 618	2,5
PRÊTS MOBILITÉ	103	102	60	1 763	0,1

Source : IGeSA.

Champ : personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : 60 prêts liés à la mobilité ont été accordés en 2014 pour un montant moyen de 1 763 €.

8.1.9 — Les aides aux vacances et aux loisirs

Les aides aux vacances et aux loisirs ont représenté un budget de 21,8 M€ en 2014, dont 17 M€ à destination de l'IGeSA sous forme de subventions 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 provient 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.

8.1.9.1 — Les activités des établissements familiaux de vacances gérés par l'IGeSA

L'IGeSA gère, pour le compte du ministère de la défense, une quarantaine d'établissements de vacances en pension complète, en demi-pension ou en 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 D'ÉTABLISSEMENTS	NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	NOMBRE DE JOURNÉES
CAMPINGS	4	1 615	20 186
ÉTABLISSEMENTS SANS RESTAURATION	17	25 700	218 200
ÉTABLISSEMENTS AVEC RESTAURATION	19	46 019	356 188
TOTAL	40	73 334	594 574
<i>RAPPEL 2013</i>	<i>42</i>	<i>77 998</i>	<i>630 627</i>
<i>RAPPEL 2012</i>	<i>42</i>	<i>71 830</i>	<i>620 770</i>

Source: IGeSA.

Champ: personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture: 4 campings destinés aux ressortissants et à leur famille ont accueilli 1 615 personnes en 2014.

À ce bilan, il convient d'ajouter les personnes accueillies dans des organismes extérieurs à l'IGeSA dans lesquels des places ont été réservées par convention.

FRÉQUENTATION	2012	2013	2014
NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	6 205	6 835	7 089
NOMBRE DE JOURNÉES D'OCCUPATION	63 151	67 458	71 021

Source: IGeSA.

Champ: personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture: les organismes extérieurs à l'IGeSA ont accueilli 7 089 personnes en 2014.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

8.1.9.2 — Les activités des centres de vacances de jeunes

L'IGeSA a accueilli 9 270 enfants, en 2014. 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. L'exercice 2014 est marqué par une baisse de fréquentation dans les établissements de vacances, principalement dans les centres de vacances de jeunes. Cette baisse s'inscrit dans un contexte économique défavorable, accentué par le sensible réajustement tarifaire intervenu en 2014.

NATURE DES CENTRES	NOMBRE DE CENTRES OUVERTS	NOMBRE D'ENFANTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE JOURNÉES
COLONIES DE VACANCES	18	4 039	46 403
CENTRES DE PRÉADOLESCENTS (CPA)	19	2 192	26 782
CAMPS D'ADOLESCENTS (CA)	17	1 478	18 219
CENTRES DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT (CLSH)	2	34	6 500
CENTRES DE PROXIMITÉ	6	501	3 319
TOTAL 2014	62	8 244	101 223
<i>RAPPEL 2013</i>	<i>68</i>	<i>10 108</i>	<i>125 263</i>
<i>RAPPEL 2012</i>	<i>68</i>	<i>10 520</i>	<i>135 629</i>

Source : IGeSA.

Champ : enfants des ressortissants.

Lecture : 18 centres de colonies de vacances sont ouverts en 2014.

Par ailleurs, les sept centres internationaux du comité de liaison des organismes militaires et sociaux (CLIMS), qui relaient les offres de vacances des armées européennes, ont accueilli 123 enfants en 2014 (1 911 journées), tandis que 833 enfants sont partis en séjours linguistiques via l'IGeSA (12 348 journées).

NATURE DES CENTRES	NOMBRE DE CENTRES OUVERTS	NOMBRE D'ENFANTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE JOURNÉES
CLIMS	7	123	1 911
CENTRES ÉTRANGERS	4	70	1 030

Source : IGeSA.

Champ : enfants des ressortissants.

Lecture : 7 centres internationaux du comité de liaison des organismes militaires et sociaux (CLIMS) sont ouverts en 2014.

Enfin, une participation financière est accordée pour des séjours dans des organismes extérieurs à la Défense. En 2014, ceux-ci ont représenté 51 848 journées en centres de vacances et 219 613 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 ministère poursuit un double objectif : compenser la mobilité exigée des militaires et répondre à une préoccupation sociale au profit du personnel à revenus modestes.

Elle vise à permettre au personnel soumis à une forte mobilité géographique de se loger, d'une part en lui épargnant des démarches longues et souvent onéreuses, d'autre part en lui proposant des solutions plus attractives, principalement dans les zones où le logement est rare ou le loyer élevé.

Cette politique 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 loger (logements concédés par nécessité absolue de service et convention précaire avec astreinte).

Les conditions d'éligibilité au logement familial sont déterminées par l'instruction ministérielle n° 1134 du 22 novembre 2012 sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère de la défense en métropole. Cette instruction définit les conditions d'attribution des logements selon des critères de situation statutaire, matrimoniale et familiale.

Le taux de réalisation des demandes de logements est de 52 % au niveau national pour l'année 2014. 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 % en Ile-de-France et de 59 % 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 51 % et à 59 %.

8.2.2 — La répartition des logements

Fin 2014, les 51 502 logements mis à disposition du personnel militaire et civil du ministère se répartissent comme suit :

MÉTROPOLE	LOGEMENTS RÉSERVÉS	LOGEMENTS PRIS À BAIL	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
BREST	2 098	49	443	2 590
BORDEAUX	3 566	76	880	4 522
TOULON	4 748	34	347	5 129
RENNES	4 129	142	1 222	5 493
LYON	6 302	80	1 077	7 459
METZ	5 778	46	2 738	8 562
ÎLE-DE-FRANCE	10 073	92	2 077	12 242
TOTAL	36 694	519	8 784	45 997

OUTRE-MER ET ÉTRANGER	LOGEMENTS PRIS À BAIL	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
OUTRE-MER	2 244	1 859	4 103
ÉTRANGER	699	703	1 402
TOTAL	2 943	2 562	5 505

TOTAL	LOGEMENTS RÉSERVÉS	LOGEMENTS PRIS À BAIL	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
TOTAL	36 694	3 462	11 346	51 502

Source : DMPA/SDL.

Champ : ensemble des logements réservés, logements pris à bail et logements domaniaux en métropole, en outre-mer et à l'étranger.

Lecture : 2 098 logements réservés se trouvent à Brest.

La majorité du parc est composée de T3 et T4 (64,0 % du parc). Les T1 et les T2 représentent 13,6 % du parc, les logements de type T5 et plus 22,4 % 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, 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 ou pacsé depuis au moins 2 ans ⁽⁵⁾ 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 arrêté.

En 2014, 70 352 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)	94,9
COMPLÉMENTS ET SUPPLÉMENTS D'ICM	50,9
TOTAL DES AIDES À LA PERSONNE	145,8

Source : service du commissariat des armées, DGGN.

Champ : ensemble du personnel militaire.

Lecture : 94,9 M€ ont été versés au titre de la majoration de l'indemnité pour charges militaires en 2014.

(5) 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 s'effectue par :

- la réservation de logements (le plus souvent, en contrepartie de participations financières auprès d'opérateurs de logements) ;
- l'élaboration de programmes de réhabilitation ou de construction de logements ;
- le déclassement ou l'aliénation des logements domaniaux devenus inutiles.

Pour tenir compte de la nouvelle organisation territoriale du ministère, 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 2014 a atteint 551 logements dont 151 en région Ile-de-France, 95 pour la région sud-est, 91 pour la région nord-ouest, 90 pour la région sud-ouest, 89 pour la zone de Toulon et 35 pour celle de Brest. Un effort particulier est également consenti en faveur du logement outre-mer.

Les ressources allouées au titre de l'année 2014 ont également permis de renouveler la réservation de 366 logements.

Les crédits consacrés à l'aide à la pierre, relevant du titre III (paiement des loyers et paiement des garanties d'occupation) et du titre V (constitution du parc et travaux sur les logements domaniaux) se répartissent comme suit :

En M€

AIDES AU LOGEMENT : AIDES À LA PIERRE	AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT	CRÉDITS DE PAIEMENT
TITRE III (M€)	73,8	73,1
LOYERS DES LOGEMENTS PRIS À BAIL OUTRE-MER ET À L'ÉTRANGER	45,6	45,7
LOYERS DES LOGEMENTS MÉTROPOLE	6,8	6,5
LOYERS NAS*	8,8	6,0
ENTRETIEN LOGEMENTS DU DOMAINE PUBLIC	8,8	11,0
GARANTIES D'OCCUPATION	3,8	3,9
TITRE V (M€)	44,2	45,4
CONCLUSIONS ET RENOUELEMENT DES CONVENTIONS DE RÉSERVATION	8,0	8,2
MAINTIEN EN CONDITION DE LOGEMENTS FAMILIAUX	25,2	15,1
CONSTRUCTION DE LOGEMENTS FAMILIAUX	11,0	22,1
TOTAL DES ACTIONS COLLECTIVES	118,0	118,5

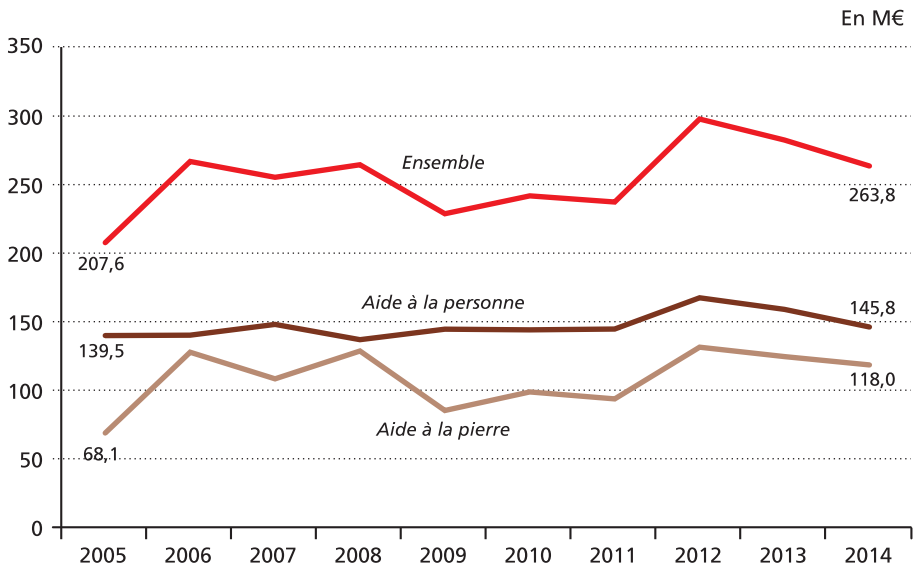
Source : DMPA/SDL.

Champ : crédits octroyés à l'aide à la pierre.

Lecture : 45,6 M€ en autorisation d'engagement ont été consacrés aux loyers des logements pris à bail outre-mer et à l'étranger.

Les efforts consentis par le ministère de la défense en matière de logement sont amplifiés par la mobilisation des réserves de l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPFP). Sur l'ensemble des fonds qui sont gérés par l'EPFP, 300 M€ sont mobilisés pour investir dans le logement. Outre des prêts accordés via l'IGeSA pour l'accession à la propriété, ces crédits sont principalement investis dans des conventions de réservation de logements auprès de différents opérateurs (bailleurs sociaux) ou dans l'achat d'immeubles en nue-propriété, en partenariat avec un bailleur social qui achète l'usufruit. 762 logements ont ainsi été livrés depuis 2010. Le ministère se charge de leur attribution au personnel militaire.

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 2005 et 2014.

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 ».

La réserve militaire est composée de Français qui ont choisi de servir la nation en apportant leur temps et leur disponibilité au profit de la défense de leur pays. Elle 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 contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR) et d'anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité dans la limite de 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 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.

Chiffres-clés

54 860 volontaires ont souscrit un ESR (y compris gendarmerie).

20,7 jours d'activité en moyenne pour les réservistes sous ESR.

1,7 % de jours d'ESR passés en OPEX.

3 814 réservistes citoyens.

9.1 – LA RÉSERVE

9.1.1 – Les missions

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.

9.1.2 – Les acteurs

La gouvernance des réserves est assurée par le conseil supérieur de la réserve militaire et par le comité exécutif (COMEX).

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. Son secrétaire général est un officier général rattaché au ministre. Son organisation, son fonctionnement et ses missions sont décrites dans les articles L. 4261-1 et D. 4261-1 à D. 4261-24 du code de la défense (partie 4, livre II).

Le CSRM émet des avis et des recommandations dans le domaine de la politique de la réserve. En 2014, il est composé de 79 membres ⁽¹⁾ répartis en 7 collèges (représentants du parlement, de l'administration, des associations de réservistes, des réservistes opérationnels, des réservistes citoyens, des salariés et agents publics, des employeurs et professions libérales) 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 et de trois commissions permanentes (partenariat, consultation, promotion esprit de défense). Enfin, il peut créer des groupes de travail sur des thématiques précises.

Le CSRM a pour missions :

- de participer à la réflexion sur le rôle des réserves militaires au service de la défense et de la sécurité nationale ;
- de constituer un lieu de consultation et d'échanges sur toute question d'ordre général relative à la mise en œuvre du code de la défense ;
- de favoriser le développement d'un partenariat durable entre les armées et les formations rattachées, les réservistes et leurs employeurs ;
- de contribuer à la promotion de l'esprit de défense et au développement du lien entre la Nation et ses forces armées ;
- d'établir pour le ministre de la défense un rapport annuel, transmis au parlement, évaluant l'état de la réserve militaire.

Au 1^{er} janvier 2014, le CSRM comptabilise quatre groupes de travail :

- réserve et intelligence économique ;
- étude comparative et cartographie des systèmes de réserves étrangères ;
- contribution des réservistes pour faire connaître la réserve dans les départements pauvres en structures militaires ;
- réserve et reconstruction post-conflit.

(1) Décret n° 2014-130 du 14 février 2014 qui en modifie sa composition et son organisation.

- Le partenariat avec les entreprises

Le partenariat a pour objet de matérialiser l'engagement pris par l'entreprise vers le ministère de la défense (et le ministère de l'intérieur s'agissant des gendarmes) pour soutenir la politique de la réserve militaire.

Le CSRSM est ainsi chargé de favoriser le développement d'un partenariat durable entre les armées et formations rattachées, les réservistes et leurs employeurs ⁽²⁾. Il dispose pour cela d'une commission partenariat chargée des questions relatives à ce sujet : le comité de direction du comité de liaison réserve-entreprise (CLRE).

Par ailleurs, le comité de direction du comité de liaison réserve-entreprise (CLRE), présidé par le secrétaire général du CSRSM, évalue l'activité des correspondants réserve-entreprise-défense (CRED) ⁽³⁾, tire les enseignements des expériences acquises et arrête les mesures à prendre pour optimiser le partenariat pour la réserve militaire ⁽⁴⁾. Pour ce faire, il s'appuie sur le bureau partenariat du secrétariat général du CSRSM qui :

- établit et actualise une liste nationale des entreprises ayant signé une convention ;
- suit la mise en place des conventions signées ;
- aide à trouver un accord, notamment en cas de changement de statut de l'entreprise ou de modifications à apporter aux conventions déjà signées ;
- assure le lien entre l'administration centrale et les commandements territoriaux habilités à signer les conventions.

Le code de la défense (partie 4, Livre II) conforte le partenariat entre la défense et les entreprises et permet de leur apporter certaines contreparties. Ainsi, les entreprises qui acceptent de mettre en œuvre des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi, peuvent-elles matérialiser leur adhésion par la signature d'une convention de soutien à la politique de la réserve militaire dont les objectifs sont de :

- faciliter la disponibilité et la réactivité des membres de l'entreprise titulaires d'un engagement à servir dans la réserve (ESR) ;
- maintenir les conditions de rémunération des réservistes pendant leur activité militaire par le maintien de tout ou partie de leur salaire ;
- 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 secrétariat général du CSRSM ;
- 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 permettant à l'entreprise de se montrer citoyenne, de donner l'exemple de son civisme et de se voir attribuer le label « Partenaire de la défense nationale » par arrêté du ministre de la défense ;
- une proximité avec ses salariés en donnant 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 d'ouvrir des horizons en matière de coopération civilo-militaire.

Au 31 décembre 2014, le bureau partenariat compte 328 conventions actives.

(2) Cf. les dispositions du décret n° 2014-130 du 14 février 2014 relatif au conseil supérieur de la réserve militaire.

(3) Les CRED sont chargés d'informer et de sensibiliser 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.

(4) Cf. les dispositions de l'arrêté du 18 juin 2014 relatif au comité de liaison réserve-entreprise du Conseil supérieur de la réserve militaire (JO n° 147 du 27 juin 2014).

9.1.2.2 — Le Comité exécutif (COMEX)

Depuis janvier 2014, le COMEX, présidé par le ministre de la défense, remplace le Comité directeur de la réserve militaire.

Il est composé du chef d'état-major des armées, du délégué général pour l'armement, du secrétaire général pour l'administration, du directeur général de la gendarmerie nationale et du secrétaire général du CSRM qui en assure le secrétariat, ou de leurs représentants. Les deux dernières autorités sont associées au COMEX dès lors qu'il aborde des sujets en rapport avec la réserve militaire.

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) ;
- être âgé d'au moins 17 ans et reconnu médicalement apte ;
- 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) ;
- 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 ;
- ne pas dépasser la limite d'âge ⁽⁵⁾.

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. L'engagement est concrétisé par un contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR) qui précise notamment l'unité d'affectation et la durée de l'engagement souscrit 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'engagement à servir dans la réserve opérationnelle est déterminée conjointement par l'autorité militaire d'emploi et par le réserviste. Elle est au maximum de 30 jours par an, mais peut être prolongée 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.

(5) Elle est de 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.

9.2.4 — 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 peut être prononcé 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

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 (RO2 ⁽⁶⁾). 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 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). Par ailleurs, l'engagement de la RO2 est prévu dans le cadre de la loi n° 2011-892 du 28 juillet 2011 dont les décrets d'application sont en cours d'élaboration.

(6) RO2: réserve opérationnelle de 2^e niveau ou de disponibilité.

Répartition des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité par armée, direction et service d'appartenance et par catégorie

En effectifs physiques

	ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE		2 870	11 526	27 887	42 283	35,7
MARINE		2 081	9 473	5 493	17 047	14,4
AIR		2 625	15 410	10 035	28 070	23,7
GENDARMERIE		2 104	14 982	11 548	28 634	24,1
SSA		463	1 053	177	1 693	1,4
SEA		27	62	310	399	0,3
DGA		466	0	0	466	0,4
TOTAL		10 636	52 506	55 450	118 592	100,0
%		9,0	44,3	46,7	100,0	

Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité au 31 décembre 2014.

Lecture : l'armée de terre compte 2 870 officiers soumis à l'obligation de disponibilité.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Reserve

Postface

9.2.6 — Les réservistes sous ESR

Répartition des volontaires sous ESR par catégorie hiérarchique, par armée, direction et service d'appartenance

En effectifs physiques

ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	3937	4338	7178	15453	28,2
MARINE	1360	2187	1149	4696	8,6
AIR	1144	1832	1348	4324	7,9
GENDARMERIE	1753	11788	13534	27075	49,3
SSA	1828	1179	49	3056	5,6
SEA	26	27	16	69	0,1
DGA	111	0	0	111	0,2
SCA AUMÔNIERS	76	0	0	76	0,1
TOTAL	10235	21351	23274	54860	100,0
%	18,7	38,9	42,4	100,0	

Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR au 31 décembre 2014.

Lecture : l'armée de terre compte 3937 officiers réservistes sous ESR.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

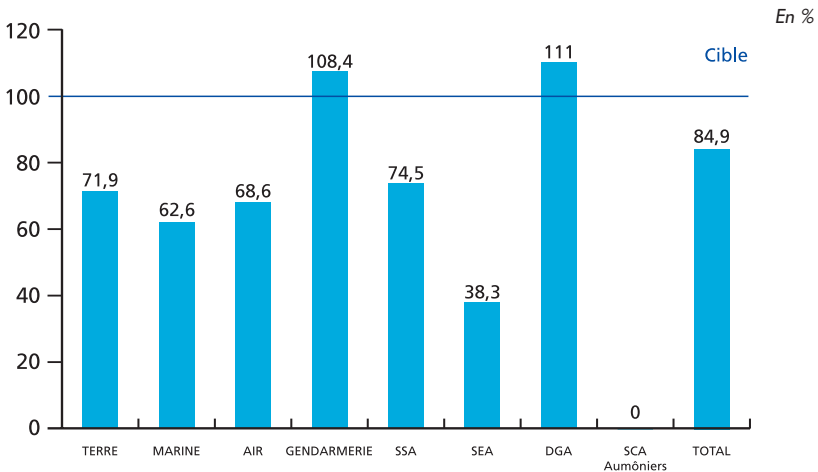
Politique sociale

Réserve

Postface

En 2014, aucune cible par catégorie n'a été fixée pour les armées, directions et services. Seules des cibles globales par armée ont été décidées. Sur l'ensemble des armées et de la gendarmerie, la cible globale a été fixée à hauteur de 64 657 (hors SCA Aumôniers). Elle a été réalisée à 84,9 %.

Taux de réalisation des objectifs d'effectifs de réservistes sous ESR par armée, direction et service d'appartenance et par catégorie (en %)



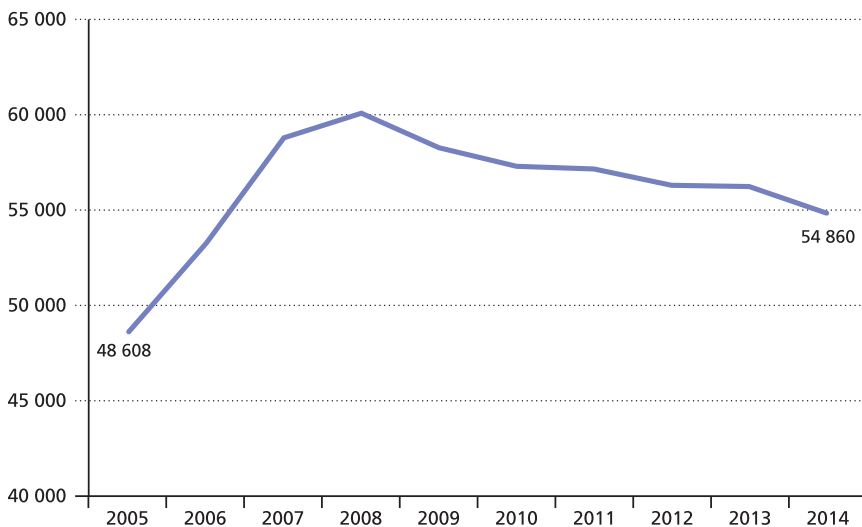
Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR.

Lecture : dans l'armée de terre, la cible a été réalisée à 71,9 % en 2014.

Évolution des effectifs réalisés entre 2005 et 2014

En effectifs physiques

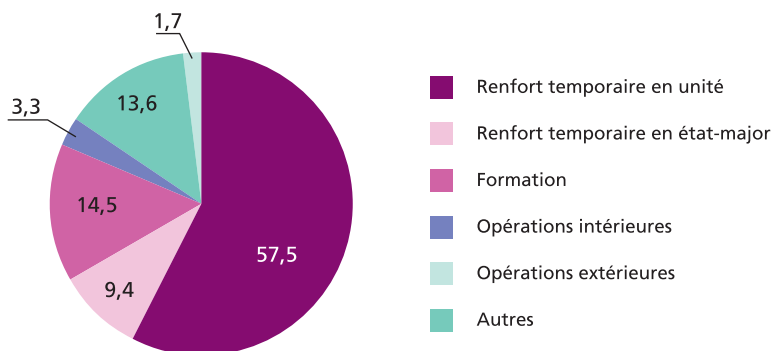


Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR entre 2005 et 2014.

Lecture : entre 2005 et 2014, les effectifs des réservistes sous ESR sont passés de 48 608 à 54 860.

9.2.7 – Activités des volontaires sous ESR en 2014 (en %)

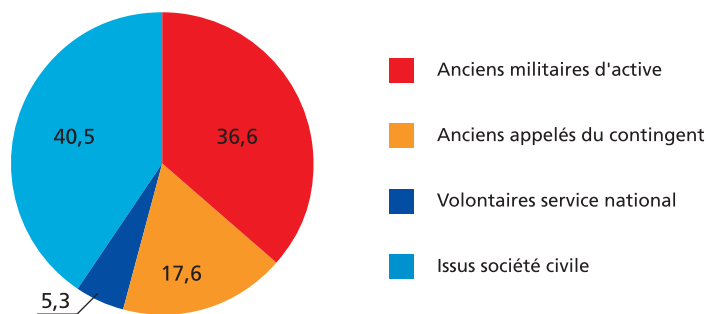


Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR.

Lecture : 57,5 % des réservistes consacrent leur activité au renfort temporaire en unité en 2014.

9.2.8 – Origine des volontaires sous ESR en 2014 (en %)



Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR.

Lecture : les anciens militaires d'active représentent 36,6 % des volontaires sous ESR en 2014.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

9.2.9 — Nombre moyen de jours d'activité d'ESR, et part des jours d'ESR passés en opérations extérieures (OPEX)

Nombre moyen de jours d'activité d'ESR par armée, direction et service d'appartenance

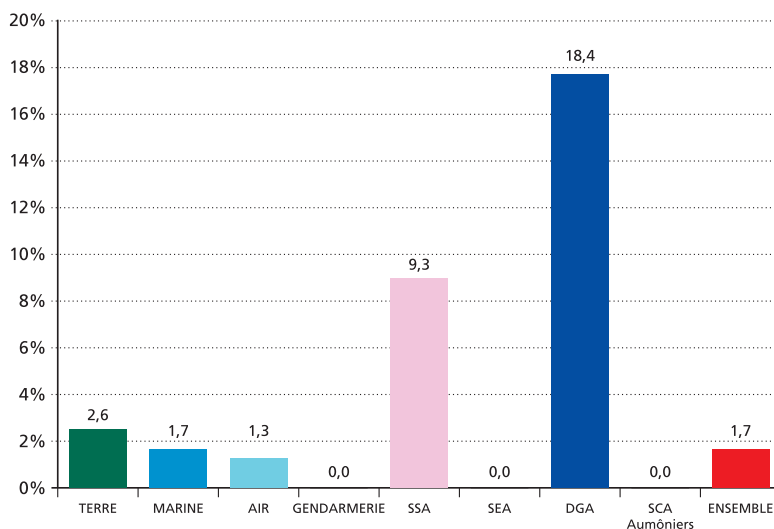
	CIBLE	RÉALISÉ	RATIO RÉALISÉ/CIBLE (%)	MOYENNE
TERRE	514 000	382 128	74,3	24,7
MARINE	172 500	107 350	62,2	22,9
AIR	151 200	112 241	74,2	26,0
GENDARMERIE	487 757	469 139	96,2	17,3
SSA	90 200	60 398	67,0	19,8
SEA	5 400	2 351	43,5	34,1
DGA	1 000	1 433	143,3	12,9
SCA AUMÔNIERS	-	2 921	-	38,4
TOTAL	1 422 057	1 137 961	80,0	20,7

Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR.

Lecture : les réservistes de l'armée de terre ont réalisé 382 128 journées d'ESR en 2014.

Part des jours d'ESR passés en OPEX par armée, direction et service d'appartenance (en %)



Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR.

Lecture : dans l'armée de terre, 2,6 % des jours de réserve se sont déroulés en OPEX en 2014.

9.3 – LA RÉSERVE CITOYENNE

La réserve citoyenne est composée de Françaises et de Français 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 engagement à servir dans la réserve (ESR), soit dans le cadre des mesures d'appel, les réservistes citoyens sont des volontaires qui agissent en qualité de collaborateurs bénévoles du service public.

Les réservistes citoyens sont agréés par une armée ou formation rattachée et se voient attribuer un grade à titre honorifique qui ne leur permet pas d'exercer un commandement. Une directive, 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, en application de ces dispositions, l'emploi des réservistes citoyens 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.

Par ailleurs, le coordonnateur de la réserve citoyenne (secrétaire général du CSRM) contribue 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 et la reconversion.

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	905	91	2	998	26,2
MARINE	366	28	8	402	10,5
AIR	661	52	7	720	18,9
GENDARMERIE	1 348	29	2	1 379	36,2
SSA	106	22	0	128	3,3
SEA	2	0	0	2	0,1
DGA	108	0	0	108	2,8
SCA AUMÔNIERS	77	0	0	77	2,0
TOTAL	3 573	222	19	3 814	100,0
%	93,7	5,8	0,5	100,0	

Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes citoyens.

Lecture : la réserve citoyenne compte 905 officiers de l'armée de terre en 2014.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



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

ABO : Atelier bilan orientation

AD : autorité de domaine

ADS : Armées, directions et services

AFR : Autorité fonctionnelle renforcée

ANOCR : Association nationale des officiers de carrière en retraite, des veuves, veufs et orphelins d'officiers

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 (également appelée « Défense mobilité »)

AS : Sous-direction de l'action sociale (ou SD/AS)

ASCC : Actions sociales communautaires et culturelles

ASS : Assistant de service social

BC : Bilan de carrière

BEP : Brevet d'études professionnelles

BIC : Bilans individuels de compétences

BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

BOP : Budget opérationnel de programme

BOP APRH : Budget opérationnel de programme relatif aux dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines

BPP : Bilans personnels et professionnels

BSPP : Brigade des sapeurs-pompiers de Paris

BT : Brevet technologique

CA : Camp d'adolescents

CAA : Cessation anticipée d'activité

CAA Amiante : Cessation anticipée d'activité liée à l'amiante

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
CCMFP: Conseillers coordonnateurs ministériels de familles professionnelles
CCP: Commission centrale de prévention
CCPAD: Commission consultative paritaire d'avancement et de discipline
CCPMD: Commission consultative paritaire des agents non titulaire du ministère de la défense
CCRE: Congé pour création ou reprise d'entreprise
CDAPH: Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDAOA: Commandement de la force aérienne et des opérations aériennes
CDD: Contrat à durée déterminée
CDI: Contrat à durée indéterminée
CE: Conseillers en emploi
CEDH: Cour européenne des droits de l'homme
CEMA: Chef d'état-major des armées
CEP: Compte épargne permissions
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
CGC: Confédération Générale des Cadres
CGT: Confédération Générale du Travail
CHSCT: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIFIH: Campagne itinérante de formation et d'information sur le handicap
CIGEM: corps interministériel à gestion ministérielle
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, des anciens militaires et de leurs conjoints
COMEX: Comité exécutif

COMIAS : commandement interarmées du soutien
 COPIL : Comité de pilotage
 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 réserve-entreprises-défense
 CSF : Commission spécialisée de la formation
 CSFM : Conseil supérieur de la fonction militaire
 CSG : Contribution sociale généralisée
 CSRМ : Conseil supérieur de la réserve militaire
 CTIC : Centre de traitement de l'indemnisation chômage
 CTM : Comité technique ministériel
 CTR : Comité technique de réseau
 D49 : Personnel relevant du 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
 DGRIS : Direction générale des relations internationales et de la stratégie
 DGSE : Direction générale de la sécurité extérieure
 DIASS : Direction interarmées du service de santé
 DICOd : 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
 DNH : Délégation nationale handicap
 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-MD : Direction des ressources humaines du ministère de la défense
 DRM : Direction du renseignement militaire
 DSAE : Direction de la sécurité aéronautique d'État
 DU OPEX : Dossier unique assurance-maladie aux blessés en opérations

DUERP: Document unique d'évaluation des risques professionnels
 EBO: Entretiens bilan orientation
 EFQ: École des fourriers de Querqueville
 EMA: État-major des armées
 EMZD: États-majors de zone de défense
 ENA: École nationale d'administration
 ENSOA: École nationale des sous-officiers d'active de Saint-Maixent
 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
 ETP: Équivalent temps plein
 ETPE: Équivalent temps plein emploi
 ETPR: Équivalent temps plein rémunéré
 ETPT: Équivalent temps plein travaillé
 FCD: Fédération des clubs de la défense
 FFECSA: Forces françaises et éléments civils stationnés en Allemagne
 FIPHP: Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
 FIPP: Formation initiale à la prise de poste
 FNOM: Fédération nationale des officiers mariniers en retraite et veuves
 FNRG: Fédération nationale des retraités de la gendarmerie
 FO: Force Ouvrière
 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
 GEND: Gendarmerie nationale (si tu décris les abréviations comme CAT et NIV, il faut aussi le mettre)
 GPC: Sous-direction de la gestion du personnel civil
 GPEEC: Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
 GSBdD: Groupement de soutien de base de défense
 HCC: Hors catégorie C
 HCECM: Haut comité d'évaluation de la condition militaire
 HSCT: Hygiène, sécurité et conditions de travail
 ICM: Indemnité pour charges militaires
 ICT: Ingénieurs et cadres technico-commerciaux
 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
ISC: Indemnité pour services de campagne
ISSE: Indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger
JDC: Journée défense et citoyenneté
JO: Journal officiel
L. 4139-2: Article L. 4139-2 du code de la défense
L. 4139-3: Article L. 4139-3 du code de la défense
LPM: Loi de programmation militaire
MAJ OM: Majoration outre-mer
MAR: Mission aux restructurations
MCDef: Mutuelle civile de la défense
MCO: Maintien en condition opérationnelle
MdR: Militaire du rang
MICM: Majoration de l'indemnité pour charges militaires
MINDEF: Ministère de la défense
MITHA: Militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées
MNAM: Mutuelle nationale aviation marine
MRO: Mission de reconversion des officiers
NAS: Nécessité absolue de service
NBI: Nouvelle bonification indiciaire
NIV. I: Niveau I
NIV. II: Niveau II
NIV. III: Niveau III
OE: Ouvrier de l'État
OED: Observatoire économique de la défense
OFF: Officier
OIAS: Organisation interarmées de soutien
OMA: Ouvriers de maintenance aéronautiques
OMVO: Organismes militaires à vocation opérationnelle
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
PAR: Plan d'accompagnement des restructurations
PASD: Pôle d'accueil social de la Défense
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
 PME: Plafond ministériel des emplois autorisés
 PNPC: Personnel navigant professionnel contractuel
 PPE: Postes permanents à l'étranger
 PRH: Sous-direction du pilotage des ressources humaines militaires et civiles
 PRH 2025 : Politique des ressources humaines du ministère de la défense à l'horizon 2025
 PSAD: Prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile
 PSC: Prestation sociale complémentaire
 PSRH: plan stratégique de la fonction ressources humaines
 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 des emplois ministériels
 RF: Responsable de formation
 RH: Ressources humaines
 RIFSEEP: Régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel
 RO2: Réserve opérationnelle de 2^e niveau ou de disponibilité
 RPS: Risques psychosociaux
 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
 SAPN: Services aériens du personnel navigant
 SBO: Sessions bilan orientation
 SCA: Service du commissariat des armées
 SDAS: Sous-direction de l'action sociale (ou AS)
 SDL: Sous-direction du logement
 SEA: Service des essences des armées
 SFS: Supplément familial de solde
 SFT: Supplément familial de traitement
 SGA: Secrétariat général pour l'administration
 SI: Système d'information
 SIAé: Service industriel de l'aéronautique
 SID: Service d'infrastructure de la défense
 SIMu: Service interarmées des munitions

SIO: Session d'information et d'orientation des officiers supérieurs
SMR: Surveillance médicale renforcée
SN: Service national
SNUAS FP/FSU: Syndicat National Unitaire des Assistants Sociaux de la Fonction Publique/Fédération Syndicale Unitaire
SO2S: Session d'orientation des officiers supérieurs
SOAR: Session d'orientation accélérée en résidentiel
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
SRIAS: Section régionale interministérielle d'action sociale
SSA: Service de santé des armées
SST: Santé et sécurité au travail
STRE: Sessions de techniques de recherche d'emploi
T1: Formation à l'adaptation immédiate 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 en retraite de la gendarmerie
UNSA: Union Nationale des Syndicats Autonomes
UNSOR: Union nationale des sous-officiers en retraite
VAE: Validation des acquis de l'expérience
VOL: Volontaire



Table des matières

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
1.1.2 – Le personnel militaire sous PMEA.....	12
1.1.3 – Le personnel civil sous PMEA.....	19
1.2 – LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE.....	25
1.3 – LES RETRAITÉS.....	26
1.4 – LE RÉFÉRENTIEL UNIQUE DES EMPLOIS ET DES MÉTIERS DU MINISTÈRE.....	27
1.4.1 – Contexte.....	27
1.4.2 – Le référentiel des emplois ministériel (REM), fondation pour la modernisation de la fonction RH.....	28
1.4.3 – Rénovation des instances de pilotage ministérielles.....	28
1.4.4 – Redéfinition du rôle des acteurs ministériels.....	29
LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	31
2.1 – LES ENTRÉES DANS LE PMEA.....	32
2.1.1 – Le personnel militaire.....	32
2.1.1.1 – Les recrutements directs.....	32
2.1.1.2 – Les autres entrées dans le PMEA.....	33
2.1.2 – Le personnel civil.....	33
2.1.2.1 – Les recrutements directs.....	33
2.1.2.2 – Les autres entrées dans le PMEA.....	37
2.1.3 – Le plan handicap 2013-2015.....	37
2.1.3.1 – La mobilisation des agents militaires et civils sur le dossier handicap.....	38
2.1.3.2 – La politique d’accompagnement et le maintien dans l’emploi des personnes handicapées.....	38
2.2 – LES DÉPARTS DU PMEA.....	39
2.2.1 – Le personnel militaire.....	39
2.2.1.1 – Départs définitifs.....	39
2.2.1.2 – Les autres départs du PMEA.....	41
2.2.2 – Le personnel civil.....	42
2.2.2.1 – Les départs définitifs.....	42
2.2.2.2 – Les autres départs du PMEA.....	46

2.3 – PASSAGE DE CONTRAT À CARRIÈRE POUR LE PERSONNEL MILITAIRE	47
2.4 – TRANSFORMATION DES CDD EN CDI POUR LES AGENTS CIVIL NON TITULAIRES	48
2.5 – LES AVANCEMENTS	49
2.5.1 – Les avancements du personnel militaire	49
2.5.1.1 – Changements de catégorie par armée, direction et service d'appartenance.....	49
2.5.1.2 – Changements de grade par armée, direction et service d'appartenance.....	50
2.5.2 – Les avancements du personnel civil titulaire, hors promotion par concours	50
2.5.2.1 – Changements de corps	50
2.5.2.2 – Changements de grade.....	51
2.5.3 – Avancement du personnel ouvrier de l'État par catégorie	51
2.6 – LES MUTATIONS	52
2.6.1 – Le personnel militaire	52
2.6.1.1 – Mutations avec changement de résidence par catégorie et par armée, direction et service d'appartenance	52
2.6.1.2 – Mutations sans changement de résidence par catégorie et par armée, direction et service d'appartenance	53
2.6.1.3 – Nombre total de mutations par catégorie.....	53
2.6.2 – Le personnel civil	54
2.6.2.1 – Mutations avec changement de résidence par statut et par catégorie	54
2.6.2.2 – Mutations sans changement de résidence par statut et par catégorie.....	54
2.6.2.3 – Nombre total de mutations par statut.....	55
2.7 – LE PERSONNEL MILITAIRE ET CIVIL CONCERNÉS PAR LES RESTRUCTURATIONS EN 2014	55

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL 59

3.1 – LES DÉPENSES DE PERSONNEL EN 2014.....	60
3.2 – LES DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES	62
3.3 – LES RÉMUNÉRATIONS.....	64
3.3.1 – Le personnel militaire	64
3.3.1.1 – La composition de la rémunération du personnel militaire	64

3.3.1.2 – Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel militaire en 2014	67
3.3.2 – Le personnel civil.....	69
3.3.2.1 – La composition de la rémunération du personnel civil	69
3.3.2.2 – Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil titulaire en 2014	70
3.3.2.3 – Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil non titulaire en 2014.....	72
3.3.2.4 – Rémunérations mensuelles nettes perçues des ouvriers de l'État en 2014	74
LA FORMATION	77
4.1 – LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE.....	78
4.1.1 – Le rôle de la formation	78
4.1.2 – Les principales mesures prises en 2014	78
4.1.3 – Nombre d'actions de formation initiale par catégorie hiérarchique et par armée, direction et service d'appartenance... ..	79
4.1.4 – Nombre d'actions de formation de cursus par catégorie hiérarchique et par armée, direction et service d'appartenance... ..	80
4.1.5 – Nombre d'actions de formation d'adaptation à l'emploi par catégorie hiérarchique et par armée, direction et service d'appartenance	81
4.1.6 – Nombre total d'actions de formation par catégorie hiérarchique et par armée, direction et service d'appartenance... ..	82
4.1.7 – Nombre de journées de formation par catégorie hiérarchique et par armée, direction et service d'appartenance	83
4.1.8 – Evolution de la formation depuis 3 ans.....	84
4.2 – LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	84
4.2.1 – Le rôle de la formation	84
4.2.2 – La gouvernance et l'organisation de la formation	84
4.2.3 – Les objectifs de la formation	85
4.2.4 – Les principales mesures prises en 2014 en matière de formation..	85
4.2.5 – Nombre d'actions de formation	86
4.2.6 – Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation	88
4.2.7 – Nombre de journées de formation par catégorie et type d'action.....	89
4.2.8 – Coût de la formation par catégorie	90
4.2.9 – Évolution de la formation depuis 3 ans.....	90

4.3 – LES ACTIONS DE FORMATION EN FAVEUR DU PERSONNEL HANDICAPÉ	91
4.4 – LES APPRENTIS	92

LA RECONVERSION..... 95

5.1 – LA FONCTION RECONVERSION	96
5.1.1 – Les attributions de l'ARD.....	96
5.1.2 – L'organisation de l'ARD.....	97
5.1.3 – Les partenariats.....	97
5.1.3.1 – Le secteur privé	97
5.1.3.2 – Pôle Emploi.....	98
5.2. LA RÉPARTITION DES DÉPARTS ET DES AYANTS DROIT	98
5.2.1 – Répartition des départs globaux par catégorie hiérarchique et par sexe	98
5.2.2 – La répartition des ayants droit par catégorie hiérarchique et par armée, direction et service d'appartenance	99
5.3 – LA RECONVERSION DU PERSONNEL MILITAIRE	100
5.3.1 – L'aide à la reconversion du personnel militaire	100
5.3.1.1 – Les prestations proposées.....	100
5.3.1.2 – Les congés de reconversion	102
5.3.1.3 – Le taux de reclassement	103
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.....	108
5.4 – LA RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL CIVIL (HORS FONCTIONS PUBLIQUES)	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 – Les instances de concertation pour le personnel militaire	112
6.1.1.1 – La commission interarmées de prévention (CIP).....	112
6.1.1.2 – Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents	113
6.1.2 – Les instances de concertation pour le personnel civil	114

6.1.2.1 – La commission centrale de prévention	114
6.1.2.2 – Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	115
6.1.3 – L'application des dispositions relatives à la prévention des risques professionnels	115
6.1.3.1 – La santé et la sécurité au travail	115
6.1.3.2 – La médecine de prévention	116
6.1.3.3 – Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)...	116
6.1.3.4 – Le projet d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail au ministère de la défense	117
6.2 – LA FORMATION DES AGENTS EN CHARGE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	117
6.3 – LES ACCIDENTS ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES	119
6.3.1 – Les accidents du travail ou de service et les maladies professionnelles du personnel civil	119
6.3.2 – Les accidents de service, de trajet et maladies professionnelles du personnel militaire	123
6.4 – LA PRÉVENTION DES FAITS DE HARCÈLEMENT, DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELS	124
6.5 – LES CONGÉS PARENTAUX	126
6.6 – LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DU PERSONNEL CIVIL	128
6.6.1 – Nombre d'agents à temps partiel par quotité de temps de travail et par statut	128
6.6.2 – Évolution du nombre d'agents à temps partiel depuis 10 ans.....	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 des CFM	133
7.1.1.3 – Composition du CSFM	133
7.1.1.4 – Les attributions	134
7.1.1.5 – Les activités de l'année 2014	134
7.1.1.6 – Le nombre de questions reçues	137
7.1.2 – Le Conseil permanent des retraités militaires	138
7.1.2.1 – La composition et les attributions du Conseil permanent des retraités militaires	138

7.1.2.2 – Les activités et les principaux dossiers traités en 2014.....	138
7.2 – LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL CIVIL	140
7.2.1 – La représentation syndicale.....	140
7.2.1.1 – La représentation du personnel au sein du CTM	140
7.2.1.2 – La représentation du personnel au sein des comités techniques de réseau (CTR)	142
7.2.1.3 – Répartition par sexe de la représentation syndicale au CTM et aux CTR.....	143
7.2.1.4 – Évolution de la représentativité syndicale depuis 2000.....	143
7.2.2 – Le comité technique ministériel	144
7.2.3 – Les droits et les moyens octroyés aux syndicats.....	150
7.3 – LES MOUVEMENTS DE GRÈVE	151
7.3.1 – Évolution du nombre de grèves depuis 10 ans.....	152
7.3.2 – Évolution du nombre de journées perdues pour fait de grève depuis 10 ans	153

LA POLITIQUE SOCIALE..... 155

8.1 – L’ACTION SOCIALE	156
8.1.1 – La politique d’action sociale	156
8.1.2 – Les moyens financiers de l’action sociale en 2014	157
8.1.3 – L’organisation de l’action sociale	158
8.1.4 – Les activités du conseil central de l’action sociale en 2014.....	160
8.1.5 – Le Pôle d’accueil social de la Défense (PASD) en Île-de-France.....	161
8.1.6 – Le soutien aux militaires en OPEX et à leurs familles	161
8.1.6.1 – Le dispositif interarmées du soutien psychologique aux familles de militaires partis en opération extérieure.....	161
8.1.6.2 – Le « dossier unique » pour le suivi des blessés en OPEX	162
8.1.6.3 – L’hébergement d’urgence de longue durée pour les familles de blessés en OPEX hospitalisés en région parisienne.....	162
8.1.6.4 – Les séjours gratuits en famille dans l’un des établissements de l’IGeSA.....	162
8.1.7 – Le soutien à la vie professionnelle	163
8.1.7.1 – Les prestations individuelles.....	163
8.1.7.2 – Les prestations collectives	164
8.1.7.3 – Les prêts d’accession à la propriété et de financement de travaux.....	165

8.1.8 – Le soutien à la vie personnelle et familiale.....	166
8.1.8.1 – Les secours et les aides	166
8.1.8.2 – Les établissements sociaux.....	167
8.1.8.3 – Les prêts	167
8.1.9 – Les aides aux vacances et aux loisirs.....	168
8.1.9.1 – Les activités des établissements familiaux de vacances gérés par l'IGeSA	169
8.1.9.2 – Les activités des centres de vacances de jeunes.....	170
8.2 – L'AIDE AU LOGEMENT	171
8.2.1 – La politique de logement familial.....	171
8.2.2 – La répartition des logements	172
8.2.3 – Les aides au logement	173
8.2.3.1 – Les aides à la personne	173
8.2.3.2 – L'aide à la pierre.....	174
8.2.3.3 – Évolution des aides au logement au cours des 10 dernières années	175
LA RÉSERVE.....	177
9.1 – LA RÉSERVE.....	178
9.1.1 – Les missions	178
9.1.2 – Les acteurs.....	178
9.1.2.1 – Le conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM)	178
9.1.2.2 – Le Comité exécutif (COMEX)	180
9.2 – LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE	180
9.2.1 – Les conditions d'accès	180
9.2.2 – Les règles de contrat d'engagement du réserviste	180
9.2.3 – Les activités.....	180
9.2.4 – La compatibilité des activités dans la réserve avec l'emploi du salarié	181
9.2.5 – Les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité	181
9.2.6 – Les réservistes sous ESR	183
9.2.7 – Activités des volontaires sous ESR en 2014 (en %)	185
9.2.8 – Origine des volontaires sous ESR en 2014 (en %)	185
9.2.9 – Nombre moyen de jours d'activité d'ESR, et part des jours d'ESR passés en opérations extérieures (OPEX).....	186
9.3 – LA RÉSERVE CITOYENNE.....	187

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 division aérienne Alain Ferran,
chef du service de la politique générale
et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles

Rédacteurs en chef adjoints : Général de brigade Pierre-Hervé Roche,
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
Christophe Kerviel, 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 Illic

Pour vous procurer des exemplaires de ce document
Courriel : drhmd-pep2.trait.fct@intradef.gouv.fr
Par correspondance :

Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective
DEF/SGA/DRH-MD/SPP-RH/PEP
60, boulevard du Général Martial Valin - CS 21623
75509 PARIS Cedex 15

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 FEYTES, directeur des ressources humaines du ministère de la défense
Direction graphique et réalisation de la couverture › © P1 - SGA/Cim 2015
Imprimeur › SGA/SPAC Imprimeurs