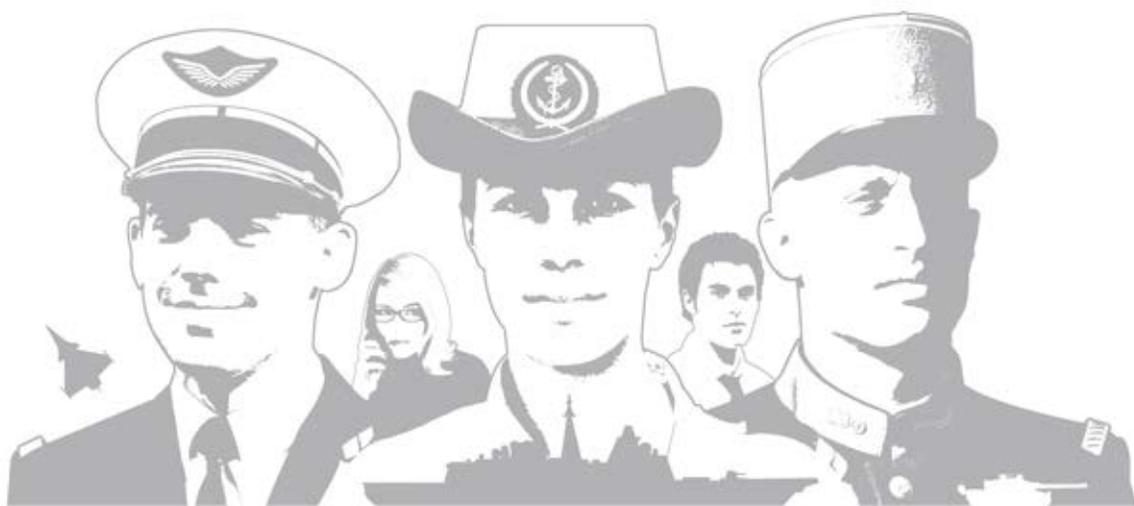




**SGA**  
Secrétariat général pour l'administration

# BILAN SOCIAL 2015



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**

## **2015**

### **ministère**

### **de la défense**



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



# Préface



Je suis heureuse de vous présenter la 29<sup>e</sup> édition du Bilan social et son rapport de situation comparée (RSC) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Défense. Ce bilan est l'occasion d'apprécier la condition de l'ensemble du personnel, militaire et civil du ministère de la défense et les évolutions en matière de Ressources humaines pour l'année écoulée.

Ces évolutions ont été nombreuses, en particulier, suite aux attaques terroristes qui ont touché notre pays et au fort engagement de nos armées : la loi de programmation militaire a été actualisée en juillet dernier, la charge de déflation a été allégée puis annulée pour permettre le redéploiement d'effectifs vers des fonctions que le président de la République a jugées prioritaires : la protection du territoire, le renseignement, la cybersécurité. Un effort considérable de recrutement militaire et civil a été engagé pour opérer un changement profond de modèle RH en volume comme en compétences et un ambitieux plan de renforcement de la réserve opérationnelle a été établi pour répondre, en complément des forces d'active, à l'accroissement de l'activité opérationnelle.

Nos forces sont engagées en opérations extérieures comme sur le territoire national. Pour valoriser, sans délai, cette sujétion nouvelle dans sa durée et son intensité, l'indemnité existante pour sujétion d'alerte opérationnelle (AOPER) a été étendue aux militaires engagés dans l'opération Sentinelle. Une médaille de la protection militaire du territoire est également créée. L'aide aux familles et à la « Petite enfance » vise à prendre toujours mieux en compte l'absence du conjoint. Enfin, une attention toute particulière est accordée à l'accompagnement des blessés et de leur famille ainsi qu'aux familles de militaires décédés en opérations.

Par la loi de juillet 2015, le législateur a accordé – conformément aux obligations conventionnelles internationales de la France rappelées par deux arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) du 2 octobre 2014 – le droit aux militaires de créer et d'adhérer à des associations professionnelles nationales de militaires (APNM). Avec ces nouveaux acteurs, la modernisation et l'adaptation des conseils de la fonction militaire et du conseil supérieur de la fonction militaire sont bien engagés. La rénovation prévoit notamment la professionnalisation des membres dont le mandat est par ailleurs restreint et non renouvelable.

Pour le personnel civil, le ministère de la défense poursuit le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). L'adhésion des attachés du ministère de la défense au

statut du corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) des attachés d'administration de l'État est effective, ainsi que la création d'un troisième grade à accès fonctionnel. Enfin, pour faciliter l'évolution professionnelle du personnel civil et contribuer à sa fidélisation, notamment pour les compétences les plus rares, un document d'orientation relatif à l'emploi, à la mobilité et aux parcours professionnels décrit les outils mis en place par le service des RH civiles de la DRH-MD.

2015 est une année charnière en matière de systèmes d'information à vocation RH au sein du ministère. Plusieurs grands projets sont conduits simultanément pour améliorer les outils de gestion du personnel militaire et civil. C'est dans une approche plus professionnelle et fonctionnelle qu'est conduit le projet « SOURCE SOLDE », appelé à remplacer les systèmes de solde actuellement en place.

Fidèle au lien qu'il entretient avec la Nation, le ministère de la défense a lancé l'expérimentation d'un service militaire volontaire (SMV), dans trois centres (Brétigny-sur-Orge, Montigny-lès-Metz et La Rochelle), qui accueillera, sur la durée de l'expérimentation, 1 000 jeunes Français, en difficulté. Il participe également à l'effort national de promotion de l'apprentissage, en accueillant près de 400 élèves.

Je vous souhaite une très bonne lecture.

Anne Sophie AVÉ  
*Directeur des ressources humaines  
du ministère de la défense*

# Sommaire

1 - LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE.....	p. 7
2 - LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL .....	p. 37
3 - LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL.....	p. 65
4 - LA FORMATION .....	p. 87
5 - LA RECONVERSION.....	p. 113
6 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL .....	p. 129
7 - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES .....	p. 151
8 - LA POLITIQUE SOCIALE .....	p. 179
9 - LA RÉSERVE.....	p. 201

Personnel de  
la Défense

Mouvements de  
personnel

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Relations  
professionnelles

Politique sociale

Réserve



# CHAPITRE 1

## LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE

### Personnel sous PME A – Politique d’insertion et de maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap – Opérateurs – Réserve opérationnelle – Retraités – Référentiel unique des emplois ministériel et des métiers du ministère

En juillet 2015, l’actualisation de la loi de programmation militaire (LPM) 2014-2019 <sup>(1)</sup> a fixé de nouvelles cibles d’effectifs au ministère : à la suite des attentats de janvier 2015, la cible de déflation fixée par la LPM 2014-2019 initiale à -7 500 ETPE <sup>(2)</sup> a été ramenée à 0, pour l’année 2015.

En 2015, le ministère compte 263 350, militaires et civils en ETPT <sup>(3)</sup>, sous PME A <sup>(4)</sup>, en diminution de 2,8 % par rapport à 2014 <sup>(5)</sup>. L’effectif du ministère se compose de 77,1 % de militaires (202 964 ETPT) et de 22,9 % de civils (60 386 ETPT).

L’armée de terre représente 53,9 % du personnel militaire, la marine 17,4 % et l’armée de l’air 20,7 %. Les autres directions et services <sup>(6)</sup> se partagent les 8,0 % du personnel militaire restant.

(1) Loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019.

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

(3) 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. A titre d’exemple, un agent à temps partiel (80 %) présent du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre, compte pour 0,4 ETPT.

(4) PME A : plafond ministériel des emplois autorisés fixé, en 2015, à 268 471 ETPT.

(5) Cette baisse s’explique, en partie, par une évolution du périmètre du PME A du ministère de la défense : à titre d’exemple, les 1 533 élèves de l’école polytechnique sont désormais exclus du PME A.

(6) Gendarmerie sous PME A 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).

### Chiffres-clés

**263 350** militaires et civils servent au ministère de la défense, soit - **2,8 %** par rapport à 2014.

**202 964** militaires (ETPT), soit - **2,8 %** par rapport à 2014.

**60 386** civils (ETPT), soit - **2,5 %** par rapport à 2014.

**15,5 %** : taux de féminisation du personnel militaire.

**37,7 %** : taux de féminisation du personnel civil.

**7,6 %** du personnel civil sont des bénéficiaires de l’obligation d’emploi (BOE).

**28 100** volontaires ont souscrit un engagement à servir dans la réserve (hors gendarmerie).

La population militaire se compose de 16,1 % d'officiers, 45,6 % de sous-officiers, 37,2 % de militaires du rang et de 1,1 % de volontaires.

Le taux de féminisation dans les armées est de 15,5 %.

Hors gendarmerie, 28 100 volontaires ont souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR).

Les principaux employeurs du personnel civil sont le soutien des forces (21,4 %) <sup>(7)</sup>, le secrétariat général pour l'administration (SGA) (18,0 %), l'armée de terre (13,5 %) et la direction générale de l'armement (DGA) (12,9 %).

En 2015, le personnel civil titulaire représente 57,3 % des effectifs civils du ministère de la défense. La part d'agents non titulaires atteint 13,5 % et celle des ouvriers de l'État 29,2 %.

Les militaires sont âgés, en moyenne, de 33,4 ans contre 47,7 ans pour le personnel civil. L'ancienneté de services des militaires atteint en moyenne 12,5 ans contre 20,7 ans pour le personnel civil.

Enfin, hors gendarmerie, le nombre de pensionnés est, au 31 décembre 2015, de 593 802 ayants droit et ayants cause. En 2015, 15 534 personnes sont entrées dans le système de pensions, alors que 17 281 personnes en sont sorties.

## 1.1 — LE PERSONNEL SOUS PMEA <sup>(8)</sup>

### 1.1.1 — L'ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA

Dans un contexte d'exigence renforcée de maîtrise de la masse salariale, le ministère de la défense a mis en place une nouvelle gouvernance des effectifs et de la masse salariale, qui a conduit à modifier l'architecture budgétaire du titre 2, pour le budget 2015 et à en rénover les principes et les modalités de gestion de la masse salariale.

Les crédits de personnel sont désormais regroupés au sein du programme 212 « soutien de la politique de défense » et placés sous la responsabilité du secrétaire général pour l'administration.

Les crédits sont répartis, pour l'essentiel, par gestionnaire et non plus par employeur, au sein de budgets opérationnels de programme (BOP).

(7) La dénomination « soutien des forces » comprend : le service des essences des armées (SEA), le service du commissariat des armées (SCA) et le service interarmées des munitions (SIMu).

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

# Répartition du personnel militaire et civil, par statut, par catégorie et par BOP

En ETPT

MISSION DÉFENSE											
MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
OFF	S-OFF	MdR	VOL*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL CIVILS		
<b>BOP TERRE</b>											
13393	37061	57322	673	108449	0	0	0	0	0	<b>108449</b>	<b>41,2</b>
<b>BOP AIR</b>											
6389	25243	10743	232	42607	0	0	0	0	0	<b>42607</b>	<b>16,2</b>
<b>BOP MARINE</b>											
4507	24310	6583	931	36331	0	0	0	0	0	<b>36331</b>	<b>13,8</b>
<b>BOP SRHC</b>											
0	0	0	0	0	6600	10028	17614	17289	51531	<b>51531</b>	<b>19,6</b>
<b>BOP SSA</b>											
3525	4415	0	186	8126	231	453	1410	329	2423	<b>10549</b>	<b>4,0</b>
<b>BOP BCAC-AG</b>											
573	731	23	0	1327	1583	958	1236	0	3777	<b>5104</b>	<b>1,9</b>
<b>BOP DGA</b>											
1844	182	0	64	2090	2299	329	0	0	2628	<b>4718</b>	<b>1,8</b>
<b>BOP SEA</b>											
201	315	874	0	1390	0	0	0	0	0	<b>1390</b>	<b>0,5</b>
<b>BOP SCA</b>											
1513	36	0	14	1563	21	0	0	0	21	<b>1584</b>	<b>0,6</b>
<b>BOP IMI</b>											
548	0	0	0	548	6	0	0	0	6	<b>554</b>	<b>0,2</b>
<b>BOP APM (UO APM, UO CGA, UO GIE)</b>											
213	306	0	14	533	0	0	0	0	0	<b>533</b>	<b>0,2</b>
32706	92599	75545	2114	202964	10740	11768	20260	17618	60386	<b>263350</b>	<b>100,0</b>
12,4	35,2	28,7	0,8	77,1	4,1	4,4	7,7	6,7	22,9	<b>100,0</b>	
<b>PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS</b>										<b>268471</b>	
<b>TAUX DE CONSOMMATION DU PLAFOND MINISTÉRIEL D'EMPLOIS AUTORISÉS (PMEA)</b>										<b>98,1 %</b>	

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

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

Lecture : en 2015, 13 393 officiers relèvent du BOP TERRE.

\*N'incluent pas les volontaires du service militaire volontaire.

Remarque : Les 1 533 élèves de l'école polytechnique ne sont pas placés sous PME A du ministère de la défense.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

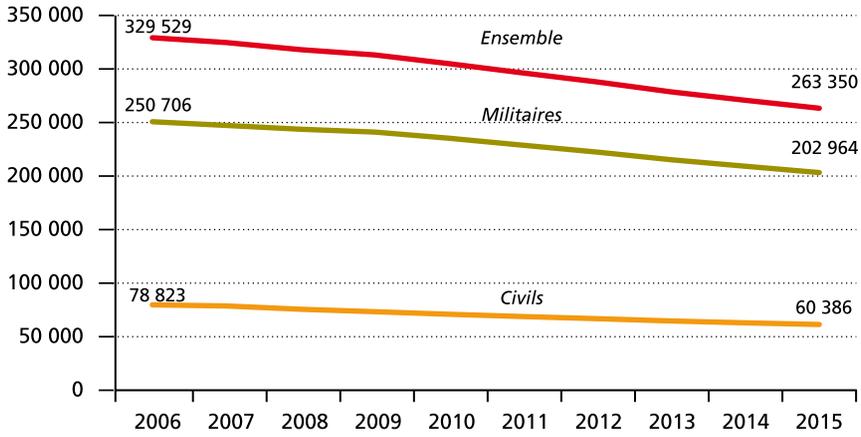
Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

## Évolution des effectifs depuis 10 ans, par statut

En ETPT

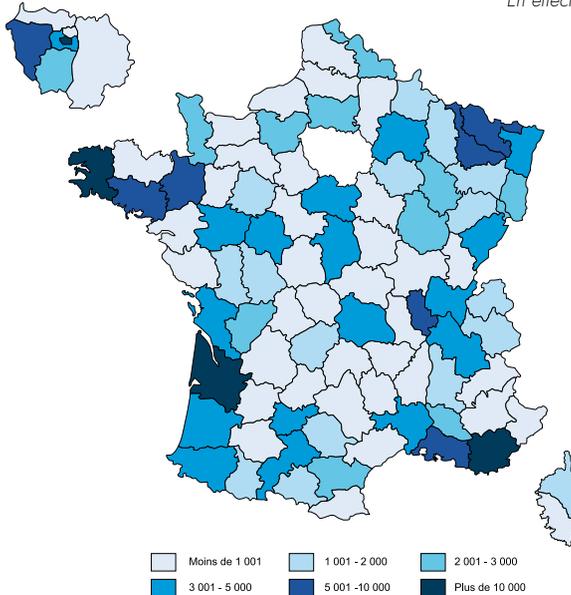


Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA, entre 2006 et 2015 (hors gendarmerie).

## Répartition du personnel militaire et civil, par département d'affectation (hors DOM-COM)

En effectifs physiques



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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA affecté en métropole en décembre 2015.

## 1.1.2 – Le personnel militaire sous PMEA

Répartition du personnel militaire, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire, en ETPT

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	13821	37610	57342	671	109444	53,9
MARINE	4495	23566	6583	767	35411	17,4
AIR	6429	24828	10746	34	42037	20,7
GENDARMERIE*	217	1785	0	442	2444	1,2
SSA	3528	4417	0	185	8130	4,0
SEA	201	315	874	0	1390	0,7
DGA**	1844	0	0	0	1844	0,9
SCA	1515	33	0	15	1563	0,8
SID	550	0	0	0	550	0,3
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES***	106	45	0	0	151	0,1
<b>TOTAL</b>	<b>32706</b>	<b>92599</b>	<b>75545</b>	<b>2114</b>	<b>202964</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>16,1</b>	<b>45,6</b>	<b>37,2</b>	<b>1,1</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA.

Lecture : en 2015, 13821 officiers sont gérés par l'armée de terre.

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

\*\* Les 1 533 élèves de l'école polytechnique ne sont plus placés sous PMEA du ministère de la défense à partir de 2015.

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

 Mouvements de  
personnel

 Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

 Conditions  
de travail

 Relations  
professionnelles

Politique sociale

Réserve

## Répartition du personnel militaire, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire, en ETPÉ

En ETPÉ

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
Mouvements de personnel						
TERRE	13 788	37 855	59 209	759	111 611	54,4
MARINE	4 505	23 505	6 723	861	35 594	17,4
AIR	6 415	24 732	10 668	45	41 860	20,4
Dépenses liées au personnel						
GENDARMERIE*	212	1 775	0	431	2 418	1,2
SSA	3 484	4 353	0	182	8 019	3,9
SEA	200	319	875	0	1 394	0,7
DGA**	1 843	0	0	0	1 843	0,9
Formation						
SCA	1 512	9	0	15	1 536	0,7
SID	562	0	0	0	562	0,3
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES***	104	37	0	0	141	0,1
Reconversion						
TOTAL	32 625	92 585	77 475	2 293	204 978	100,0
%	15,9	45,2	37,8	1,1	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A en décembre 2015.

Lecture : en décembre 2015, 13 788 officiers sont gérés par l'armée de terre.

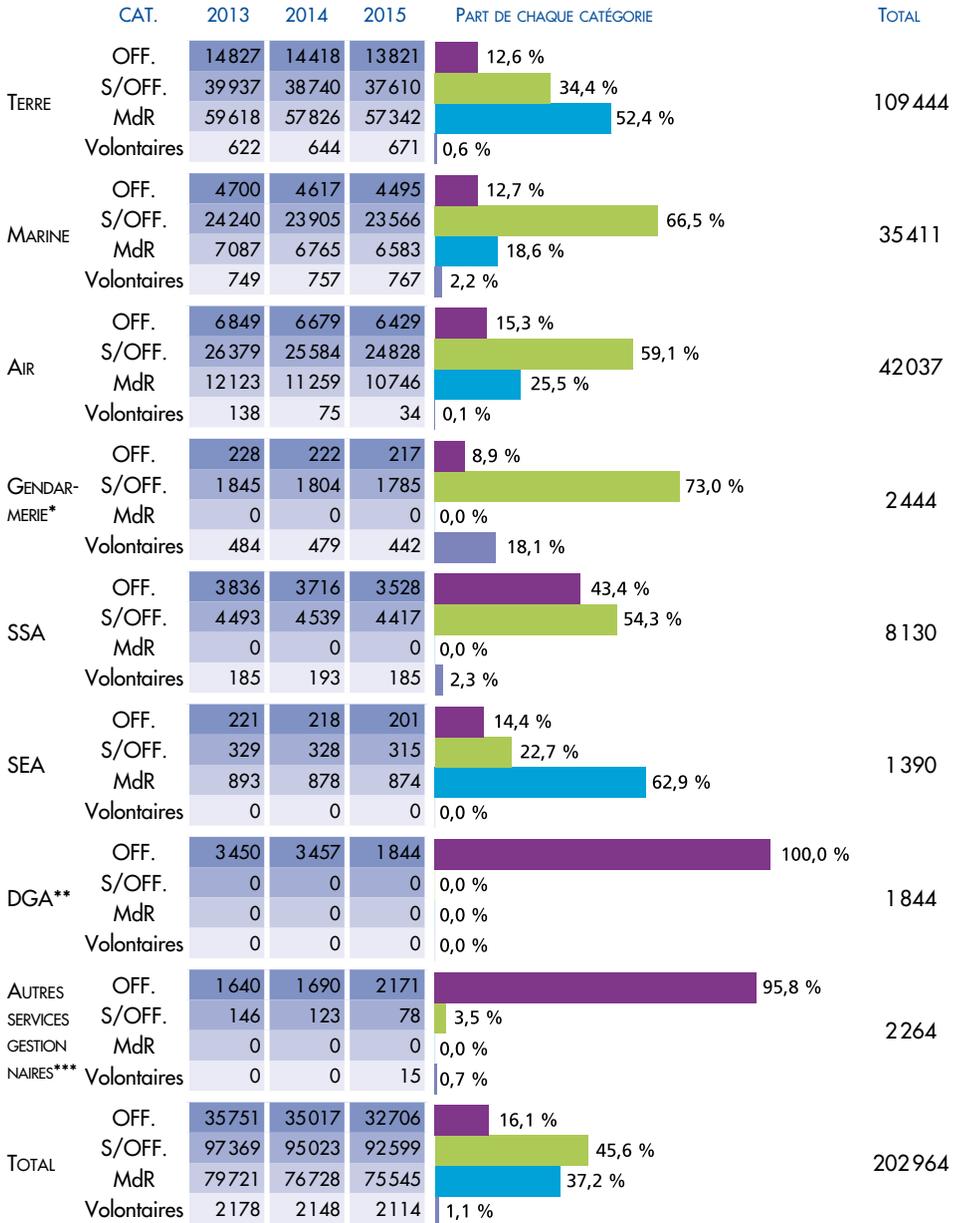
\* Les données comprennent uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère de la défense.

\*\* Les 1 533 élèves de l'école polytechnique ne sont plus placés sous PME A du ministère de la défense à partir de 2015.

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

# Évolution sur 3 ans du personnel militaire, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

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 1 533 élèves de l'école polytechnique ne sont plus placés sous PMEA du ministère de la défense à partir de 2015.

\*\*\* SCA, 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

## Répartition du personnel militaire, par type de lien au service, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En ETPT

	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MdR	VOL.	TOTAL		RATIO CARRIÈRE/ CONTRAT
	CARRIÈRE	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	CONTRAT	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	
TERRE	10716	3105	19759	17851	57342	671	30475	78969	28/72
MARINE	3288	1207	10656	12910	6583	767	13944	21467	39/61
AIR	4326	2103	15039	9789	10746	34	19365	22672	46/54
GENDARMERIE*	206	11	1730	55	0	442	1936	508	79/21
SSA	2658	870	2733	1684	0	185	5391	2739	66/34
SEA	198	3	202	113	874	0	400	990	29/71
DGA**	1844	0	0	0	0	0	1844	0	100/0
SCA	1151	364	33	0	0	15	1184	379	76/24
SID	403	147	0	0	0	0	403	147	76/24
AUTRES SERVICES GESTION- NAIRES***	105	1	42	3	0	0	147	4	97/03
<b>TOTAL</b>	<b>24895</b>	<b>7811</b>	<b>50194</b>	<b>42405</b>	<b>75545</b>	<b>2114</b>	<b>75089</b>	<b>127875</b>	<b>37/63</b>
<b>RATIO</b> CARRIÈRE/ CONTRAT (EN %)	<b>76</b>	<b>24</b>	<b>54</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>63</b>	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A.

Lecture : en 2015, 76 % des officiers sont de carrière et 24 % servent sous contrat.

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

\*\* Les 1 533 élèves de l'école polytechnique ne sont plus placés sous PME A du ministère de la défense à partir de 2015.

\*\*\* APM, CGA et PIA.

## Répartition des volontaires, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	0	0	671	671	31,7
MARINE	79	0	688	767	36,3
AIR	10	6	18	34	1,6
GENDARMERIE*	3	21	418	442	20,9
SSA	0	25	160	185	8,8
SCA	15	0	0	15	0,7
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>52</b>	<b>1 955</b>	<b>2 114</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>5,1</b>	<b>2,4</b>	<b>92,5</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble des militaires volontaires sous PMEAs.

Lecture : en 2015, l'armée de terre gère 671 volontaires militaires du rang.

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

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

## Répartition des femmes militaires, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En ETPT

	FEMMES MILITAIRES				TOTAL	TAUX DE FÉMINISATION (%)
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES		
TERRE	1 187	4 737	5 206	43	11 173	10,2
MARINE	470	3 081	1 154	210	4 915	13,9
AIR	816	4 887	3 561	22	9 286	22,1
GENDARMERIE*	15	235	0	163	413	16,9
SSA	1 460	3 139	0	111	4 710	57,9
SEA	24	30	74	0	128	9,2
DGA	256	0	0	0	256	13,9
SCA	420	1	0	8	429	27,4
SID	69	0	0	0	69	12,5
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	23	22	0	0	45	29,8
<b>TOTAL</b>	<b>4 740</b>	<b>16 132</b>	<b>9 995</b>	<b>557</b>	<b>31 424</b>	<b>15,5</b>
<b>TAUX DE FÉMINISATION (%)</b>	<b>14,5</b>	<b>17,4</b>	<b>13,2</b>	<b>26,3</b>	<b>15,5</b>	

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

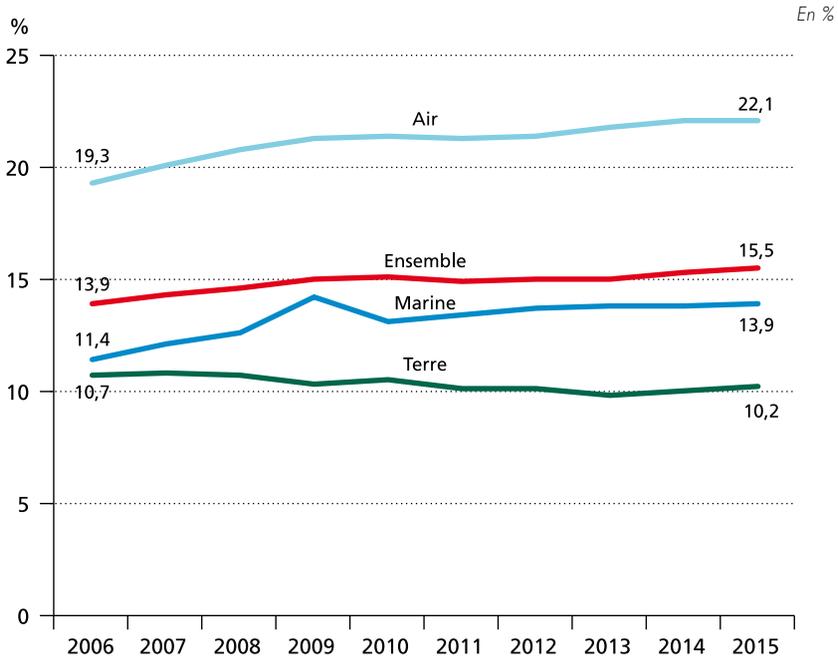
Champ : ensemble des femmes militaires sous PMEA.

Lecture : en 2015, l'armée de terre gère 1 187 femmes officiers.

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

\*\* APM, CGA et PIA.

## Évolution du taux de féminisation du personnel militaire, par armée gestionnaire 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 progresse régulièrement au cours des dix dernières années, passant de 19,3 % en 2006 à 22,1 %, en 2015.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

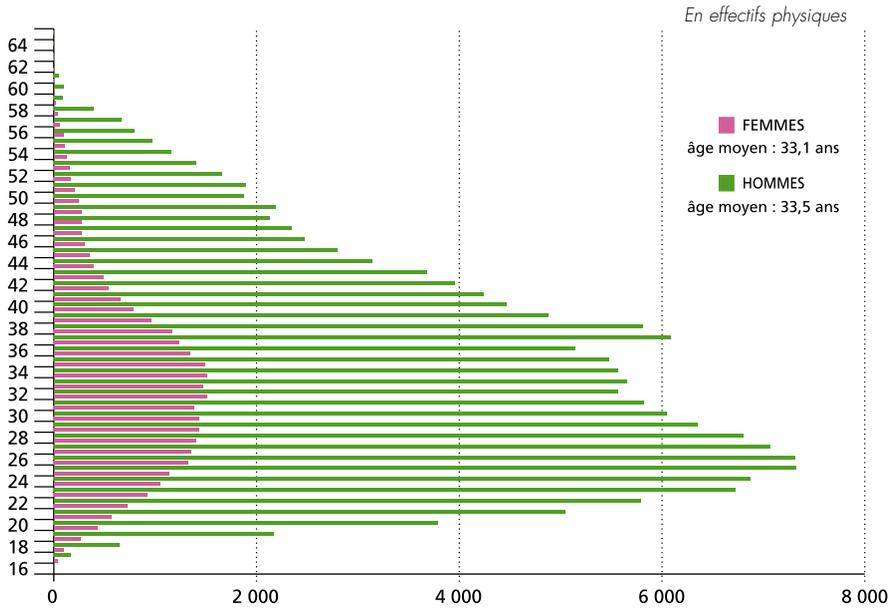
Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

## Pyramide des âges du personnel militaire

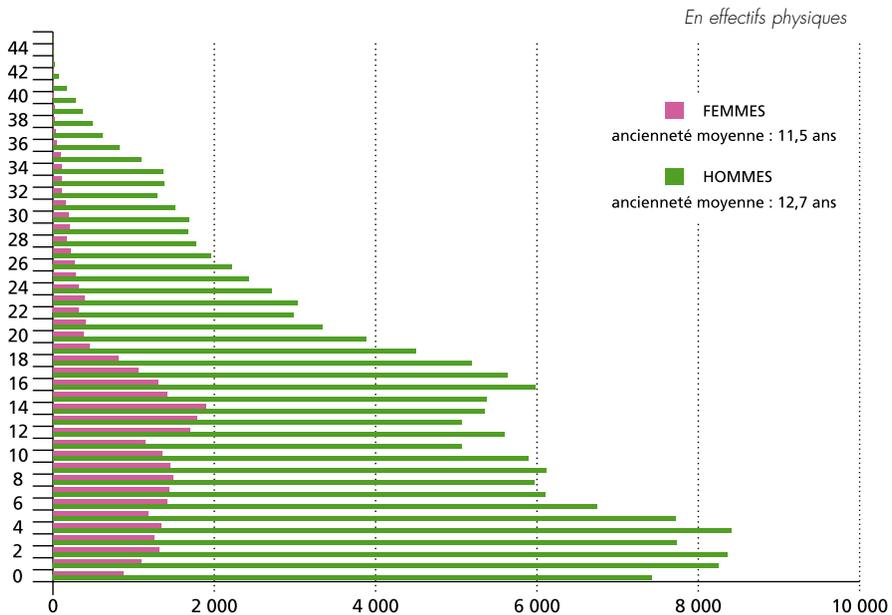


Âge moyen des militaires : 33,4 ans

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs en décembre 2015.

## Pyramide des anciennetés de services du personnel militaire



Ancienneté moyenne des militaires : 12,5 ans

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs en décembre 2015.

### 1.1.3 – Le personnel civil sous PMEA

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

En ETPT

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
TERRE	3 629	679	3 821	8 129	13,5
MARINE	1 735	208	832	2 775	4,6
AIR*	1 687	401	2 878	4 966	8,2
SSA	3 237	391	1 029	4 657	7,7
DIRISI	2 000	65	424	2 489	4,1
SEA	336	28	309	673	1,1
SCA	6 879	1 276	3 313	11 468	19,0
SIMU	181	18	562	761	1,3
DGA	3 138	2 546	2 105	7 789	12,9
SGA**	7 909	737	2 240	10 886	18,0
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS ***	3 857	1 831	105	5 793	9,6
<b>TOTAL</b>	<b>34 588</b>	<b>8 180</b>	<b>17 618</b>	<b>60 386</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>57,3</b>	<b>13,5</b>	<b>29,2</b>	<b>100,0</b>	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA en 2015.

Lecture : en 2015, 3 629 titulaires sont affectés dans l'armée de terre.

\* Dont SIAé.

\*\* Dont DICoD.

\*\*\* OIAS, DRM, DPSD, DGSE.

Remarque : le personnel affecté en GSBdD a été transféré au SCA en septembre 2015.

 Mouvements de  
personnel

 Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

 Conditions  
de travail

 Relations  
professionnelles

Politique sociale

Réserve

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

En ETPE

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
Mouvements de personnel					
TERRE	3 680	713	3 718	8 111	13,3
MARINE	1 760	215	810	2 785	4,6
Air*	1 711	443	2 800	4 954	8,2
Dépenses liées au personnel					
SSA	3 216	453	992	4 661	7,7
DIRISI	2 030	69	413	2 512	4,1
SEA	341	31	301	673	1,1
SCA	6 976	1 306	3 224	11 506	19,0
Formation					
SIMU	183	18	547	748	1,2
DGA	3 179	2 686	2 048	7 913	13,0
SGA**	7 982	764	2 180	10 926	18,0
Reconversion					
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS ***	3 928	1 938	103	5 969	9,8
<b>TOTAL</b>	<b>34 986</b>	<b>8 636</b>	<b>17 136</b>	<b>60 758</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>57,6</b>	<b>14,2</b>	<b>28,2</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA en décembre 2015.

Lecture : en décembre 2015, 3 680 titulaires sont affectés dans l'armée de terre.

\* Dont SIAé.

\*\* Dont DICOd.

\*\*\* OIAS, DRM, DPSD, DGSE.

Remarque : le personnel affecté en GSBdD a été transféré au SCA en septembre 2015.

## Évolution sur 3 ans du personnel civil, par employeur et par statut

STATUT		2013	2014	2015	PART DE CHAQUE STATUT		TOTAL
TERRE	TITULAIRES	3723	3561	3629	44,6 %		8129
	NON TITULAIRES	618	773	679	8,4 %		
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	4385	4069	3821	47,0 %		
MARINE	TITULAIRES	1717	1719	1735	62,5 %		2775
	NON TITULAIRES	237	227	208	7,5 %		
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	955	884	832	30,0 %		
AIR*	TITULAIRES	1793	1712	1687	34,0 %		4966
	NON TITULAIRES	700	672	401	8,0 %		
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	2947	2803	2878	58,0 %		
SSA	TITULAIRES	3301	3388	3237	69,5 %		4657
	NON TITULAIRES	486	421	391	8,4 %		
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	1244	1150	1029	22,1 %		
DIRISI	TITULAIRES	1806	1876	2000	80,4 %		2489
	NON TITULAIRES	51	56	65	2,6 %		
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	476	461	424	17,0 %		
SOUTIEN DES FORCES**	TITULAIRES	8301	8205	7396	57,3 %		12902
	NON TITULAIRES	1405	1360	1322	10,3 %		
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	5838	5435	4184	32,4 %		
DGA	TITULAIRES	3420	3310	3138	40,3 %		7789
	NON TITULAIRES	2607	2560	2546	32,7 %		
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	2545	2411	2105	27,0 %		
SGA***	TITULAIRES	8107	7933	7909	72,6 %		10886
	NON TITULAIRES	894	910	737	6,8 %		
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	1473	1345	2240	20,6 %		
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS ****	TITULAIRES	3122	3107	3857	66,6 %		5793
	NON TITULAIRES	1447	1502	1831	31,6 %		
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	98	83	105	1,8 %		
TOTAL	TITULAIRES	35290	34811	34588	57,3 %		60386
	NON TITULAIRES	8445	8481	8180	13,5 %		
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	19961	18641	17618	29,2 %		

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA.

Lecture : en 2015, 3629 agents titulaires sont affectés l'armée de terre.

\* Dont SIAé.

\*\* Dont SEA, SCA et SIMu.

\*\*\*Dont DCoD.

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

Personnel de  
la Défense

Mouvements de  
personnel

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Relations  
professionnelles

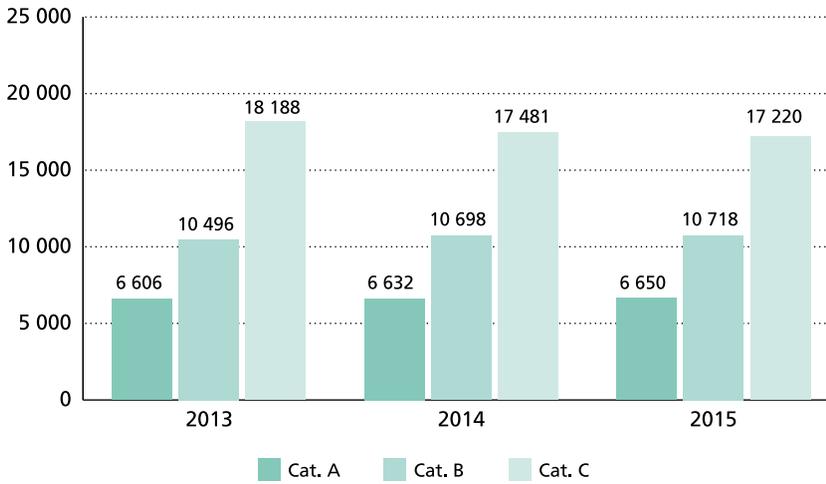
Politique sociale

Réserve

# Évolution du personnel civil, par statut sur 3 ans

En ETPT

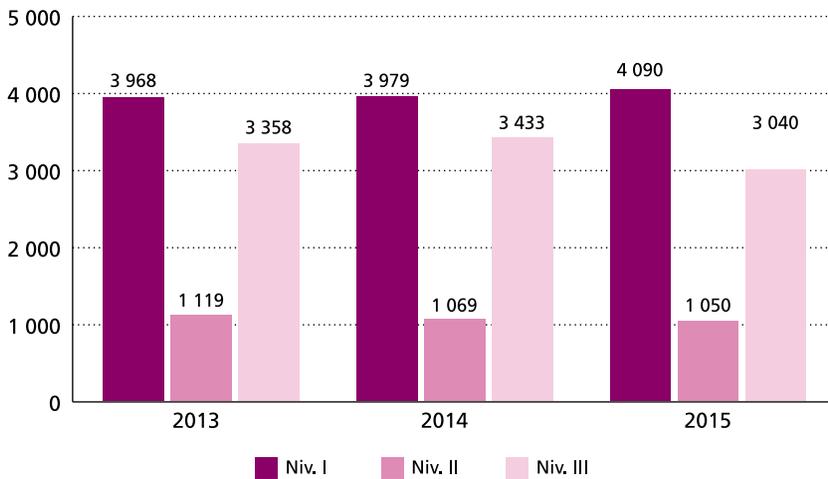
## TITULAIRES



Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.  
 Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA.  
 Lecture : en 2015, 17 220 civils titulaires sont de catégorie C.

En ETPT

## NON TITULAIRES



Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.  
 Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA.  
 Lecture : en 2015, 4 090 civils non titulaires sont de niveau I.

## OUVRIERS DE L'ÉTAT

En ETPT

	2013	2014	2015
OUVRIERS	15752	14528	13618
CHEF D'ÉQUIPE	2779	2723	2635
TSO	1 430	1 390	1 365
<b>TOTAL</b>	<b>19961</b>	<b>18 641</b>	<b>17 618</b>

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

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

Lecture : en 2015, 13 618 civils sont employés comme ouvriers.

## 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	2000	4691	10661	1 192	343	1 275	2 582	22 744
TAUX DE FÉMINISATION (%)	30,1	43,8	61,9	29,1	32,7	41,9	14,7	37,7

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PME.A.

Lecture : en 2015, 2 000 titulaires de catégorie A sont des femmes.

Personnel de  
la Défense

Mouvements de  
personnel

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

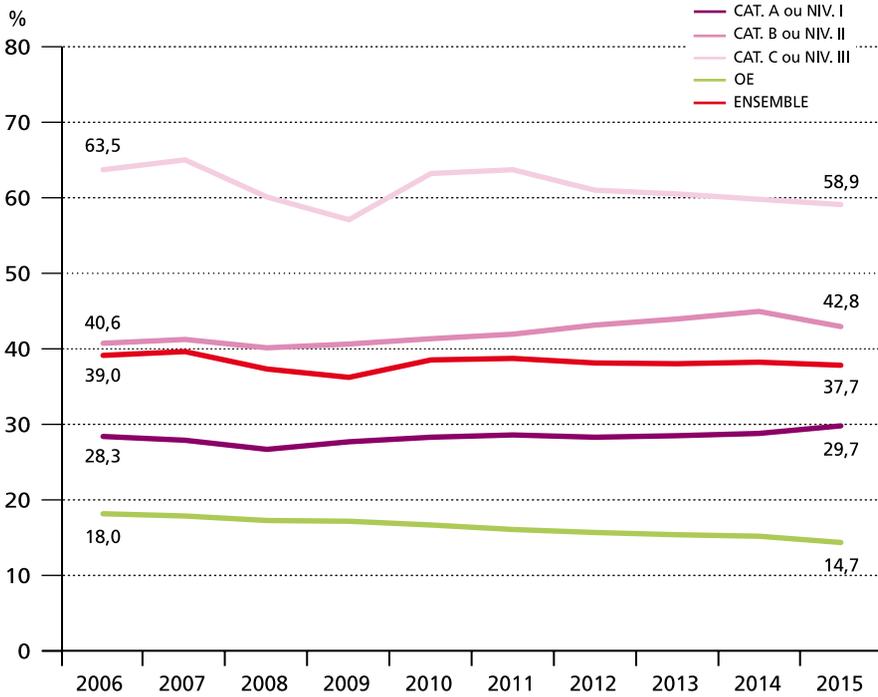
Relations  
professionnelles

Politique sociale

Réserve

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

En %

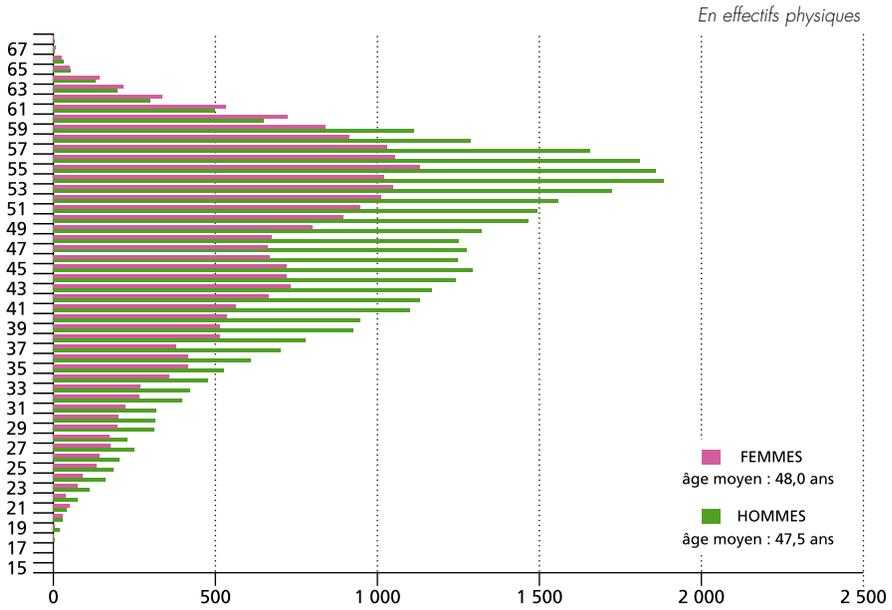


Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME.A.

Lecture : le taux de féminisation pour l'ensemble du personnel civil est passé de 39,0 %, en 2006, à 37,7 %, en 2015.

## Pyramide des âges du personnel civil

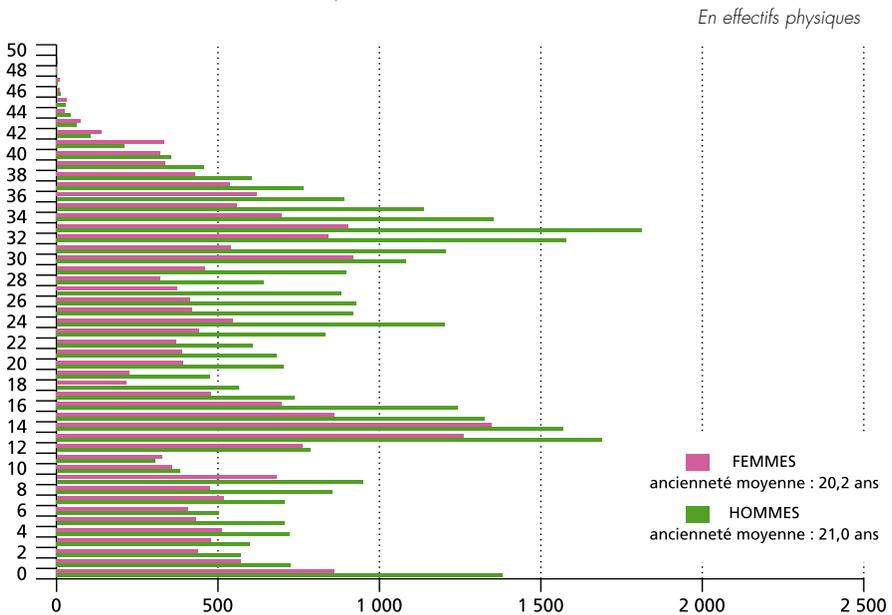


Âge moyen du personnel civil : 47,7 ans

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

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

## Pyramide des anciennetés du personnel civil



Ancienneté moyenne du personnel civil : 20,7 ans

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

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

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

## 1.2 – LA POLITIQUE D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP <sup>(9)</sup>

Au sein de la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), la délégation nationale handicap (DNH) est chargée d'élaborer la politique en matière de handicap au profit du personnel du ministère.

Elle s'appuie sur un réseau de 7 correspondants et de 115 relais handicap et inscrit son action dans le cadre d'un échange permanent de bonnes pratiques interministérielles.

Les orientations politiques de la DNH sont déclinées dans un plan triennal permettant l'accueil et le maintien dans l'emploi du personnel civil et militaire en situation de handicap ainsi que leur accompagnement.

Pour les trois prochaines années, la DNH prévoit l'articulation du plan handicap 2016-2018 autour de trois thématiques principales :

- l'accompagnement psycho-professionnel du personnel civil et militaire, en situation de handicap ;
- l'amélioration de la qualité de vie au travail par des compensations techniques et organisationnelles ;
- l'accompagnement des managers dans la prise en compte du personnel en situation de handicap, au sein de leurs équipes.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique d'accompagnement que mène la DRH-MD au profit des personnes en situation de handicap, le ministère de la défense bénéficie du soutien financier du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Au titre des années 2013-2015, ce soutien s'est traduit par la signature d'une convention et d'une aide de 3,5 millions d'euros.

Au titre de 2015, 369 agents ont bénéficié d'un aménagement de leur environnement professionnel et/ou d'aides favorisant leurs conditions de travail, pour un montant global de 1 072 369 € dont :

- 198, au titre de l'aménagement de leur poste de travail, pour un montant de 390 175 € ;
- 113, au titre de l'amélioration des conditions de vie (prothèses, orthèses, fauteuils roulants, transports, auxiliaires de vie), pour un montant de 321 984 € ;
- 48, au titre d'un accompagnement dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions (interfaces de communication ou interprètes en langue des signes), pour un montant de 298 641 €.

Le ministère de la défense affiche, en 2015, un taux d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de 7,6 %. Outre l'amélioration du recueil des déclarations de handicap en cours de carrière, il a poursuivi ses efforts de recrutement avec 46 recrutements de personnes en situation de handicap (785 depuis 2005).

(9) Les données relatives aux bénéficiaires d'actions de formation en faveur du personnel en situation de handicap sont consultables au point 4.3 du chapitre 4 relatif à la formation du Bilan social.

## Répartition des BOE, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
<b>BOE EN SITUATION DE HANDICAP</b>						
TITULAIRES	FEMMES	40	161	935	0	1 136
	HOMMES	61	240	690	0	991
NON TITULAIRES	FEMMES	9	4	26	0	39
	HOMMES	11	6	14	0	31
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	0	0	0	131	131
	HOMMES	0	0	0	694	694
<b>S/TOTAL</b>		<b>121</b>	<b>411</b>	<b>1 665</b>	<b>825</b>	<b>3 022</b>
<b>BOE PAS EN SITUATION DE HANDICAP</b>						
TITULAIRES	FEMMES	9	70	341	0	420
	HOMMES	55	425	548	0	1 028
NON TITULAIRES	FEMMES	0	0	0	0	0
	HOMMES	0	0	0	0	0
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	0	0	0	0	0
	HOMMES	0	0	0	0	0
<b>S/TOTAL</b>		<b>64</b>	<b>495</b>	<b>889</b>	<b>0</b>	<b>1 448</b>
<b>TOTAL BOE</b>						
TITULAIRES	FEMMES	49	231	1 276	0	1 556
	HOMMES	116	665	1 238	0	2 019
NON TITULAIRES	FEMMES	9	4	26	0	39
	HOMMES	11	6	14	0	31
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	0	0	0	131	131
	HOMMES	0	0	0	694	694
<b>TOTAL</b>		<b>185</b>	<b>906</b>	<b>2 554</b>	<b>825</b>	<b>4 470</b>

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

Champ: ensemble des BOE, hors DGSE, en janvier 2015.

Lecture: en janvier 2015, 40 titulaires féminins de catégorie A, en situation de handicap, ont bénéficié de l'obligation d'emploi au ministère de la défense.

Personnel de  
la Défense

Mouvements de  
personnel

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Relations  
professionnelles

Politique sociale

Réserve

## Répartition des BOE, par statut, par corps ou type de contrat et par sexe

En effectifs physiques

CORPS, NIVEAU OU TYPE DE CONTRAT	BOE EN SITUATION DE HANDICAP			BOE HORS SITUATION DE HANDICAP			TOTAL BOE			
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
TITULAIRES	ATTACHÉ	24	21	45	6	10	16	30	31	61
	IEF	10	34	44	3	42	45	13	76	89
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF	124	87	211	51	126	177	175	213	388
	TSEF	16	148	164	17	299	316	33	447	480
	ADJOINT ADMINISTRATIF	776	355	1 131	308	407	715	1 084	762	1 846
	ATMD	122	330	452	30	140	170	152	470	622
	AUTRE CORPS	64	16	80	5	4	9	69	20	89
S/TOTAL	1 136	991	2 127	420	1 028	1 448	1 556	2 019	3 575	
NON TITULAIRES	84-16 CDI	5	6	11	0	0	0	5	6	11
	CDD	21	13	34	0	0	0	21	13	34
	D 49	4	4	8	0	0	0	4	4	8
	Loi 2000-321	4	4	8	0	0	0	4	4	8
	PACTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ICT	5	3	8	0	0	0	5	3	8
TCT	0	1	1	0	0	0	0	1	1	
S/TOTAL	39	31	70	0	0	0	39	31	70	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	130	651	781	0	0	0	130	651	781
	CHEFS D'ÉQUIPE	0	11	11	0	0	0	0	11	11
	TSO	1	32	33	0	0	0	1	32	33
S/TOTAL	131	694	825	0	0	0	131	694	825	
TOTAL	1 306	1 716	3 022	420	1 028	1 448	1 726	2 744	4 470	

Source : DRHMD/SPP-RH/PEP/DNH.

Champ : ensemble des BOE, hors DGSE, en janvier 2015.

Lecture : en janvier 2015, 24 agents titulaires féminins du corps des attachés d'administration, en situation de handicap, ont bénéficié de l'obligation d'emploi au ministère de la défense.

## Répartition des recrutements de personnel en situation de handicap, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		CAT. A/Niv. I	CAT. B/Niv. II	CAT. C/Niv. III	TOTAL
TITULAIRES*	FEMMES	1	0	0	1
	HOMMES	1	1	3	5
NON TITULAIRES**	FEMMES	2	2	15	19
	HOMMES	2	2	17	21
TOTAL		6	5	35	46

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

Champ : ensemble des recrutements de personnes en situation de handicap, hors DGSE en 2015.

Lecture : en 2015, 1 agent titulaire féminin de catégorie A en situation de handicap a été recruté.

\* 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.

## Évolution sur 3 ans du taux d'emploi des BOE

ANNÉE	2013	2014	2015
BOE EN SITUATION DE HANDICAP			
POURCENTAGE*	4,0 %	5,1 %	5,1 %
EFFECTIFS CIVILS	2 536	3 083	3 022
BOE HORS SITUATION DE HANDICAP			
POURCENTAGE*	2,3 %	2,4 %	2,5 %
EFFECTIFS CIVILS	1 431	1 466	1 448
TOTAL BOE			
POURCENTAGE*	6,3 %	7,5 %	7,6 %
EFFECTIFS CIVILS	3 967	4 549	4 470

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

Champ : ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, hors DGSE entre 2013 et 2015.

Lecture : en 2015 3 022 civils en situation de handicap ont bénéficié de l'obligation d'emploi au ministère de la défense contre 2 536 en 2013.

\* Part de BOE par rapport à l'effectif civil total au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.

## 1.3 – LES OPÉRATEURS

Répartition du personnel civil des établissements publics sous tutelle du ministère de la défense, par établissement public et par origine

En effectifs physiques

EPA	EFFECTIFS ISSUS DES CORPS DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE	EFFECTIFS ISSUS D'AUTRES CORPS MINISTÉRIELS	EFFECTIFS D'AGENTS CONTRACTUELS	TOTAL	%
ÉCOLE POLYTECHNIQUE	208	0	817	1 025	13,9
ISAE	210	0	173	383	5,2
ENSTA PARIS	48	10	606	664	9,0
ENSTA BRETAGNE	97	14	65	176	2,4
MUSÉE ARMÉE	50	3	114	167	2,3
MUSÉE MARINE	22	0	85	107	1,4
MUSÉE AIR ESPACE	40	0	57	97	1,3
ACADÉMIE DE MARINE	2	0	0	2	0,0
ECPAD	91	0	78	169	2,3
ONAC	994	146	547	1 687	22,9
INI	338	0	108	446	6,0
CNMSS	1 020	0	35	1 055	14,3
EPFP	2	0	0	2	0,0
EPIDe	34	0	1 056	1 090	14,8
SHOM	260	0	49	309	4,2
<b>TOTAL</b>	<b>3 416</b>	<b>173</b>	<b>3 790</b>	<b>7 379</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>46,3</b>	<b>2,3</b>	<b>51,4</b>	<b>100,0</b>	

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des agents des établissements publics sous tutelle du ministère de la défense, en décembre 2015.

Lecture : en décembre 2015, 208 agents issus du ministère de la défense sont affectés au sein de l'école polytechnique.

NB : **ISAE** : Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace ; **ENSTA** : École nationale supérieure des techniques avancées ; **ECPAD** : Établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense ; **ONAC** : Office national des anciens combattants et victimes de guerre ; **INI** : Institution nationale des Invalides ; **CNMSS** : Caisse nationale militaire de sécurité sociale ; **EPFP** : Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique ; **EPIDe** : Établissement public d'insertion de la défense ; **SHOM** : Service hydrographique et océanographique de la marine.

## 1.4 – LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE <sup>(10)</sup>

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	3 960	4 530	7 244	15 734	56,0
MARINE	1 358	2 107	1 206	4 671	16,6
AIR	1 165	1 737	1 337	4 239	15,1
SSA	1 858	1 221	39	3 118	11,1
SEA	31	30	16	77	0,3
DGA	101	0	0	101	0,3
SCA AUMÔNIERS	160	0	0	160	0,6
<b>TOTAL</b>	<b>8 633</b>	<b>9 625</b>	<b>9 842</b>	<b>28 100</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>30,7</b>	<b>34,3</b>	<b>35,0</b>	<b>100,0</b>	

Source: CSRM.

Champ: ensemble des réservistes sous ESR, hors gendarmerie.

Lecture: en 2015, l'armée de terre compte 3 960 officiers sous ESR.

 Mouvements de  
personnel

 Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

 Conditions  
de travail

 Relations  
professionnelles

Politique sociale

Réserve

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

## 1.5 – LES RETRAITÉS

Répartition des pensionnés ayants droit et ayants cause, par statut, par catégorie et par type de pension

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL
	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES	SOUS-TOTAL	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES	SOUS-TOTAL	
OFF	54 585	1 076	55 661	22 990	303	23 293	78 954
S-OFF	207 333	8 410	215 743	77 395	7 764	85 159	300 902
MdR	47 490	4 908	52 398	13 606	12 308	25 914	78 312
NON ASSIMILÉS	442	1 638	2 080	100	6 338	6 438	8 518
<b>S/TOTAL</b>	<b>309 850</b>	<b>16 032</b>	<b>325 882</b>	<b>114 091</b>	<b>26 713</b>	<b>140 804</b>	<b>466 686</b>
CAT. A	3 772	12	3 784	950	0	950	4 734
CAT. B	5 606	0	5 606	1 611	5	1 616	7 222
CAT. C	17 185	9	17 194	3 090	39	3 129	20 323
NON ASSIMILÉS	47	2	49	29	31	60	109
OUVRIERS DE L'ÉTAT	61 567	193	61 760	32 302	666	32 968	94 728
<b>S/TOTAL</b>	<b>88 177</b>	<b>216</b>	<b>88 393</b>	<b>37 982</b>	<b>741</b>	<b>38 723</b>	<b>127 116</b>
<b>TOTAL</b>	<b>398 027</b>	<b>16 248</b>	<b>414 275</b>	<b>152 073</b>	<b>27 454</b>	<b>179 527</b>	<b>593 802</b>

Source : DRH/MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des pensionnés ayants droit et ayants cause qui ont perçu une pension en décembre 2015, hors gendarmerie.  
Lecture : en décembre 2015, 54 585 officiers ayants droit ont perçu une pension non cristallisée.

En décembre 2015, la gendarmerie comptait 107 830 pensionnés, 74 919 ayants droit et 32 911 ayants cause.

Répartition des entrées ayants droit et ayants cause dans le système des pensions, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	TOTAL
OFF	1 380	821	2 201
S-OFF	4 135	2 553	6 688
MdR	2 151	213	2 364
NON ASSIMILÉS	68	2	70
<b>S/TOTAL</b>	<b>7 734</b>	<b>3 589</b>	<b>11 323</b>
CAT. A	193	48	241
CAT. B	268	66	334
CAT. C	456	99	555
NON ASSIMILÉS	1	2	3
OUVRIERS DE L'ÉTAT	1 740	1 338	3 078
<b>S/TOTAL</b>	<b>2 658</b>	<b>1 553</b>	<b>4 211</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10 392</b>	<b>5 142</b>	<b>15 534</b>

Source : DRH/MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause qui ont perçu une pension pour la première fois en 2015, hors gendarmerie.  
Lecture : en 2015, 1 380 officiers ayants droit sont entrés dans le système des pensions.

En 2015, 3 987 militaires de la gendarmerie sont entrés dans le système de pension, 2 789 ayants droit et 1 198 ayants cause.

## Répartition des sorties ayants droit et ayants cause du système des pensions, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	TOTAL
OFF	1 440	1 490	2 930
S-OFF	4 540	3 984	8 524
MDR	679	505	1 184
NON ASSIMILÉS	8	37	45
<b>S/TOTAL</b>	<b>6 667</b>	<b>6 016</b>	<b>12 683</b>
CAT. A	91	55	146
CAT. B	143	94	237
CAT. C	524	219	743
NON ASSIMILÉS	3	2	5
OUVRIERS DE L'ÉTAT	2 077	1 390	3 467
<b>S/TOTAL</b>	<b>2 838</b>	<b>1 760</b>	<b>4 598</b>
<b>TOTAL</b>	<b>9 505</b>	<b>7 776</b>	<b>17 281</b>

Source: DRHMD/SA2P/P.

Champ: ensemble des ayants droit et ayants cause décédés en 2015, hors gendarmerie.

Lecture: en 2015, 1 440 officiers ayants droit sont décédés.

En 2015, 3 682 militaires de la gendarmerie sont décédés, 1 899 ayants droit et 1 783 ayants cause.

Hors gendarmerie, le solde entrée/sortie d'ayants droit s'élève à + 887 et celui des ayants cause à - 2 634.

## 1.6 — LE RÉFÉRENTIEL UNIQUE DES EMPLOIS ET DES MÉTIERS DU MINISTÈRE

### 1.6.1 — Le contexte

En charge de la définition et de la conduite du processus de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) de niveau ministériel <sup>(11)</sup>, la DRH-MD est garante de l'adéquation entre le besoin en ressources humaines exprimé par les employeurs et celles dont disposent les gestionnaires, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

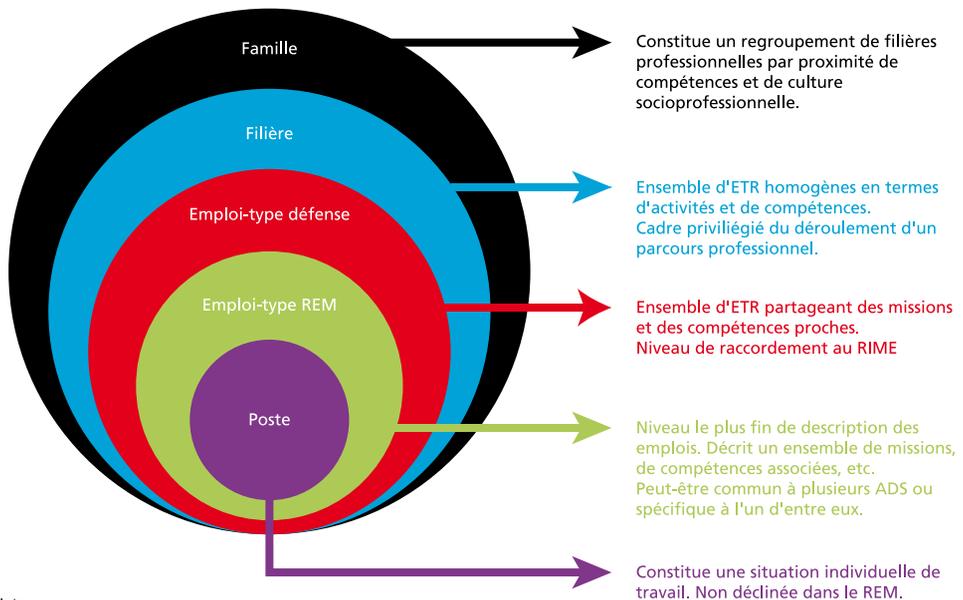
(11) Arrêté du 20 avril 2012 portant organisation de la DRH-MD, article 8.

### 1.6.2 — Le référentiel des emplois ministériel (REM)

Pour structurer la démarche de « GPEEC ministérielle », la DRH-MD a cherché à disposer d'un socle commun d'analyse des emplois et des compétences du ministère. Le REM décrit, sous une sémantique unique et partagée, l'ensemble des emplois-type <sup>(12)</sup> du ministère de la défense, en remplacement des différents référentiels « métiers » utilisés, jusqu'à présent, par les armées, directions et services (ADS). Le REM constitue le véritable « vecteur de la gestion par les compétences » du ministère en permettant de placer la compétence au cœur des processus RH.

Le REM se substituera définitivement aux référentiels des ADS le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Il va permettre la mise en place d'un pilotage ministériel et 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 <sup>(13)</sup>.

### 1.6.3 — Le principe de construction du REM



Nota :  
- Le REM décrit les emplois, pas les postes.  
- Le REM ne correspond pas à une liste d'emplois ventilés par ADS gestionnaire ou par employeur.

NB : ETR : emploi-type REM.

(12) Ces emplois-type, au nombre de 7060, sont regroupés dans 32 familles et 158 filières professionnelles.  
(13) Instruction 210214/DEF/SGA/DRH-MD du 30 juin 2014.

## 1.6.4 – La rénovation des instances de pilotage ministérielles

Dans le cadre de la préparation de l'introduction du REM dans l'écosystème des ressources humaines et de la mise en œuvre de la nouvelle gouvernance de la fonction RH ministérielle, la Défense fait évoluer l'organisation et les missions de certaines structures :

- **Le « comité de coordination de la formation » (CCF)**

Le CCF a décidé en mai 2014 de faire coïncider les périmètres des commissions spécialisées de la formation (CSF), structures chargées d'étudier les modalités de rationalisation des formations, avec les familles professionnelles du REM. Cette action est désormais aboutie.

- **Les comités des ressources humaines de famille professionnelle (CRHFP)**

Afin d'améliorer le pilotage RH ministériel, il a été décidé de créer, chaque fois que nécessaire, et en particulier pour les familles professionnelles « transverses », un CRHFP. Chaque comité traite de l'ensemble des aspects RH relevant de sa famille professionnelle.

## 1.6.5 – La redéfinition du rôle des acteurs ministériels

- **Le responsable ministériel de famille professionnelle (RMFP) : garant de la cohérence métier au niveau ministériel**

Nouvel acteur de la chaîne RH ministérielle, le RMFP est l'autorité disposant d'une légitimité ministérielle lui permettant de traiter l'ensemble des aspects RH relevant de sa famille professionnelle du fait de son positionnement, de ses responsabilités et de son expertise.

- **Le conseiller coordinateur ministériel de familles professionnelles (CCMFP)**

Acteur essentiel de la chaîne métiers ministérielle, il est chargé de l'animation du réseau métiers de sa famille professionnelle. Il assure la coordination des travaux de description des emplois, des compétences et des parcours professionnels relevant de la famille professionnelle dont il a la charge. Il a vu son rôle évoluer avec une implication accrue dans :

- les instances de gouvernance de la formation ;
- la définition de parcours professionnels « ministériels » ;
- le dialogue de gestion entre les employeurs et les pourvoyeurs de ressource (gestionnaires).



# CHAPITRE 2

## LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

### Entrées dans le PME A <sup>(1)</sup> – départs du PME A – passage de contrat à carrière pour le personnel militaire – évolution de la situation des agents civils non titulaires – avancements – mutations – postes civils publiés à la BNE et à la BIEP – restructurations en 2015

En 2015, 19 351 militaires ont été recrutés au ministère de la défense, principalement par l'armée de terre (70,2 %). Les recrutements de militaires du rang représentent 70,3 %.

Dans le même temps, 16 371 militaires ont quitté définitivement les armées.

Au cours de l'année 2015, 3 859 militaires ont bénéficié d'un changement de catégorie hiérarchique et 25 955, d'un changement de grade. Le passage de l'état de militaire sous contrat au statut de militaire de carrière a concerné 53 officiers et 2 458 sous-officiers.

Par ailleurs, le personnel militaire a connu 46 549 mutations, dont 25 722 avec changement de résidence <sup>(2)</sup>.

S'agissant du personnel civil, 2 620 recrutements <sup>(3)</sup> ont été réalisés en 2015, dont 38,9 % de personnel de catégorie C ou de niveau III. Parallèlement, 3 111 civils ont quitté définitivement le ministère.

230 titulaires ont connu un changement de corps et 2 651 un changement de grade (hors promotions par concours).

46 agents non titulaires 84-16 <sup>(4)</sup> ont accédé à un contrat à durée indéterminée, en application des dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 <sup>(5)</sup>.

Le personnel civil a connu 2 934 mutations, dont 1 151 avec changement de résidence.

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

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

(3) Hors DGSE, vacataires, apprentis et PCRL.

(4) Non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

(5) 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 :

**21 368** entrées dans le PME A dont 19 351 recrutements.

**21 485** sorties du PME A dont 16 371 départs définitifs (y compris décès).

**3 859** militaires ont bénéficié d'une promotion par changement de catégorie.

#### Civils :

**3 263** entrées dans le PME A dont 2 620 recrutements.

**4 077** sorties du PME A, dont 3 111 départs définitifs (y compris décès).

**230** 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

Répartition des recrutements <sup>(6)</sup> de militaires, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	432	1 003	11 301	850	13 586	70,2
MARINE	113	701	1 331	728	2 873	14,8
AIR	187	1 237	855	34	2 313	12,0
SSA	124	132	0	65	321	1,7
SEA	0	12	113	0	125	0,6
DGA	49	0	0	0	49	0,2
SCA	72	0	0	0	72	0,4
SID	12	0	0	0	12	0,1
TOTAL	989	3 085	13 600	1 677	19 351	100,0
%	5,1	15,9	70,3	8,7	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire recruté en 2015.

Lecture : en 2015, 432 officiers ont été recrutés par l'armée de terre.

Remarque : Aucun recrutement, en 2015, pour le CGA et les APM.

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

(6) 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 depuis la position d'activité hors PMEA, la position de détachement, la position hors cadres, la position de non activité, etc.

Répartition des autres entrées de militaires dans le PMEA, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	62	195	425	1	683	33,9
MARINE	60	332	93	11	496	24,6
AIR	58	222	170	0	450	22,3
GENDARMERIE*	10	84	0	53	147	7,3
SSA	33	103	0	0	136	6,7
SEA	4	2	5	0	11	0,5
DGA	35	0	0	0	35	1,7
SCA	52	0	0	0	52	2,6
AUTRES**	4	3	0	0	7	0,4
<b>TOTAL</b>	<b>318</b>	<b>941</b>	<b>693</b>	<b>65</b>	<b>2017</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>15,8</b>	<b>46,6</b>	<b>34,4</b>	<b>3,2</b>	<b>100,0</b>	

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le PMEA en 2015, hors recrutement.

Lecture : en 2015, 62 officiers de l'armée de terre sont entrés dans le PMEA hors recrutement.

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

\*\* Autres services gestionnaires, CGA, APM et SID.

Personnel de  
la Défense

Mouvements de  
personnel

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Relations  
professionnelles

Politique sociale

Réserve

## Répartition des autres entrées de militaires dans le PMEA, par catégorie et par motif d'entrée

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
RETOUR DE LA POSITION D'ACTIVITÉ HORS PMEA	94	189	14	8	305	15,1
RETOUR DE LA POSITION DE DÉTACHEMENT	68	30	5	0	103	5,1
RETOUR DE LA POSITION DE NON ACTIVITÉ	134	636	662	3	1 435	71,2
AUTRES MOTIFS*	22	86	12	54	174	8,6
<b>TOTAL</b>	<b>318</b>	<b>941</b>	<b>693</b>	<b>65</b>	<b>2017</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>15,8</b>	<b>46,6</b>	<b>34,4</b>	<b>3,2</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le PMEA en 2015, hors recrutements.

Lecture : en 2015, 94 officiers sont entrés dans le PMEA de retour d'une position d'activité hors PMEA.

\* Arrivée de personnel hors ministère de la défense.

## 2.1.2 — Le personnel civil <sup>(7)</sup>

### 2.1.2.1 — Les recrutements directs

#### Répartition des recrutements du personnel civil, par catégorie et par statut

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	219	524	577	-	1 320	50,4
NON TITULAIRES	556	203	443	-	1 202	45,9
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	98	98	3,7
<b>TOTAL</b>	<b>775</b>	<b>727</b>	<b>1 020</b>	<b>98</b>	<b>2 620</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>29,6</b>	<b>27,8</b>	<b>38,9</b>	<b>3,7</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel civil recruté en 2015.

Lecture : en 2015, 219 titulaires de catégorie A ont été recrutés.

(7) Hors vacataires, apprentis et PCRL.

## Les titulaires

Répartition des recrutements du personnel civil titulaire, par catégorie et par employeur

*En effectifs physiques*

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	26	57	184	267	20,2
MARINE	5	20	12	37	2,8
AIR*	15	28	20	63	4,8
SSA	15	4	5	24	1,8
DIRISI	9	72	74	155	11,7
SEA	0	5	11	16	1,2
SCA	13	101	147	261	19,8
SIMU	1	1	4	6	0,5
DGA	12	35	19	66	5,0
SGA	79	127	68	274	20,8
EMA	2	9	1	12	0,9
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	42	65	32	139	10,5
<b>TOTAL</b>	<b>219</b>	<b>524</b>	<b>577</b>	<b>1 320</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>16,6</b>	<b>39,7</b>	<b>43,7</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ: ensemble du personnel civil titulaire recruté en 2015.

Lecture: en 2015, 26 titulaires de catégorie A ont été recrutés par l'armée de terre.

\* Dont SIAé.

\*\* Dont DRM, DPSD et DCoD.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

## Répartition des recrutements du personnel civil titulaire, par catégorie et par voie d'accès

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
CONCOURS INTERMINISTÉRIELS*	19	7	0	26	2,0
CONCOURS DÉFENSE ET RECRUTEMENTS DIRECTS**	40	97	141	278	21,1
TITULARISATION HANDICAPÉS	1	3	16	20	1,5
TITULARISATION PACTES***	0	0	2	2	0,1
DÉTACHEMENT, POSITION NORMALE D'ACTIVITÉ, INTÉGRATIONS DIRECTES	89	42	58	189	14,3
INTÉGRATIONS DE MILITAIRES	70	375	360	805	61,0
DONT L.4139-2	70	353	286	709	
DONT EMPLOIS RÉSERVÉS	0	22	74	96	
<b>TOTAL</b>	<b>219</b>	<b>524</b>	<b>577</b>	<b>1 320</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>16,6</b>	<b>39,7</b>	<b>43,7</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire recruté en 2015.

Lecture : en 2015, 19 titulaires de catégorie A ont été recrutés suite à un concours interministériel.

\* 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.

## Les non titulaires

### Répartition des recrutements du personnel civil non titulaire, par niveau et par employeur

*En effectifs physiques*

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	17	18	190	225	18,7
MARINE	11	0	29	40	3,3
AIR*	20	33	24	77	6,4
SSA	37	0	3	40	3,3
DIRISI	1	7	8	16	1,3
SEA	1	3	11	15	1,3
SCA	4	11	85	100	8,3
SIMU	1	0	1	2	0,2
DGA	204	45	3	252	21,0
SGA	37	22	47	106	8,8
EMA	5	1	12	18	1,5
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	218	63	30	311	25,9
<b>TOTAL</b>	<b>556</b>	<b>203</b>	<b>443</b>	<b>1 202</b>	<b>100,0</b>

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté en 2015.

Lecture : en 2015, 17 agents non titulaires de niveau I ont été recrutés par l'armée de terre.

\* Dont SIAé.

\*\* Dont DRM, DPSD et DCoD.

### Répartition des recrutements du personnel civil non titulaire, par type de contrat

*En effectifs physiques*

	NOMBRE	%
84-16*	667	55,5
ICT	220	18,3
TCT	74	6,1
AUTRES TYPES DE CONTRAT	241	20,1
<b>TOTAL</b>	<b>1 202</b>	<b>100,0</b>

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté, en 2015.

Lecture : en 2015, 667 agents non titulaires ont été recrutés au titre de la loi 84-16 (hors ICT et TCT).

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

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 ; **ICT** : Ingénieurs et cadres technico-commerciaux ; **TCT** : Techniciens et cadres technico-commerciaux.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

## Les ouvriers de l'État

Répartition des recrutements du personnel civil ouvrier de l'État, par voie d'accès et par catégorie

En effectifs physiques

	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	TOTAL	%
CONCOURS	0	0	4	4	4,1
ESSAIS	94	0	0	94	95,9
TOTAL	94	0	4	98	100,0
%	4,1	0,0		100,0	

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

Champ : ensemble des ouvriers de l'État recrutés en 2015.

Lecture : en 2015, 4 TSO ont été recrutés par concours.

### 2.1.2.2 — Les autres entrées dans le PMEA

Répartition des autres entrées du personnel civil dans le PMEA, par catégorie et par statut

En effectifs physiques

		TOTAL
TITULAIRES*	CAT. A	58
	CAT. B	96
	CAT. C	296
	SOUS-TOTAL	450
NON TITULAIRES**	Niv. I	24
	Niv. II	5
	Niv. III	7
	SOUS-TOTAL	36
OUVRIERS DE L'ÉTAT***	OUVRIERS	137
	CHEFS D'ÉQUIPE	15
	TSO	5
	SOUS-TOTAL	157
TOTAL		643

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

Champ : ensemble du personnel civil entré dans le PMEA en 2015, hors recrutement.

Lecture : en 2015, 58 titulaires de catégorie A sont entrés dans le PMEA, hors recrutement.

\* 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.

## 2.2 – LES DÉPARTS DU PMEA

### 2.2.1 – Le personnel militaire

#### 2.2.1.1 – Les départs définitifs

Répartition des départs définitifs de militaires, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	761	2 267	7 235	390	10 653	65,1
MARINE	176	1 233	728	308	2 445	14,9
AIR	273	1 459	708	34	2 474	15,1
SSA	206	309	0	67	582	3,6
SEA	7	17	85	0	109	0,7
DGA	40	0	0	0	40	0,2
SCA	52	0	0	0	52	0,3
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES*	13	3	0	0	16	0,1
<b>TOTAL</b>	<b>1 528</b>	<b>5 288</b>	<b>8 756</b>	<b>799</b>	<b>16 371</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>9,3</b>	<b>32,3</b>	<b>53,5</b>	<b>4,9</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA ayant quitté définitivement les armées en 2015.

Lecture : en 2015, 761 officiers de l'armée de terre ont quitté définitivement les armées.

\* APM, CGA et SID.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

## Répartition des départs définitifs (hors décès) de militaires, par catégorie <sup>(8)</sup>, par ancienneté de services et par armée, direction et service gestionnaire

En effectifs physiques

		TERRE	MARINE	AIR	SSA	SEA	DGA	SCA	AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES*	TOTAL
OFFICIERS	[0-4[	27	49	28	35	0	1	1	0	141
	[4-15[	77	35	17	32	1	3	9	2	176
	[15-25[	35	16	9	7	0	1	6	0	74
	25 ET PLUS	619	112	225	131	6	35	35	11	1 174
	S/TOTAL	758	212	279	205	7	40	51	13	1 565
SOUS-OFFICIERS	[0-4[	156	117	216	55	0	0	0	0	544
	[4-15[	471	315	344	86	6	0	0	0	1 222
	[15-25[	744	531	394	94	8	0	0	2	1 773
	25 ET PLUS	873	263	487	74	3	0	0	1	1 701
	S/TOTAL	2 244	1 226	1 441	309	17	0	0	3	5 240
MdR	[0-4[	4 055	606	169	55	47	0	0	0	4 932
	[4-15[	2 808	387	426	12	27	0	0	0	3 660
	[15-25[	702	0	121	0	11	0	0	0	834
	25 ET PLUS	39	0	11	0	0	0	0	0	50
	S/TOTAL	7 604	993	727	67	85	0	0	0	9 476
<b>TOTAL</b>		<b>10 606</b>	<b>2 431</b>	<b>2 447</b>	<b>581</b>	<b>109</b>	<b>40</b>	<b>51</b>	<b>16</b>	<b>16 281</b>

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA ayant quitté définitivement les armées en 2015, hors décès.

Lecture : en 2015, 27 officiers de l'armée de terre ayant moins de 4 ans de service sont partis définitivement.

\* APM, CGA et SID.

## Répartition des décès de militaires, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	4	23	20	0	47
MARINE	3	7	2	2	14
AIR	5	18	4	0	27
SSA	1	0	0	0	1
SCA	1	0	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>48</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>90</b>

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA décédé en 2015.

Lecture : en 2015, 4 officiers de l'armée de terre sont décédés.

NB : Aucun décès pour la DGA, le CGA, le SEA, le SID et les APM.

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

## 2.2.1.2 — Les autres départs du PMEA

Les autres départs du PMEA se composent des sorties vers la position d'activité hors PMEA, la position de détachement, la position hors cadres, la position de non activité, etc.

### Répartition des autres départs de militaires du PMEA, par catégorie et par armée, direction ou service gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	206	747	1 237	4	2 194	42,9
MARINE	113	630	237	104	1 084	21,2
AIR	145	634	401	0	1 180	23,1
GENDARMERIE*	17	115	0	114	246	4,8
SSA	46	178	0	0	224	4,4
SEA	5	7	14	0	26	0,5
DGA	67	0	0	0	67	1,3
SCA	77	0	0	0	77	1,5
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	12	4	0	0	16	0,3
<b>TOTAL</b>	<b>688</b>	<b>2 315</b>	<b>1 889</b>	<b>222</b>	<b>5 114</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>13,5</b>	<b>45,3</b>	<b>36,9</b>	<b>4,3</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté le PMEA en 2015, hors départs définitifs.

Lecture : en 2015, 206 officiers de l'armée de terre sont sortis du PMEA, hors départs définitifs.

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

\*\* APM, CGA et SID.

### Répartition des autres départs de militaires du PMEA, par catégorie et par motif de départ

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
DÉPARTS VERS LA POSITION D'ACTIVITÉ HORS PMEA	150	265	114	98	627	12,3
DÉPARTS VERS LA POSITION DE DÉTACHEMENT	192	800	406	0	1 398	27,3
DÉPARTS VERS LA POSITION DE NON ACTIVITÉ	323	1 128	1 362	9	2 822	55,2
AUTRES MOTIFS*	23	122	7	115	267	5,2
<b>TOTAL</b>	<b>688</b>	<b>2 315</b>	<b>1 889</b>	<b>222</b>	<b>5 114</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>13,5</b>	<b>45,3</b>	<b>36,9</b>	<b>4,3</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté le PMEA en 2015, hors départs définitifs.

Lecture : en 2015, 150 officiers sont sortis du PMEA pour la position d'activité hors PMEA.

\* Retours dans des organismes hors du ministère de la défense.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

## 2.2.2 — Le personnel civil <sup>(9)</sup>

### 2.2.2.1 — Les départs définitifs

#### Répartition des départs définitifs du personnel civil, par catégorie et par statut

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	270	317	451	-	1 038	33,4
NON TITULAIRES	263	84	457	-	804	25,8
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	1 269	1 269	40,8
<b>TOTAL</b>	<b>533</b>	<b>401</b>	<b>908</b>	<b>1 269</b>	<b>3 111</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>17,1</b>	<b>12,9</b>	<b>29,2</b>	<b>40,8</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEAs ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2015.

Lecture : en 2015, 270 titulaires de catégorie A ont définitivement quitté le ministère.

### Les titulaires

#### Répartition des départs définitifs du personnel civil titulaire, par catégorie et par employeur

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	40	43	49	132	12,7
MARINE	10	10	17	37	3,6
AIR*	25	23	22	70	6,7
SSA	11	17	57	85	8,2
DIRISI	6	24	8	38	3,7
SEA	2	4	6	12	1,2
SCA	19	38	127	184	17,7
SIMu	0	1	5	6	0,6
DGA	46	39	22	107	10,3
SGA**	73	88	109	270	26,0
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS***	38	30	29	97	9,3
<b>TOTAL</b>	<b>270</b>	<b>317</b>	<b>451</b>	<b>1 038</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>26,0</b>	<b>30,5</b>	<b>43,5</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEAs ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2015.

Lecture : en 2015, 40 titulaires de catégorie A affectés dans l'armée de terre ont définitivement quitté le ministère.

\* Dont SIAé.

\*\* Dont DICOd.

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

(9) Hors vacataires, apprentis et PCRL.

## Répartition des départs définitifs du personnel civil titulaire, par catégorie et par circonstance de départ

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
RETRAITE	171	252	347	770	74,2
RADIATION DES CADRES*	3	2	3	8	0,8
DÉCÈS	4	7	17	28	2,7
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	1	6	10	17	1,6
DÉPART VOLONTAIRE**	3	10	44	57	5,5
RÉVOCAION	0	0	2	2	0,2
CONCOURS OU RECRUTEMENT HORS DÉFENSE	7	14	10	31	3,0
FINS DE DÉTACHEMENT ENTRANT	80	19	9	108	10,4
AUTRES MOTIFS***	1	7	9	17	1,6
<b>TOTAL</b>	<b>270</b>	<b>317</b>	<b>451</b>	<b>1 038</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>26,0</b>	<b>30,5</b>	<b>43,5</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2015.

Lecture : en 2015, 171 titulaires de catégorie A sont partis à la retraite.

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

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

\*\*\* Licenciement.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

## Les non titulaires

Répartition des départs définitifs du personnel civil non titulaire, par catégorie et par employeur

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	2	4	249	255	31,7
MARINE	6	1	24	31	3,9
AIR*	8	7	23	38	4,7
SSA	24	20	11	55	6,8
DIRISI	4	1	2	7	0,9
SEA	0	0	1	1	0,1
SCA	7	2	88	97	12,1
SIMu	0	0	3	3	0,4
DGA	82	12	1	95	11,8
SGA**	46	25	43	114	14,2
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS***	84	12	12	108	13,4
<b>TOTAL</b>	<b>263</b>	<b>84</b>	<b>457</b>	<b>804</b>	<b>100,0</b>
	32,7	10,5	56,8	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEa ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2015.  
Lecture : en 2015, 2 agents non titulaires de niveau I affectés dans l'armée de terre ont définitivement quitté le ministère.

\* Dont SIAé.

\*\* Dont DICOd.

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

## Répartition des départs définitifs du personnel civil non titulaire, par catégorie et par circonstance de départ

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
RETRAITE	89	15	31	135	16,8
DÉCÈS	1	0	0	1	0,1
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	94	19	77	190	23,6
DÉPARTS VOLONTAIRES*	1	0	2	3	0,4
LICENCIEMENT	5	2	14	21	2,6
CONCOURS	0	5	0	5	0,6
TITULARISATION PERSONNELS HANDICAPÉS	1	3	16	20	2,5
TITULARISATION PACTE	0	0	2	2	0,3
FIN DE CONTRAT	72	38	312	422	52,5
AUTRES**	0	2	3	5	0,6
<b>TOTAL</b>	<b>263</b>	<b>84</b>	<b>457</b>	<b>804</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>32,7</b>	<b>10,5</b>	<b>56,8</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2015.  
Lecture: en 2015, 89 agents non titulaires de niveau I sont partis à la retraite.

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

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

## Répartition des départs définitifs du personnel civil non titulaire, par catégorie et par type de contrat

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
84-16*	115	55	394	564	70,1
D49	24	7	0	31	3,9
BERKANI	0	0	35	35	4,4
BOE	3	3	17	23	2,9
PACTE	0	0	2	2	0,2
ICT	70	0	0	70	8,7
TCT	0	12	0	12	1,5
AUTRES TYPES DE CONTRAT	54	10	26	90	11,2
<b>TOTAL</b>	<b>263</b>	<b>84</b>	<b>457</b>	<b>804</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>32,7</b>	<b>10,5</b>	<b>56,8</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA ayant quitté le ministère de la défense en 2015.  
Lecture: en 2015, 115 agents non titulaires 84-16 de niveau I ont quitté définitivement le ministère.

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

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; **Berkani**: agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani); **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.

## Les ouvriers de l'État

Répartition des départs définitifs du personnel civil ouvrier de l'État, par catégorie et par employeur

En effectifs physiques

	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	TOTAL	%
TERRE	171	41	2	214	16,9
MARINE	53	8	1	62	4,9
AIR*	103	34	10	147	11,6
SSA	80	21	1	102	8,0
DIRISI	18	3	8	29	2,3
SEA	10	4	0	14	1,1
SCA	227	70	1	298	23,5
SIMu	26	12	2	40	3,2
DGA	112	21	16	149	11,7
SGA	131	38	5	174	13,7
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	32	4	4	40	3,1
<b>TOTAL</b>	<b>963</b>	<b>256</b>	<b>50</b>	<b>1 269</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>75,9</b>	<b>20,2</b>	<b>3,9</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEa ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2015.  
Lecture : en 2015, 2 TSO de l'armée de terre ont quitté définitivement le ministère.

\* Dont SIAé.

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

Répartition des départs définitifs du personnel civil ouvrier de l'État, par catégorie et par circonstance de départ

En effectifs physiques

	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	TOTAL	%
RETRAITE	513	154	23	690	54,4
CESSATION D'ACTIVITÉ	89	23	10	122	9,6
DÉCÈS	16	7	2	25	2,0
DÉMISSION	13	0	0	13	1,0
DÉPART VOLONTAIRE	331	72	15	418	32,9
ABANDON DE POSTE (OU LICENCIEMENT)	1	0	0	1	0,1
<b>TOTAL</b>	<b>963</b>	<b>256</b>	<b>50</b>	<b>1 269</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>75,9</b>	<b>20,2</b>	<b>3,9</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEa ayant quitté définitivement le ministère de la défense en 2015.  
Lecture : en 2015, 23 TSO sont partis à la retraite.

## 2.2.2.2 — Les autres départs du PMEA

Répartition des autres départs du personnel civil du PMEA, par statut et par motif de départ

*En effectifs physiques*

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OE	TOTAL	%
DÉTACHEMENT	275	5	1	281	29,1
POSITION DE NON ACTIVITÉ	22	0	4	26	2,7
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	3	56	37	96	9,9
CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	72	14	34	120	12,4
DISPONIBILITÉ	140	0	0	140	14,5
CONGÉ PARENTAL	67	9	3	79	8,2
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	114	0	108	222	23,0
AUTRES MOTIFS**	2	0	0	2	0,2
<b>TOTAL</b>	<b>695</b>	<b>84</b>	<b>187</b>	<b>966</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>71,9</b>	<b>8,7</b>	<b>19,4</b>	<b>100,0</b>	

Source: DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel civil ayant quitté le PMEA en 2015, hors départs définitifs.

Lecture: en 2015, 275 titulaires sont sortis du PMEA pour détachement.

\* Inlus les congés de grave maladie des non titulaires.

\*\* Y compris les congés longs de formation.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

## 2.3 – LE PASSAGE DE CONTRAT À CARRIÈRE POUR LE PERSONNEL MILITAIRE

Répartition des militaires sous contrat passés de carrière, par catégorie et par armée, direction ou service gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	TOTAL	%
TERRE	13	1 064	1 077	42,9
MARINE	5	743	748	29,8
AIR	18	553	571	22,7
GENDARMERIE*	0	12	12	0,5
SSA	1	76	77	3,1
SEA	5	10	15	0,6
SCA	4	0	4	0,1
SID	7	0	7	0,3
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>2 458</b>	<b>2 511</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>2,1</b>	<b>97,9</b>	<b>100,0</b>	

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 2015.

Lecture : en 2015, 13 officiers de l'armée de terre sous contrat sont passés de carrière.

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

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

## 2.4 – L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION DES AGENTS CIVILS NON TITULAIRES

### 2.4.1 – La campagne de titularisation des agents non titulaires 84-16 <sup>(10)</sup>

En 2015, à la suite d'une étude d'éligibilité réalisée par le ministère sur le personnel non titulaire 84-16 souhaitant bénéficier d'une titularisation dans le cadre de la mise en œuvre de la loi dite « Sauvadet » <sup>(11)</sup>, 992 agents éligibles ont bénéficié d'une campagne de titularisation. Les lauréats ont été nommés stagiaires pour un an, leur titularisation demeurant soumise à la CAP compétente en 2016. 52 lauréats dans le grade d'adjoint technique du ministère de la défense (ATMD) de 1<sup>re</sup> classe (31 femmes et 21 hommes) ont été intégrés immédiatement, conformément aux dispositions des textes en vigueur.

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

(11) Certains non titulaires 84-16 exercent des fonctions qu'aucun corps de fonctionnaires n'a vocation à remplir. Ils ne peuvent, dès lors, être éligibles à une titularisation.

## 2.4.2 – La transformation des CDD en CDI pour les agents non titulaires 84-16 <sup>(12)</sup>

Répartition de la transformation des CDD en CDI pour les agents non titulaires 84-16 <sup>(10)</sup>, par catégorie et par employeur

*En effectifs physiques*

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL
TERRE	3	1	0	4
AIR*	0	0	1	1
SSA	3	0	2	5
SCA	0	0	2	2
SIMU	0	0	11	11
DGA	4	0	0	4
SGA	10	3	1	14
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	4	0	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>46</b>

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire 84-16 passé en CDI en 2015.

Lecture : en 2015, 3 agents non titulaires 84-16 de niveau I de l'armée de terre ont signé un contrat à durée indéterminée.

\*\* Dont SIAé.

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

NB : pas de transformation de CDD en CDI dans la marine, le SEA et la DIRISI.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

(12) 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

Répartition du personnel militaire ayant connu un changement de catégorie, par armée, direction et service gestionnaire

En effectifs physiques

	DE VOL à MdR	DE MdR à S-OFF	DE MdR à OFF	DE S-OFF à OFF	TOTAL
TERRE	556	1 842	7	197	2 602
MARINE	200	638	1	67	906
AIR	7	248	0	56	311
GENDARMERIE*	0	1	0	2	3
SSA	0	11	0	7	18
SEA	7	5	0	2	14
SCA	0	0	3	0	3
APM	0	0	0	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>770</b>	<b>2 745</b>	<b>11</b>	<b>333</b>	<b>3 859</b>

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 2015.

Lecture : en 2015, 7 MdR de l'armée de terre sont devenus officiers.

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

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

## Répartition du personnel militaire ayant connu un changement de grade <sup>(13)</sup>, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En effectifs physiques

	PROMOTION INTERNE VOL	PROMOTION INTERNE MdR	PROMOTION INTERNE S-OFF	PROMOTION INTERNE OFF	TOTAL
TERRE	1	6708	4194	2255	13158
MARINE	200	1968	3939	849	6956
AIR	15	808	2758	682	4263
GENDARMERIE*	150	0	118	14	282
SSA	116	0	205	573	894
SEA	0	0	29	19	48
DGA	0	0	0	165	165
SCA	0	0	0	148	148
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	0	0	3	38	41
<b>TOTAL</b>	<b>482</b>	<b>9484</b>	<b>11246</b>	<b>4743</b>	<b>25955</b>

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 2015.

Lecture : en 2015, 6708 militaires du rang de l'armée de terre ont changé de grade.

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

\*\* APM, CGA, SID.

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

#### Répartition du personnel civil titulaire ayant connu un changement de corps, par catégorie

En effectifs physiques

	CHANGEMENT DE CORPS	TOTAL DES CONDITIONNANTS	POURCENTAGE DES PROMUS
DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE A	110	6046	1,8
DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE B	120	22716	0,5

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant changé de corps en 2015.

Lecture : en 2015, 110 titulaires de catégorie B ont été promus en catégorie A.

(13) Hors changement de catégorie et hors première affectation ou sortie d'école.

## Répartition du personnel civil titulaire ayant connu un changement de grade, par catégorie et par type d'avancement

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 +	0	14	14	47	29,8
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE A	35	211	246	2730	9,0
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE B	241	432	673	5656	11,9
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE C	0	1718	1718	10070	17,1

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant changé de grade en 2015.

Lecture : en 2015, 35 agents civils titulaires de la catégorie A ont changé de grade à la suite d'un examen professionnel.

### 2.5.3 — Les avancements des ouvriers de l'État

#### Répartition du personnel civil ouvrier de l'État ayant connu un avancement, par type d'avancement et par catégorie

En effectifs physiques

	APRÈS ESSAI	AU CHOIX	MESURES PARTICULIÈRES EN FAVEUR DES OUVRIERS ANCIENS	TOTAL
OUVRIER PROFESSIONNEL	579	476	43	1098
OUVRIER NON PROFESSIONNEL	1	0	0	1
CHEFS D'ÉQUIPE	40	107	5	152
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER	20	85	8	113
<b>TOTAL</b>	<b>640</b>	<b>668</b>	<b>56</b>	<b>1 364</b>

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État ayant connu un avancement en 2015

Lecture : en 2015, 40 chefs d'équipe de la Défense ont connu un avancement après essais.

## 2.6 – LES MUTATIONS

### 2.6.1 – Le personnel militaire

Répartition du personnel militaire ayant connu une mutation avec changement de résidence <sup>(14)</sup>, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	2 986	4 812	3 905	11 703
MARINE	1 354	3 861	735	5 950
AIR	1 489	3 407	624	5 520
GENDARMERIE*	60	357	99	516
SSA	529	413	0	942
SEA	66	42	60	168
DGA	418	0	0	418
SCA	380	0	0	380
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	118	7	0	125
<b>TOTAL</b>	<b>7 400</b>	<b>12 899</b>	<b>5 423</b>	<b>25 722</b>

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 2015.

Lecture : en 2015, 2 986 officiers de l'armée de terre ont connu une mutation avec changement de résidence.

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

\*\* APM, CGA et SID.

Personnel de  
la Défense

Mouvements de  
personnel

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Relations  
professionnelles

Politique sociale

Réserve

(14) Mutations ouvrant droit à une indemnité de changement de résidence, hors sortie d'école.

## Répartition du personnel militaire ayant connu une mutation sans changement de résidence, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	1 545	2 470	5 577	9 592
MARINE	1 441	4 377	965	6 783
AIR	1 580	726	480	2 786
GENDARMERIE*	13	189	59	261
SSA	248	585	47	880
SEA	0	2	1	3
DGA	228	0	0	228
SCA	279	0	0	279
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	12	3	0	15
<b>TOTAL</b>	<b>5 346</b>	<b>8 352</b>	<b>7 129</b>	<b>20 827</b>

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 2015.

Lecture : en 2015, 1 545 officiers de l'armée de terre ont connu une mutation sans changement de résidence.

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

\*\* APM, CGA et SID.

## 2.6.2 – Le personnel civil

### Répartition du personnel civil ayant connu une mutation avec changement de résidence <sup>(15)</sup>, par catégorie et par statut

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
CAT. A/NIV. I	176	40	-	216
CAT. B/NIV. II	268	4	-	272
CAT. C/NIV. III	403	20	-	423
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	240	240
<b>TOTAL</b>	<b>847</b>	<b>64</b>	<b>240</b>	<b>1 151</b>

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant connu une mutation avec changement de résidence en 2015.

Lecture : en 2015, 176 agents titulaires de catégorie A ont connu une mutation avec changement de résidence.

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

## Répartition du personnel civil ayant connu une mutation sans changement de résidence, par catégorie et par statut

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
CAT. A/NIV. I	317	61	-	378
CAT. B/NIV. II	403	7	-	410
CAT. C/NIV. III	604	30	-	788
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	361	361
<b>TOTAL</b>	<b>1 324</b>	<b>98</b>	<b>361</b>	<b>1 783</b>

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2015.

Lecture: en 2015, 317 agents titulaires de catégorie A ont connu une mutation sans changement de résidence.

## 2.7 – LES POSTES CIVILS PUBLIÉS À LA BOURSE NATIONALE DES EMPLOIS (BNE) ET A LA BOURSE INTERMINISTÉRIELLE DES EMPLOIS PUBLICS (BIEP)

En 2015, 5 460 postes ont été publiés à la BNE du ministère de la défense: 1 071 concernaient des postes de catégorie A ou de niveau I, 1 647 des postes de catégorie B ou de niveau II et 2 742 des postes de catégorie C ou de niveau III.

En 2015, 854 postes ont été publiés à la BIEP par le ministère de la défense. Les fonctionnalités actuelles de la BIEP ne permettent pas de décliner les postes publiés par niveau.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

## 2.8 – LES RESTRUCTURATIONS EN 2015

	ÉTABLISSEMENTS DISSOUS		
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	3	950	34
MARINE	2	17	9
AIR	2	257	39
EMA*	13	56	39
DGA	2	0	25
SGA	7	13	33
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>1 293</b>	<b>179</b>

Source : SGA/DAR

Champ : ensemble du personnel et des établissements du ministère de la défense ayant connu une restructuration en 2015. Lecture : en 2015, 3 établissements de l'armée de terre ont été dissous.

\* EMA : DIRISI, SCA, SEA, SIMu, SSA.

	ÉTABLISSEMENTS TRANSFÉRÉS		
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	27	70	24
MARINE	1	119	24
AIR	7	510	1
EMA*	58	355	51
ENR**	5	48	81
DGA	31	728	1 473
SGA	10	6	19
<b>TOTAL</b>	<b>139</b>	<b>1 836</b>	<b>1 673</b>

Source : SGA/DAR

Champ : ensemble du personnel et des établissements du ministère de la défense ayant connu une restructuration en 2015. Lecture : en 2015, 27 établissements de l'armée de terre ont été transférés.

\* EMA : DIRISI, DRM, SCA, SSA, CPIC.

\*\*ENR : Entités non rattachées (CGA, DGRIS, DICoD).

ÉTABLISSEMENTS RÉORGANISÉS			
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	141	2093	230
MARINE	33	591	47
AIR*	3	544	20
EMA**	50	1032	1088
SGA	9	83	209
DGA	7	65	97
ENR***	5	12	10
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>4420</b>	<b>1701</b>

Source : SGA/DAR

Champ : ensemble du personnel et des établissements du ministère de la défense ayant connu une restructuration en 2015.  
Lecture : en 2015, 141 établissements de l'armée de terre ont été réorganisés.

\* Dont SIAé

\*\* EMA : DIRISI, SCA, EMA, SEA, OIA, FP/FS, SIMu, SSA.

\*\*\* ENR : Entités non rattachées (CGA, DGRIS, DICoD, DPSD, SDBC).

ÉTABLISSEMENTS CRÉÉS			
	NOMBRE	POSTES CONCERNÉS	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	NC	5565	0
MARINE	NC	660	0
AIR	NC	233	0
EMA*	NC	451	245
SGA	NC	17	87
DGA	NC	3	113
ENR**	NC	66	153
<b>TOTAL</b>		<b>6995</b>	<b>598</b>

Source : SGA/DAR

Champ : ensemble du personnel et des établissements du ministère de la défense ayant connu une restructuration en 2015.  
Lecture : en 2015, 5565 postes militaires ont été ouverts au sein de l'armée de terre consécutivement à la création d'établissements.

\* EMA : SCA, DRM.

\*\*ENR : Entités non rattachées (DGSE, DPSD, DGRIS, DPID).

Remarque : NC = non communiqué.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve



# CHAPITRE 3

## LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

### Dépenses de personnel en 2015 – dépenses d’accompagnement de la politique des ressources humaines – rémunérations – garantie individuelle du pouvoir d’achat

Les dépenses de personnel, aussi appelées dépenses du titre 2, se décomposent en trois catégories :

- les rémunérations (catégorie 21) ;
- les cotisations et contributions sociales à la charge de l’employeur (catégorie 22) ;
- les prestations sociales et allocations diverses (catégorie 23).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, une nouvelle architecture budgétaire (NAB) du titre 2 a été mise en place :

- l’ensemble des dépenses du personnel civil et militaire relevant du PMEA <sup>(1)</sup> du ministère de la défense est désormais regroupé au sein du programme 212 « Soutien de la politique de défense », placé sous la responsabilité du secrétaire général pour l’administration (SGA) ;
- au sein de ce programme, les crédits sont répartis par budget opérationnel de programme (BOP) ;
- les dépenses de titre 2 du ministère sont supportées par 13 BOP dont 4 concentrent 85 % de la dépense (BOP Terre, Marine, Air et Personnel civil).

En 2015, les dépenses de titre 2 ont diminué de -224,6 M€, par rapport à 2014 (- 1,1 %), pour atteindre 19 340,6 M€.

Les dépenses de rémunération du personnel réserviste ont augmenté de 7,2 M€ par rapport à 2014 (+ 10,2 %), pour atteindre 78 M€. Cette hausse est la conséquence directe, à la suite des attentats de janvier 2015, de la montée en puissance de la réserve opérationnelle dans le cadre de la protection du territoire national.

(1) Plafond ministériel des emplois autorisés.

### Chiffres-clés

**19 340,6 M€** de dépenses de personnel (titre 2) :

- Militaires : **14 793,2 M€**
- Civils : **4 547,4 M€**

Dont CAS\* pensions :

6 604,2 M€

(hors FSPOEIE\*\*)

- Militaires : 5 987,9 M€
- Civils : 616,3 M€

Dont FSPOEIE\*\* : 1 186,3 M€

Dont réserves (hors gendarmerie) : 78,0 M€

Dont OPEX (ISSE\*\*\*): 291,3 M€

\* *Compte d’affectation spéciale.*

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

\*\*\* *Indemnité de sujétion spéciale pour service à l’étranger.*

Par ailleurs, le ministère de la défense a consacré 376,8 M€ à l'accompagnement de la politique des ressources humaines (action sociale, reconversion, restructurations, formation, congés de cessation anticipée d'activité, accidents du travail et maladies professionnelles).

Ce chapitre présente également les rémunérations nettes perçues par le personnel militaire et civil, par grade. Pour des raisons de cohérence et de représentativité, la solde du personnel militaire et la rémunération du personnel civil présentées dans les tableaux ci-après (cf. point 3.3.1) sont calculées sur l'ensemble du personnel militaire et civil affecté en métropole, sur la base de socles de rémunération communs, d'une part à l'ensemble des militaires, d'autre part à l'ensemble des civils.

### 3.1 – LES DÉPENSES DE PERSONNEL

Dépenses de rémunération (y compris charges sociales et contributions au CAS pensions) du personnel sous PMEa, par BOP et par statut

En M€

BOP	MILITAIRES*	CIVILS	TOTAL	%
0212-0081 TERRE	7 138,2	0,8	7 139,0	36,9
0212-0082 AIR	2 944,4	0,7	2 945,1	15,2
0212-0083 MARINE	2 563,8	0,4	2 564,2	13,3
0212-0084 PC	20,7	3 830,9	3 851,6	19,9
0212-0085 SSA	735,2	89,5	824,7	4,3
0212-0086 DGSE	146,3	249,3	395,6	2,1
0212-0087 DGA	238,8	166,3	405,1	2,1
0212-0088 SEA	84,0	0,0	84,0	0,4
0212-0089 SCA	152,0	1,5	153,5	0,7
0212-0090 IMI	59,5	0,9	60,4	0,3
0212-0091 AUTRES PM	52,0	0,8	52,8	0,3
0212-0092 APRH**	287,4	204,6	492,0	2,6
0212-0093 OPEX-MISSINT**	370,9	1,7	372,6	1,9
<b>TOTAL</b>	<b>14 793,2</b>	<b>4 547,4</b>	<b>19 340,6</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>76,5</b>	<b>23,5</b>	<b>100,0</b>	

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEa.

Lecture : 7 138,2 M€ ont été consacrés à la rémunération du personnel militaire relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

\* Dont réservistes.

\*\*Ces BOP ne contiennent pas de rémunération principale de personnel de la Défense.

## Dépenses de rémunération du personnel affecté au Service industriel de l'aéronautique (SIAé), par BOP et par statut

En M€			
BOP	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL
0212-0081 TERRE	3,9	0,0	3,9
0212-0082 AIR	32,8	0,0	32,8
0212-0083 MARINE	35,4	0,0	35,4
0212-0084 PC	0,0	181,3	181,3
0212-0087 DGA	8,6	13,4	22,0
0212-0089 SCA	0,4	0,0	0,4
<b>TOTAL</b>	<b>81,1</b>	<b>194,7</b>	<b>275,8</b>

Source: DAF/SPB.

Champ: ensemble du personnel affecté au SIAé.

Lecture: 3,9 M€ ont été consacrés à la rémunération du personnel militaire relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

## Dépenses de rémunération des réservistes (catégorie 21 uniquement), par BOP

En M€	
BOP	RÉSERVISTES
0212-0081 TERRE	44,2
0212-0082 AIR	11,7
0212-0083 MARINE	11,5
0212-0085 SSA	8,9
0212-0087 DGA	0,9
0212-0088 SEA	0,3
0212-0089 SCA	0,5
<b>TOTAL</b>	<b>78,0</b>

Source: DAF/SPB.

Champ: ensemble des réservistes sous PME.A.

Lecture: 44,2 M€ ont été consacrés à la rémunération des réservistes relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

## Dépenses de contributions au compte d'affectation spéciale (CAS) pensions, par BOP et par statut

En M€

BOP	CAS PENSIONS (HORS FSPOEIE)			FSPOEIE**
	MILITAIRES*	CIVILS	TOTAL	
0212-0081 TERRE	3 039,6	0,0	3 039,6	-
0212-0082 AIR	1 252,4	0,0	1 252,4	-
0212-0083 MARINE	1 078,7	0,0	1 078,7	
0212-0084 PC	20,6	543,2	563,8	1 186,3
0212-0085 SSA	300,3	20,6	320,9	-
0212-0086 DGSE	51,5	50,1	101,6	
0212-0087 DGA	97,9	0,1	98,0	
0212-0088 SEA	35,8	0,0	35,8	-
0212-0089 SCA	62,0	0,0	62,0	-
0212-0090 IMI	24,9	0,2	25,1	-
0212-0091 AUTRES PM	24,2	0,0	24,2	
0212-0092 APRH	0,0	2,1	2,1	-
<b>TOTAL</b>	<b>5 987,9</b>	<b>616,3</b>	<b>6 604,2</b>	<b>1 186,3</b>

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA.

Lecture : la contribution employeur du BOP 0212-0081 TERRE au CAS pension militaire s'élève à 3 039,6 M€ pour le personnel militaire.

\* Dont réservistes.

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

## Indemnité de sujétion pour service à l'étranger (catégorie 21 uniquement et un seul BOP concerné)

En M€

BOP	TOTAL ISSE* OPEX
0212-0093 OPEX	291,3

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant perçu l'ISSE dans le cadre d'une opération extérieure.

Lecture : dans le cadre des opérations extérieures, 291,3 M€ d'ISSE ont été versés au personnel militaire au titre du BOP 0212-0093 OPEX.

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

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

En complément des dispositifs de droit commun et des prestations interministérielles, la politique d'accompagnement des ressources humaines 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. Elle accompagne la gestion individuelle et collective du personnel militaire (reclassement professionnel) et civil (formation, accompagnement des restructurations).

Cette politique d'accompagnement des ressources humaines comprend :

- 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 (CAA amiante) ;
- l'accompagnement et le reclassement professionnels du personnel militaire ainsi que sa reconversion.

Les dépenses relatives à l'accompagnement, au reclassement et à la reconversion du personnel militaire sont imputées sur le BOP « agence de reconversion de la défense ». Les autres dépenses sont imputées sur le BOP de l'accompagnement des politiques des ressources humaines (dit BOP APRH).

Les crédits de formation permettent de financer les actions de formation statutaire du personnel civil de la défense qui comprennent notamment :

- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le droit individuel à la formation ;
- les périodes de professionnalisation ;
- les bilans de compétences ;
- les formations liées au handicap à charge de l'employeur, en dehors des crédits du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ;
- les préparations aux concours et examens professionnels ;
- les formations des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ils sont également alloués aux dispositifs dédiés au PACTE <sup>(2)</sup> et à l'apprentissage.

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

Les crédits d'indemnisation des accidents du travail ou de service et des maladies professionnelles (dont celles liées à l'amiante) sont dédiés :

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

Les crédits de CAA amiante financent un dispositif de pré-retraite (dès 50 ans) ouvert au personnel ouvrier de l'État, fonctionnaire ou agent contractuel ayant exercé des fonctions au contact de l'amiante ou reconnu atteint d'une maladie professionnelle liée à l'amiante.

(2) PACTE : parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État.

DÉPENSES EXÉCUTÉES (CRÉDITS DE PAIEMENT)	
ACTION SOCIALE	100,5
DONT PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES (TITRE 2)	8,6
DONT PRESTATIONS MINISTÉRIELLES ET FONCTIONNEMENT (TITRE 3)	91,9
FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	10,6
RESTRUCTURATIONS	64,5
INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE** (PAR* 2015)	33,8
INDEMNITÉ DE MOBILITÉ*** (PAR* 2015)	9,5
CHÔMAGE**** (PAR* 2015)	21,2
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	63,6
CONGÉ DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ — AMIANTE	100,8
RECONVERSION	36,8
<b>TOTAL</b>	<b>376,8</b>

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

Champ : ensemble des dépenses d'accompagnement des ressources humaines relevant du BOP n°212-0092C et du BOP n° 212-7BC.

Lecture : en 2015, 36,8 M€ ont été consacrés à la reconversion.

\* Plan d'accompagnement des restructurations.

\*\* Non compris le dispositif d'aide au départ outre-mer et étranger (6,5 M€).

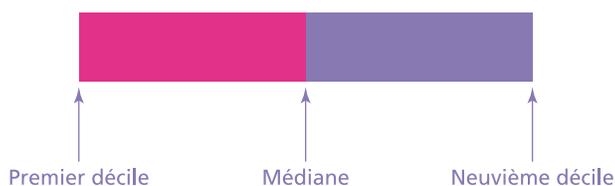
\*\*\* Hors charges sociales (0,2 M€).

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

## 3.3 – LES RÉMUNÉRATIONS

Les rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel militaire et par le personnel civil (titulaires, non titulaires et ouvriers de l'État), au cours de l'année 2015, 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 nette perçue par les militaires est composée de la solde brute de laquelle sont déduits des prélèvements sociaux.

**La solde brute des militaires est composée des éléments suivants :**

- la solde indiciaire, qui est calculée en fonction de l'indice détenu et de la valeur du point fonction publique. Elle peut être complétée d'une indemnité différentielle lorsqu'une promotion engendre une perte d'indice.
- les indemnités communes à la fonction publique, telles que le supplément familial de solde (SFS), qui est une indemnité attribuée aux militaires ayant des enfants à charge, et 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 (ITAOPC), qui indemnise les militaires qui ne bénéficient pas de l'ensemble des jours de permission négociés dans le cadre de la réduction du temps de travail à 35 heures pour le personnel civil ;
  - les indemnités de sujétions de milieu (par 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 (services à la mer, services aériens, parachutisme militaire, etc.).
- les primes et indemnités opérationnelles :
  - les primes et indemnités, liées aux activités opérationnelles hors opérations extérieures (par exemple, l'indemnité pour services en campagne [ISC]), qui sont attribuées aux militaires en manœuvre, en alerte ou projetés dans le cadre des missions opérationnelles ;

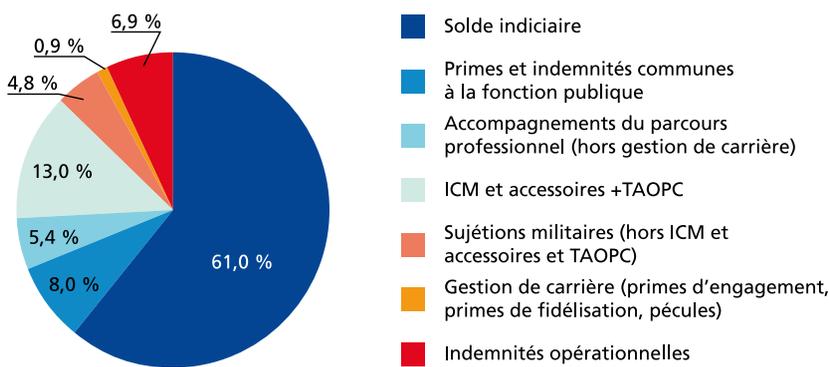
- les indemnités liées aux missions extérieures, qui sont attribuées aux militaires partis en opération extérieure ou en renfort temporaire (par exemple, l'indemnité pour sujétions spéciales à l'étranger [ISSE]).
- **les primes accompagnant le parcours professionnel** :
  - les primes liées à la technicité (par exemple, les 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 le personnel dans certaines spécialités, à fournir une aide au départ à certains moments du parcours professionnel.

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

Outre le niveau hiérarchique, la solde brute des militaires varie 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 (par exemple, appartenance au corps du personnel navigant pour l'armée de l'air...);
- des activités opérationnelles.

### Décomposition de la solde brute mensuelle moyenne, par famille de primes (en %)



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

Champ : ensemble du personnel militaire, hors DGA.

Lecture : en 2015, la solde indiciaire représente 61,0 % de la solde brute.

Les prélèvements sociaux sont composés des éléments suivants :

- les cotisations pour pension ;
- la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- la contribution de solidarité (les militaires dont l'indice majoré est inférieur à 309 <sup>(3)</sup> 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 cotisation au fond de prévoyance militaire ou au fond de prévoyance de l'aéronautique.

(3) Indice majoré correspondant au SMIC, au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### 3.3.1.2 — Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel militaire

Pour des raisons de cohérence et de représentativité, la rémunération du personnel militaire dans les tableaux et graphiques suivants 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**. Ce socle exclut toutes indemnités spécifiques au milieu ou à l'activité opérationnelle.

Par ailleurs, comme pour le bilan social au titre de l'année 2014, le périmètre sur 2015 n'intègre pas les militaires de la direction générale de l'armement (DGA).

Pour l'ensemble du personnel militaire sous PMEAs de la Défense (hors personnel de la DGA), toutes catégories confondues, la solde mensuelle nette moyenne perçue en 2015 est de 2 016 €.

#### Rémunération mensuelle nette moyenne perçue par le personnel militaire, par catégorie

	En €
	MONTANT
OFFICIERS	3 600
SOUS-OFFICIERS	1 969
MILITAIRE DU RANG	1 452
VOLONTAIRES	1 021
<b>ENSEMBLE DES MILITAIRES</b>	<b>2 016</b>

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs (hors DGA) affecté en France métropolitaine.

Lecture : en 2015, les officiers gagnent 3 600 € nets par mois.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

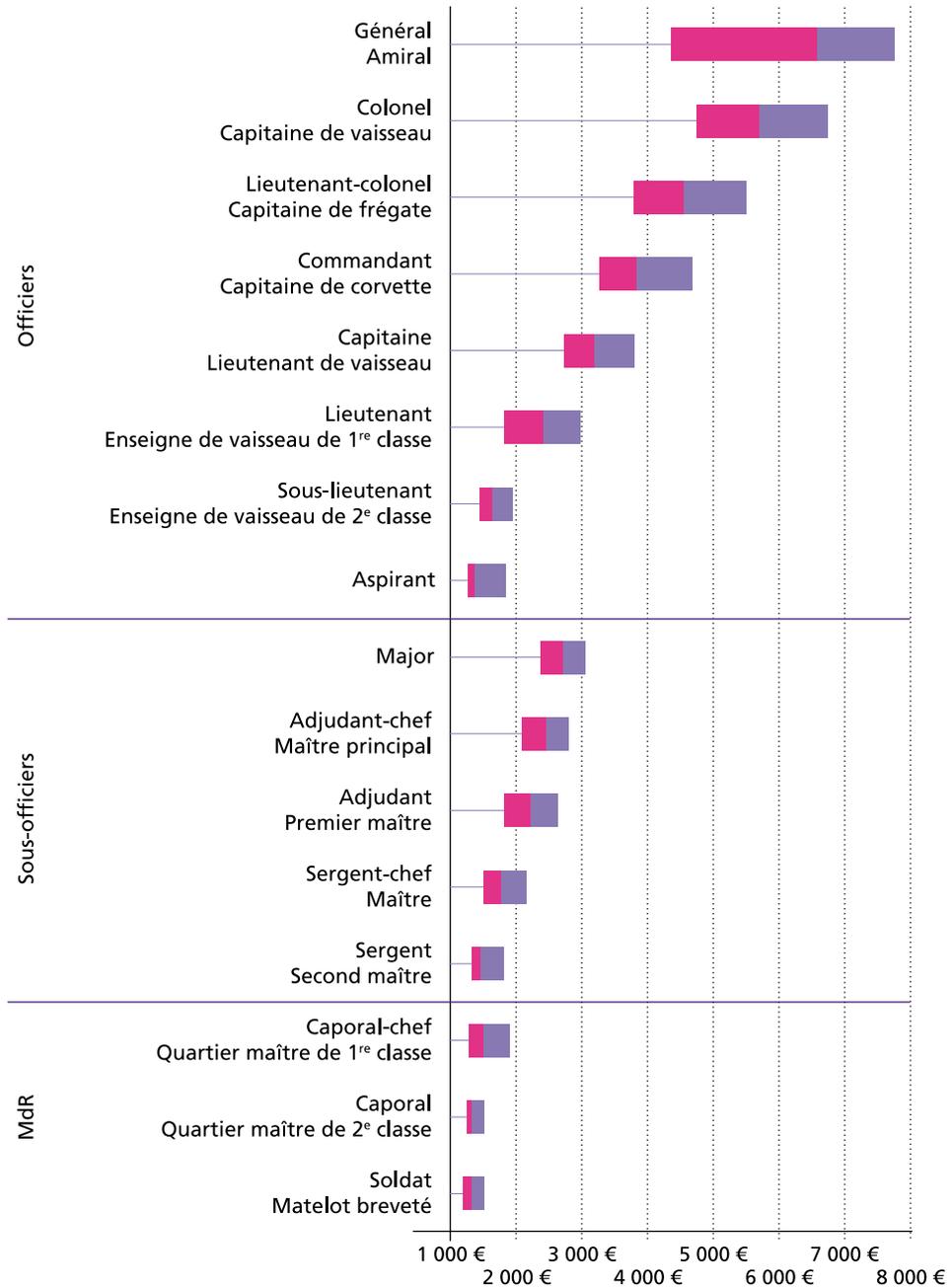
Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

# Rémunérations mensuelles nettes perçues, par grade

En €



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

	En €		
	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
GÉNÉRAL/AMIRAL	4369	6591	7767
COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	4764	5711	6752
LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	3789	4548	5508
COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	3263	3832	4685
CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	2731	3193	3799
LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE	1822	2408	2988
SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 <sup>E</sup> CLASSE	1435	1625	1944
ASPIRANT	1267	1360	1839
MAJOR	2367	2703	3058
ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2092	2465	2795
ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	1823	2219	2626
SERGEANT-CHEF/MAÎTRE	1499	1764	2161
SERGEANT/SECOND MAÎTRE	1319	1448	1816
CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE	1289	1499	1891
CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 <sup>E</sup> CLASSE	1254	1324	1510
SOLDAT/MATELOT BREVETÉ	1189	1313	1518
ENSEMBLE DES MILITAIRES	1298	1697	3094

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA (hors militaires de la DGA), affectés en France métropolitaine.

Lecture : en 2015, 10 % des généraux ou amiraux gagnent moins de 4 369 € nets par mois.

50 % des généraux ou amiraux gagnent plus de 6 591 € nets par mois.

10 % des généraux ou amiraux gagnent plus de 7 767 € nets par mois.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

## 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 agents non titulaires, du point d'indice de la fonction publique <sup>(4)</sup>, sans être rattaché à une grille de salaire.

Le traitement brut est complété par :

- une nouvelle bonification indiciaire (NBI) : elle est attachée à certains emplois (liste et taux fixés par arrêté) et correspond à un nombre de points d'indice attribués aux agents titulaires 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),
  - primes relatives au régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le traitement net du personnel civil est obtenu en déduisant du traitement brut, les prélèvements suivants :

- 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.

### 3.3.2.2 — La rémunération mensuelle nette perçue par le personnel civil titulaire

Les rémunérations présentées intègrent les rappels de l'année 2014, 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) et tiennent compte de la quotité de travail et du temps de présence dans l'année.

Pour l'ensemble du personnel civil sous PME A de la Défense, toutes catégories et tous statuts confondus, la rémunération mensuelle nette moyenne perçue en 2015 s'élève à 2 305 €.

(4) 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.

Personnel de la Défense  
Mouvements de personnel  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Relations professionnelles  
Politique sociale  
Réserve

## Rémunération mensuelle nette moyenne perçue par le personnel civil titulaire, par catégorie et par filière

		En €	
		MONTANT	
CAT. A +	FILIÈRE ADMINISTRATIVE	6 325	Personnel de la Défense
CAT. A (HORS CAT. A +)	FILIÈRE ADMINISTRATIVE	3 532	Mouvements de personnel
	FILIÈRE TECHNIQUE	3 239	
	FILIÈRE SOCIALE	2 884	Dépenses liées au personnel
	FILIÈRE PARAMÉDICALE	2 426	
	FILIÈRE ENSEIGNEMENT	3 467	
	S/TOTAL HORS CAT. A +	3 328	
S/TOTAL AVEC CAT. A +		3 382	Formation
CAT. B	FILIÈRE ADMINISTRATIVE	3 443	Reconversion
	FILIÈRE TECHNIQUE	2 520	
	FILIÈRE SOCIALE	2 357	Conditions de travail
	FILIÈRE PARAMÉDICALE	2 112	
	S/TOTAL	2 459	
CAT. C	FILIÈRE ADMINISTRATIVE	1 716	Relations professionnelles
	FILIÈRE TECHNIQUE	1 659	
	FILIÈRE PARAMÉDICALE	1 763	Réserve
	S/TOTAL	1 703	
ENSEMBLE		2 236	Politique sociale

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA (hors outre-mer).

Lecture : en 2015, les titulaires de la catégorie A + gagnent, en moyenne, 6 325 € nets par mois.

# Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil titulaire, par filière et par grade

En €



Source : DRH-MD/SPP/RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.  
 Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA (hors outre-mer).

		En €		
FILIÈRE	CORPS	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE*	5 812	6 990	8 076
	ADMINISTRATEUR CIVIL	4 632	5 211	5 860
	CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	3 936	4 565	6 133
	ATTACHÉ D'ADMINISTRATION HORS CLASSE	4 702	5 428	6 123
	ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	3 354	3 993	4 771
	ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	2 362	3 131	3 694
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2 420	2 743	3 087
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 148	2 461	2 868
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1 979	2 239	2 544
	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE	1 725	1 872	2 105
	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 <sup>E</sup> CLASSE	1 557	1 713	1 899
	ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE	1 453	1 609	1 815
	ADJOINT ADMINISTRATIF DE 2 <sup>E</sup> CLASSE	1 458	1 569	1 710
	FILIÈRE TECHNIQUE	CONSEILLER TECHNIQUE DE LA DÉFENSE	3 708	4 009
INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS		3 287	3 684	4 085
INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS		2 672	3 006	3 445
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE		2 555	2 813	3 199
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 <sup>E</sup> CLASSE		2 233	2 514	2 847
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 <sup>E</sup> CLASSE		1 937	2 198	2 522
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE		1 609	1 773	2 019
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 <sup>E</sup> CLASSE		1 539	1 688	1 935
AGENT TECHNIQUE DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE		1 475	1 625	1 892
FILIÈRE ENSEIG.	MAÎTRE DE CONFÉRENCE	3 493	4 027	4 529
	PROFESSEUR AGRÉGÉ	2 952	4 139	5 244
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	2 204	2 819	3 622
FILIÈRE SOCIALE	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	2 532	2 867	3 223
	ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	2 361	2 560	2 688
	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1 833	2 078	2 368
FILIÈRE PARAMÉDICALE	CADRE DE SANTÉ CIVIL DE CLASSE NORMALE	2 253	2 838	3 183
	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 239	2 453	2 682
	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE NORMALE	1 607	1 975	2 237
	INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 316	2 522	2 699
	INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE NORMALE	1 734	2 318	2 483
	INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX DE CLASSE NORMALE	1 680	2 014	2 422
	AIDE SOIGNANT DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	1 895	2 115	2 325
	AIDE SOIGNANT DE CLASSE SUPÉRIEURE	1 757	1 922	2 131
	AIDE SOIGNANT DE CLASSE NORMALE	1 619	1 769	1 948
	AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS	1 405	1 565	1 742

Source : DRHMD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire (hors outre-mer).

Lecture : en 2015, 10 % des administrateurs civils hors classe gagnent moins de 5 812 € nets par mois.

50 % des administrateurs hors civils classe gagnent plus de 6 990 € nets par mois.

10 % des administrateurs civils hors classe gagnent plus de 8 076 € nets par mois.

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

## Rémunération mensuelle nette moyenne perçue par le personnel civil non titulaire, par type de contrat

En €

	MONTANT
D49	2 637
ICT	3 439
TCT	2 208
84-16*	1 925
BERKANI	1 766
APPRENTIS	1 033
ENSEMBLE	2 604

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA (hors outre-mer).

Lecture : en 2015, les ingénieurs et cadres technico-commerciaux (ICT) gagnent, en moyenne, 3 439 € nets par mois.

\* Y compris vacataire et surveillant de lycée et hors ICT et TCT.

NB : **D49** : personnel relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié ; **ICT** : Ingénieurs et cadres technico-commerciaux ; **TCT** : Techniciens et cadres technico-commerciaux ; **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 ; **Berkani** : agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani, suite à l'arrêt du Tribunal des conflits « Berkani » n° 03000 du 25 mars 1996).



## Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil non titulaire, par type de contrat et par niveau



Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PME (hors outre-mer).

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

\*\* La catégorie « contractuel 84-16 » regroupe les agents de niveau I, II et III, hors personnel navigant professionnel contractuel (PNPC) et ICT et TCT de la DGA.

En €

FILIERE	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE	
ICT/TCT	INGÉNIEUR ET CADRE TECHNICO-COMMERCIAL	2 443	3 389	4 434
	TECHNICIEN ET CADRE TECHNICO-COMMERCIAL	1 845	2 138	2 709
DÉCRET 1949 FILIERE TECHNIQUE	INGÉNIEUR HORS CATÉGORIE*	2 729	3 347	4 105
	INGÉNIEUR CATÉGORIE A*	2 192	2 399	2 750
	1 <sup>RE</sup> CATÉGORIE B*	1 881	2 217	2 375
DÉCRET 1949 FILIERE ADMINISTRATIVE	1 <sup>RE</sup> CATÉGORIE C*	3 153	3 454	3 667
	2 <sup>E</sup> CATÉGORIE C*	2 112	2 543	3 012
	4 <sup>E</sup> CATÉGORIE C*	1 578	2 004	2 405
	5 <sup>E</sup> CATÉGORIE C*	1 269	1 470	2 221
FILIERE ADMINISTRATIVE HORS DECRET 1949	CONTRACTUEL 84-16**	1 193	1 835	3 241
	BERKANI	1 206	1 656	2 513
	VACATAIRE	1 074	1 350	1 747

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire (hors outre-mer).

Lecture : en 2015, 10 % des ingénieurs et cadres technico-commerciaux gagnent moins de 2 443 € nets par mois.

50 % des ingénieurs et cadres technico-commerciaux gagnent plus de 3 389 € nets par mois.

10 % des ingénieurs et cadres technico-commerciaux gagnent plus de 4 434 € 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 niveau I, II et III, hors personnel navigant professionnel contractuel (PNPC) et ICT et TCT de la DGA.

## Rémunération mensuelle nette moyenne perçue par les ouvriers de l'État, par catégorie

En €

	MONTANT
OUVRIER	2 196
CHEF D'ÉQUIPE	2 746
TSO	3 104
ENSEMBLE	2 348

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEA (hors outre-mer).

Lecture : en 2015, les techniciens à statut ouvrier (TSO) gagnent, en moyenne, 3 104 € nets par mois.

# Rémunérations mensuelles nettes perçues par les ouvriers de l'État, par grade

En €



Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.  
 Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEA (hors outre-mer).

		PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
Ouvrier	Ouvrier hors catégorie C	3070	3314	3731
	Ouvrier hors catégorie B	2661	2845	3265
	Ouvrier hors catégorie A	2244	2388	2695
	Ouvrier hors groupe	2129	2296	2741
	Ouvrier groupe VII	1944	2090	2373
	Ouvrier groupe VI	1729	1881	2172
	Ouvrier groupe V	1571	1766	2378
	Ouvrier groupe IV N	1460	1977	2191
Chef d'équipe	Chef d'équipe hors catégorie B	3214	3397	4035
	Chef d'équipe hors catégorie A	2689	2877	3393
	Chef d'équipe hors groupe	2592	2791	3298
	Chef d'équipe groupe VII	2353	2513	2934
	Chef d'équipe groupe VI	2109	2297	2745
	Chef d'équipe groupe V	1972	2680	2940
Technicien à statut ouvrier	Technicien à statut ouvrier T 6 bis	3246	3489	4005
	Technicien à statut ouvrier T 6	3024	3229	3624
	Technicien à statut ouvrier T 5 bis	2782	3028	3456
	Technicien à statut ouvrier T 5	2571	2752	3132
	Technicien à statut ouvrier T 4	2259	2461	2788
	Technicien à statut ouvrier T 2	1741	2021	2534

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État (hors outre-mer).

Lecture : en 2015, 10 % des chefs d'équipe hors catégorie B gagnent moins de 3214 € nets par mois.

50 % des chefs d'équipe hors catégorie B gagnent plus de 3397 € nets par mois.

10 % des chefs d'équipe hors catégorie B gagnent plus de 4035 € nets par mois.

### 3.4 – LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D’ACHAT

La garantie individuelle du pouvoir d’achat (GIPA) résulte des dispositions du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l’instauration d’une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d’achat. Elle vise à compenser la perte du pouvoir d’achat subie par les agents publics en raison de l’inflation, si celle-ci a été plus forte que la hausse de leur rémunération brute au cours des quatre dernières années écoulées.

Sont concernés par la GIPA les titulaires et agents non titulaires, ainsi que les militaires détenant un grade dont l’indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B. La période prise en compte pour les agents en ayant bénéficié en 2015 s’étend du 31 décembre 2010 au 31 décembre 2014.

Sur le périmètre ministériel, 19,3 M€ ont été versés, en 2015, au titre de la GIPA (18,0 M€ pour les militaires et 1,3 M€ pour les civils).

#### Répartition des militaires bénéficiaires de la GIPA, par statut, par catégorie et par sexe

*En effectifs physiques*

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
OFFICIERS	678	4743	5421
SOUS-OFFICIERS	1 494	8 680	10 174
MDR	1763	6140	7903
<b>TOTAL</b>	<b>3 935</b>	<b>19 563</b>	<b>23 498</b>

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA.

Lecture : en 2015, 678 officiers féminins ont bénéficié de la GIPA.

#### Répartition des civils bénéficiaires de la GIPA, par statut, par catégorie et par sexe

*En effectifs physiques*

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
TITULAIRES	CAT. A	108	180	288
	CAT. B	141	147	288
	CAT. C	1 851	1 188	3 039
	<b>S/TOTAL</b>	<b>2 100</b>	<b>1 515</b>	<b>3 615</b>
NON TITULAIRES	Niv. I	64	63	127
	Niv. II	32	47	79
	Niv. III	66	101	167
	<b>S/TOTAL</b>	<b>162</b>	<b>211</b>	<b>373</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 262</b>	<b>1 726</b>	<b>3 988</b>	

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA.

Lecture : en 2015, 108 agents titulaires féminins de la catégorie A ont bénéficié de la GIPA.



# 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 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.

L'effort de rationalisation des moyens humains et financiers de la fonction « formation », engagé depuis plusieurs années, se poursuit. Il se concrétise par des mutualisations au niveau de chaque armée, direction et service mais également par une approche transverse interarmées des formations et l'utilisation des nouvelles technologies.

En 2015, le personnel militaire a bénéficié de 108067 actions de formation, en forte augmentation (+27,9 %) par rapport à 2014. Cette augmentation, concentrée sur la formation initiale, s'explique par les recrutements supplémentaires décidés par le président de la République à la suite des attentats de janvier 2015. L'ensemble des formations dispensées en 2015 représentent 4689592 journées de formation (+4,5 % par rapport à 2014).

Droit fondamental du personnel civil, la formation permet l'adaptation des agents à leur métier et à leur poste de travail mais aussi le renforcement de leurs compétences.

### Chiffres-clés

#### Militaires\* :

- 108 067** actions de formation dont :
- 33 059 actions de formation initiale ;
  - 18 261 actions de formation de cursus ;
  - 56 747 actions de formation d'adaptation à l'emploi.

**4 689 592** journées de formation

#### Civils :

- 41 990** actions de formation dont :
- 1 075 actions de formation statutaire ;
  - 38 479 actions de formation continue ;
  - 2 436 actions d'autres formations professionnelles.

**126 195** journées de formation.

**394** apprentis ont été recrutés en 2015.

\* y compris gendarmerie sous PMEA du MINDEF

Le parcours de formation constitue également un vecteur important de promotion sociale des civils au travers de la préparation aux concours, essais et examens professionnels. À ce titre, elle participe ainsi grandement à la construction de leur parcours professionnel.

En 2015, le personnel civil a bénéficié de 41 990 actions de formation (-1,1 % par rapport à 2014), représentant 126 195 journées de formation.

Dans le cadre du plan en faveur de l'apprentissage fixé par le président de la République, 394 apprentis (dont 12 dans les Établissements publics administratifs sous tutelle du ministère de la défense) ont été recrutés en 2015, contre 97 en 2014.

## 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, pour la réalisation des missions, d'une ressource humaine parfaitement dimensionnée, dotée des compétences nécessaires, motivée et au meilleur coût. Il évolue au rythme des chantiers de rationalisation qu'imposent les évolutions d'effectifs et des budgets associés, et s'adapte à l'émergence de nouvelles méthodes d'enseignement (formation par le numérique) et à l'urgence de faire face aux nouvelles menaces (cyberdéfense).

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

- **la formation initiale** est principalement axée sur la capacité à tenir un premier emploi opérationnel et, pour les officiers, sur l'acquisition de l'aptitude au commandement et l'acquisition de connaissances générales et techniques utiles à des emplois de niveau supérieur ;
- **la formation continue** permet une meilleure adaptation à l'emploi et une capitalisation des compétences acquises, pour affiner son projet de carrière ;
- **la formation de cursus** est diplômante et permet d'ouvrir une perspective d'accès aux grades supérieurs ;
- **la formation pour la reconversion** permet la préparation du retour à la vie civile.

### 4.1.2 – Les principales mesures prises en 2015

En 2014, le ministre de la défense a demandé que soit engagée une profonde réflexion sur la fonction formation. L'objectif de ce travail est, tout en conservant le niveau de performance acquis dans ce domaine, de réaliser une déflation des effectifs dédiés à la fonction de formation. Cette réflexion s'est déroulée en deux phases successives <sup>(1)</sup> :

- lors de la phase 1, en 2014, une approche essentiellement structurelle a prévalu : transferts, rapprochements, densifications ;

(1) Les travaux de ces deux phases successives sont restitués dans les rapports joints aux lettres n° 114/DEF/IdA/G. IdA/GA du 26 mai 2014 et 124/DEF/IdA/G.IdA/GA/NP du 1<sup>er</sup> juillet 2015.

- lors de la phase 2, en 2015, une analyse plus approfondie du dispositif a été menée, tenant compte du nouveau modèle RH approuvé par le ministre sur : les métiers, les coûts de formation et les processus de mise en formation.

L'année 2015 a également été marquée par trois projets majeurs, liés à la transformation des armées :

1. le plan « Au contact » de l'armée de terre qui conduit à faire évoluer la formation, notamment par :
  - le transfert de certaines écoles d'armes de la DRHAT vers le commandement des forces terrestres (CFT),
  - la création d'un commandement pour la formation et l'entraînement interarmes subordonné au CFT,
  - la numérisation de l'espace de formation avec pour objectif principal d'accroître l'employabilité des soldats en permettant une mise à jour continue et réactive des compétences ;
2. le plan « Unis pour faire face » de l'armée de l'air qui a pour but de moderniser la formation de tous ses officiers notamment par :
  - une meilleure lisibilité des cursus. L'école des officiers de l'armée de l'air regroupe l'ensemble des cours en une seule promotion (de 4 à 6 brigades) au sein de laquelle des formations sont mutualisées,
  - les techniques d'enseignement modernisées (enseignement à distance, apprentissage par problèmes et par projets...),
  - le développement de multiples partenariats avec l'école de l'air (enseignement supérieur [université d'Aix-Marseille, IEP d'Aix-en-Provence, groupe ISAE], industries, international...);
3. la formation à la cyberdéfense qui constitue un enjeu national et une priorité ministérielle.

### 4.1.3 — Les actions de formation

Répartition des actions de formation initiale <sup>(2)</sup>, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	1 838	3 900	9 476	850	16 064	48,6
MARINE	646	624	1 260	501	3 031	9,2
AIR	751	1 700	2 321	0	4 772	14,4
GENDARMERIE*	209	3 304	0	3 796	7 309	22,1
SSA	634	601	25	0	1 260	3,8
SEA	6	24	112	0	142	0,4
DGA	193	0	0	0	193	0,6
SCA	96	0	0	0	96	0,3
SID	192	0	0	0	192	0,6
<b>TOTAL</b>	<b>4 565</b>	<b>10 153</b>	<b>13 194</b>	<b>5 147</b>	<b>33 059</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>13,8</b>	<b>30,7</b>	<b>39,9</b>	<b>15,6</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel militaire en formation initiale en 2015, hors élèves de l'école polytechnique.

Lecture : en 2015, 1 838 actions de formation initiale ont été suivies par les élèves officiers de l'armée de terre.

\* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

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

(2) 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 de septembre 2013 à juin 2015 sera comptabilisée deux fois (en 2014 et en 2015) et non trois.

## Répartition des actions de formation de cursus <sup>(3)</sup>, par catégorie et par armée direction et service gestionnaire

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	1 629	2 673	345	0	4 647	25,5
MARINE	365	1 250	625	0	2 240	12,3
AIR	935	1 639	384	0	2 958	16,2
GENDARMERIE*	743	2 575	0	3 977	7 295	39,9
SSA	560	232	0	0	792	4,3
SEA	12	22	41	0	75	0,4
DGA	220	0	0	0	220	1,2
SCA	15	0	0	0	15	0,1
APM	0	12	0	0	12	0,1
SID	7	0	0	0	7	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>4 486</b>	<b>8 403</b>	<b>1 395</b>	<b>3 977</b>	<b>18 261</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>24,6</b>	<b>46,0</b>	<b>7,6</b>	<b>21,8</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ: ensemble du personnel militaire en formation de cursus en 2015.

Lecture: en 2015, 1 629 actions de formation de cursus ont été suivies par les officiers de l'armée de terre.

\* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

NB: Aucune action de formation de cursus pour le CGA.

(3) 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 de septembre 2013 à juin 2015 sera comptabilisée deux fois (en 2014 et en 2015) et non trois.

## Répartition des actions de formation d'adaptation à l'emploi, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	2 314	5 542	1 536	0	9 392	16,6
MARINE	680	5 235	2 052	0	7 967	14,0
AIR	3 104	12 050	3 085	0	18 239	32,1
GENDARMERIE*	920	8 151	0	334	9 405	16,6
SSA	3 650	3 884	1 471	0	9 005	15,9
DGA	1 049	139	1	0	1 189	2,1
SCA	14	0	0	0	14	0,0
SID	760	686	90	0	1 536	2,7
<b>TOTAL</b>	<b>12 491</b>	<b>35 687</b>	<b>8 235</b>	<b>334</b>	<b>56 747</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>22,0</b>	<b>62,9</b>	<b>14,5</b>	<b>0,6</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel militaire en formation d'adaptation à l'emploi en 2015.

Lecture : en 2015, 2 314 actions de formation d'adaptation à l'emploi ont été suivies par les officiers de l'armée de terre.

\* Uniquement gendarmerie sous PME A Défense.

NB : Aucune action de formation d'adaptation à l'emploi pour le SEA, le CGA et les APM.

## Répartition des actions de formation <sup>(4)</sup>, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	5781	12115	11357	850	30103	27,9
MARINE	1691	7109	3937	501	13238	12,3
AIR	4790	15389	5790	0	25969	24,0
GENDARMERIE*	1872	14030	0	8107	24009	22,2
SSA	4844	4717	1496	0	11057	10,2
SEA	18	46	153	0	217	0,2
DGA	1462	139	1	0	1602	1,5
SCA	125	0	0	0	125	0,1
APM	0	12	0	0	12	0,0
SID	959	686	90	0	1735	1,6
<b>TOTAL</b>	<b>21 542</b>	<b>54 243</b>	<b>22 824</b>	<b>9 458</b>	<b>108 067</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>19,9</b>	<b>50,2</b>	<b>21,1</b>	<b>8,8</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel militaire en formation en 2015.

Lecture : en 2015, 5781 actions de formation ont été suivies par les officiers de l'armée de terre.

\* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

NB : Aucune action de formation pour le CGA.

(4) Le nombre d'actions de formation initiale ou 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 de septembre 2013 à juin 2015 sera comptabilisée deux fois (en 2014 et en 2015) et non trois.

## 4.1.4 — Les journées de formation

Répartition des journées de formation initiale, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	274 794	309 305	741 387	66 300	1 391 786	40,7
MARINE	83 062	154 468	137 129	17 751	392 410	11,5
AIR	118 507	225 577	110 940	0	455 024	13,3
GENDARMERIE*	53 368	605 575	0	224 673	883 616	25,8
SSA	138 800	66 639	5 025	0	210 464	6,2
SEA	900	3 600	16 800	0	21 300	0,6
DGA	44 390	0	0	0	44 390	1,3
SCA	11 485	0	0	0	11 485	0,3
SID	10 200	0	0	0	10 200	0,3
<b>TOTAL</b>	<b>735 506</b>	<b>1 365 164</b>	<b>1 011 281</b>	<b>308 724</b>	<b>3 420 675</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>21,5</b>	<b>39,9</b>	<b>29,6</b>	<b>9,0</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble des journées de formation initiale délivrées au personnel militaire en 2015.

Lecture : en 2015, 274 794 journées de formation initiale ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

\* Uniquement gendarmerie sous PMEAD Défense.

NB : Aucune journée de formation pour le CGA et les APM.

## Répartition des journées de formation de cursus, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	103345	57342	10053	0	170740	23,1
MARINE	52505	119802	88593	0	260900	35,3
AIR	16050	62560	2399	0	81009	11,0
GENDARMERIE*	12355	59858	0	24850	97063	13,1
SSA	94523	13623	0	0	108146	14,7
SEA	1800	3300	6100	0	11200	1,5
DGA	5789	0	0	0	5789	0,8
SCA	1875	0	0	0	1875	0,3
APM	0	18	0	0	18	0,0
SID	1394	0	0	0	1394	0,2
<b>TOTAL</b>	<b>289 636</b>	<b>316 503</b>	<b>107 145</b>	<b>24 850</b>	<b>738 134</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>39,2</b>	<b>42,9</b>	<b>14,5</b>	<b>3,4</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble des journées de formation de cursus délivrées au personnel militaire en 2015.

Lecture : en 2015, 103 345 journées de formation de cursus ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

\* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

NB : Aucune journée 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

## Répartition des journées de formation d'adaptation à l'emploi, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	23 677	51 579	14 042	0	89 298	16,8
MARINE	13 162	83 646	38 829	0	135 637	25,6
AIR	31 366	86 507	25 559	0	143 432	27,0
GENDARMERIE*	6 763	77 016	0	3 309	87 088	16,4
SSA	28 385	23 204	13 908	0	65 497	12,4
DGA	4 207	723	15	0	4 945	0,9
SCA	71	0	0	0	71	0,0
SID	2 316	2 252	247	0	4 815	0,9
<b>TOTAL</b>	<b>109 947</b>	<b>324 927</b>	<b>92 600</b>	<b>3 309</b>	<b>530 783</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>20,7</b>	<b>61,2</b>	<b>17,5</b>	<b>0,6</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble des journées de formation d'adaptation à l'emploi délivrées au personnel militaire en 2015.

Lecture : en 2015, 23 677 journées de formation d'adaptation à l'emploi ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

\* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

NB : Aucune journée de formation pour le SEA, le CGA et les APM.

## Répartition des journées de formation, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	401 816	418 226	765 482	66 300	1 651 824	35,2
MARINE	148 729	357 916	264 551	17 751	788 947	16,8
AIR	165 923	374 644	138 898	0	679 465	14,5
GENDARMERIE*	72 486	742 449	0	252 832	1 067 767	22,8
SSA	261 708	103 466	18 933	0	384 107	8,2
SEA	2 700	6 900	22 900	0	32 500	0,7
DGA	54 386	723	15	0	55 124	1,2
SCA	13 431	0	0	0	13 431	0,3
APM	0	18	0	0	18	0,0
SID	13 910	2 252	247	0	16 409	0,3
<b>TOTAL</b>	<b>1 135 089</b>	<b>2 006 594</b>	<b>1 211 026</b>	<b>336 883</b>	<b>4 689 592</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>24,2</b>	<b>42,8</b>	<b>25,8</b>	<b>7,2</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble des journées de formation délivrées au personnel militaire en 2015.

Lecture : en 2015, 401 816 journées de formation ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

\* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

NB : Aucune journée 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

## 4.1.5 — Les militaires bénéficiaires d’au moins une formation

Répartition des militaires ayant bénéficié d’au moins une formation initiale, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	1 838	3 900	9 476	850	16 064	50,8
MARINE	646	624	1 260	501	3 031	9,6
AIR	594	1 340	1 759	0	3 693	11,6
GENDARMERIE*	209	3 304	0	3 796	7 309	23,1
SSA	634	389	25	0	1 048	3,3
SEA	6	24	112	0	142	0,5
DGA	193	0	0	0	193	0,6
SCA	96	0	0	0	96	0,3
SID	51	0	0	0	51	0,2
<b>TOTAL</b>	<b>4 267</b>	<b>9 581</b>	<b>12 632</b>	<b>5 147</b>	<b>31 627</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>13,5</b>	<b>30,3</b>	<b>39,9</b>	<b>16,3</b>	<b>100,0</b>	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.  
 Champ : ensemble du personnel militaire ayant bénéficié d’au moins une formation initiale en 2015.  
 Lecture : en 2015, 1 838 officiers de l’armée de terre ont bénéficié d’au moins une formation initiale.

\* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

NB : Aucune journée de formation pour le CGA et les APM.

## Répartition des militaires ayant bénéficié d'au moins une formation de cursus, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	1 629	2 673	345	0	4 647	26,7
MARINE	365	1 250	625	0	2 240	12,9
AIR	776	1 146	379	0	2 301	13,2
GENDARMERIE*	743	2 575	0	3 977	7 295	42,0
SSA	505	126	0	0	631	3,6
SEA	12	22	41	0	75	0,4
DGA	169	0	0	0	169	1,0
SCA	15	0	0	0	15	0,1
APM	0	12	0	0	12	0,1
SID	7	0	0	0	7	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>4 221</b>	<b>7 804</b>	<b>1 390</b>	<b>3 977</b>	<b>17 392</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>24,3</b>	<b>44,9</b>	<b>8,0</b>	<b>22,8</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant bénéficié d'au moins une formation de cursus en 2015.

Lecture : en 2015, 1 629 officiers de l'armée de terre ont bénéficié d'au moins une formation de cursus.

\* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

NB : Aucune journée 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

## Répartition des militaires ayant bénéficié d'au moins une formation d'adaptation à l'emploi, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	2 314	5 542	1 536	0	9 392	19,2
MARINE	680	5 235	2 052	0	7 967	16,3
AIR	2 289	9 303	2 327	0	13 919	28,5
GENDARMERIE*	920	8 151	0	51	9 122	18,7
SSA	2 482	2 434	1 215	0	6 131	12,6
DGA	662	77	1	0	740	1,5
SCA	14	0	0	0	14	0,0
SID	760	686	90	0	1 536	3,2
<b>TOTAL</b>	<b>10 121</b>	<b>31 428</b>	<b>7 221</b>	<b>51</b>	<b>48 821</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>20,7</b>	<b>64,4</b>	<b>14,8</b>	<b>0,1</b>	<b>100,0</b>	

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant bénéficié d'au moins une formation d'adaptation à l'emploi en 2015.

Lecture : en 2015, 2 314 officiers de l'armée de terre ont bénéficié d'au moins une formation d'adaptation à l'emploi.

\* Uniquement gendarmerie sous PMEA Défense.

NB : Aucune journée de formation pour le SEA, le CGA et les APM.

## 4.1.6 – L'évolution sur 3 ans de la formation

	2013	2014	2015	ÉVOLUTION 2014/2015
NOMBRE D' ACTIONS DE FORMATION	93 586	84 522	108 067	+ 27,9 %
NOMBRE DE JOURNÉES DE FORMATION	4 636 814	4 487 006	4 689 592	+ 4,5 %

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

Champ : ensemble du personnel militaire en formation entre 2013 et 2015.

Lecture : en 2015, le personnel militaire a bénéficié de 108 067 actions de formation, soit une augmentation de 27,9 % par rapport à 2014.

## 4.2 – LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL

### 4.2.1 – Le rôle de la formation au ministère de la défense

La formation du personnel civil constitue un droit fondamental <sup>(5)</sup>. Cette priorité est réaffirmée avec force dans le Livre blanc sur la Défense et la sécurité nationale de 2013.

Essentielle pour permettre l'adaptation des agents à leur métier ou à leur poste de travail et au renforcement de leurs compétences, elle contribue également à la promotion sociale des agents en les préparant aux concours, essais et examens professionnels.

La formation joue aussi 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 et des périodes de professionnalisation, au souci de soutien des projets personnels et professionnels des agents. Le droit individuel à la formation (DIF) répond à une logique similaire.

Le document d'orientation à moyen terme de la formation (DOMTF), qui porte sur la période 2013-2016 :

- fixe, dans le cadre des axes interministériels et des priorités ministérielles, les grandes orientations assignées aux acteurs de la formation ;
- rappelle les évolutions de l'organisation du ministère et du réseau de la formation ;
- définit les axes d'effort pour des années à venir ;
- présente le cadre du dispositif de concertation avec les partenaires sociaux dans le domaine de la formation, notamment au niveau territorial ;
- précise le rôle central des employeurs.

(5) Régi par les dispositions de la loi de modernisation de la fonction publique n° 2007-148 du 2 février 2007 et de ses décrets d'application (n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État et n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004).

## 4.2.2 — Les principales mesures prises en 2015 en matière de formation

L'activité formation au profit du personnel civil s'est orientée, en 2015, vers un effort de lisibilité et de rationalisation afin de maintenir le niveau de compétences du personnel et de prendre en compte l'évolution des métiers.

Ces actions se sont notamment traduites par :

- la poursuite de la rationalisation de l'offre ministérielle, afin qu'elle ne soit pas redondante avec les offres de certains employeurs ;
- le développement de l'évaluation différée, avec la mise en place d'un plan d'actions en partenariat avec les employeurs ;
- la mise en place d'une nouvelle procédure permettant de réduire le délai de mise en formation d'un agent ;
- l'extension et la rationalisation des marchés nationaux dans l'offre ministérielle.

## 4.2.3 — La gouvernance et l'organisation de la formation

La DRH-MD définit et pilote la politique ministérielle de la formation 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 [CFD], centre de formation au management de la défense [CFMD]).

## 4.2.4 – Les actions de formation

Répartition des actions de formation, par catégorie et par type d'action

	TITULAIRES ET NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III			
FORMATION STATUTAIRE	102	548	207	218	1 075	2,6
FORMATION CONTINUE	7 313	10 032	11 509	9 625	38 479	91,6
FORMATION À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)*	3 465	4 947	4 881	4 557	17 850	42,5
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)*	522	831	800	731	2 884	6,9
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	3 326	4 254	5 828	4 337	17 745	42,2
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	128	1 485	459	364	2 436	5,8
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	94	1 433	375	324	2 226	5,3
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE	4	11	22	3	40	0,1
CONGÉS DE RESTRUCTURATION*	3	2	3	10	18	0,0
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)*	6	5	9	2	22	0,1
BILANS DE COMPÉTENCES*	20	24	28	9	81	0,2
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	1	10	22	16	49	0,1
<b>TOTAL</b>	<b>7 543</b>	<b>12 065</b>	<b>12 175</b>	<b>10 207</b>	<b>41 990</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>18,0</b>	<b>28,7</b>	<b>29,0</b>	<b>24,3</b>	<b>100,0</b>	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'une formation en 2015.

Lecture : en 2015, 102 formations statutaires ont bénéficié à des agents de la catégorie A ou de niveau I.

\* 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.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

## Répartition des actions de formation, par catégorie et par 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	538	2956	2219	871	6584	15,7
MANAGEMENT-GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	1690	2126	2180	339	6335	15,1
ACHATS PUBLICS	413	633	411	160	1617	3,9
GESTION ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES	426	357	459	231	1473	3,5
TECHNIQUES JURIDIQUES	111	106	66	6	289	0,7
TECHNIQUES ADMINISTRATIVES	53	59	144	55	311	0,7
INFORMATIQUE	902	1981	2497	1599	6979	16,6
LANGUES	429	170	106	285	990	2,4
EUROPE	0	0	0	1	1	0,0
DÉVELOPPEMENT DURABLE	90	93	73	71	327	0,8
SERVICES AUX USAGERS	107	237	593	172	1109	2,6
FORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX MISSIONS DE CHAQUE MINISTÈRE	2784	3347	3427	6417	15975	38,0
<b>TOTAL</b>	<b>7543</b>	<b>12065</b>	<b>12175</b>	<b>10207</b>	<b>41990</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>18,0</b>	<b>28,7</b>	<b>29,0</b>	<b>24,3</b>	<b>100,0</b>	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'une formation en 2015.

Lecture : en 2015, 538 formations d'« accueil-sensibilisation à l'environnement » ont été suivies par des agents de la catégorie A ou du niveau I.

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 ».

## 4.2.5 – Les journées de formation

### Répartition des journées de formation, par catégorie et par type d'action

En jours

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
FORMATION STATUTAIRE	423	4514	954	4124	10015	7,9
FORMATION CONTINUE	23300	24274	28453	30399	106426	84,3
FORMATION À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)*	10298	12514	11952	13487	48251	38,2
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)*	1229	1034	2090	2058	6411	5,1
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	11773	10726	14411	14854	51764	41,0
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	915	3430	4381	1028	9754	7,8
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	202	1970	789	635	3596	2,8
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE*	423	1038	3255	132	4848	3,9
CONGÉS DE RESTRUCTURATION*	186	257	155	181	779	0,6
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)*	20	32	24	6	82	0,1
BILANS DE COMPÉTENCES*	79	114	116	36	345	0,3
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	5	19	42	38	104	0,1
<b>ENSEMBLE</b>	<b>24638</b>	<b>32218</b>	<b>33788</b>	<b>35551</b>	<b>126195</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>19,5</b>	<b>25,5</b>	<b>26,8</b>	<b>28,2</b>	<b>100,0</b>	

Source: DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'une formation en 2015.

Lecture: en 2015, les agents de catégorie A ont bénéficié de 5 jours de formation externes des élus HSCT.

\* 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

## 4.2.6 — Les agents ayant suivi au moins une formation

Répartition des agents ayant suivi au moins une formation, par catégorie et par type d'action

En effectifs physiques

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FORMATION STATUTAIRE	43	286	117	124	570
FORMATION CONTINUE	4196	5157	6660	5879	21 892
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	87	779	258	201	1 325

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'au moins une formation en 2015.

Lecture : en 2015, 43 agents de la catégorie A ou du niveau I ont suivi au moins une formation statutaire.

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

## 4.2.7 — Le coût de la formation par catégorie

En M€

	COÛT DE LA FORMATION	%
CAT. A/Niv. I	12	24,0
CAT. B/Niv. II	13	26,0
CAT. C/Niv. III	11	22,0
OUVRIERS DE L'ÉTAT	14	28,0
TOTAL	50	100,0

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : coût de la formation du personnel civil en 2015.

Lecture : en 2015, le coût de la formation du personnel de catégorie B ou de niveau II s'élève à 13 millions d'euros et représente 26,0 % du coût total de formation du personnel civil.

## 4.2.8 – L'évolution sur 3 ans de la formation

	2013	2014	2015	ÉVOLUTION 2014/2015
NOMBRE D' ACTIONS DE FORMATION	51 461	42 459	41 990	- 1,1 %
NOMBRE DE JOURNÉES DE FORMATION	161 729	134 842	126 195	- 6,4 %
COÛT DE LA FORMATION (EN M€)	65,6	53,3	50,0	- 6,2 %

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: formation du personnel civil entre 2013 et 2015.

Lecture: le coût de formation s'élève à 65,6 M€ en 2013 et à 50,0 M€ en 2015.

Personnel de  
la Défense

Mouvements de  
personnel

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Relations  
professionnelles

Politique sociale

Réserve

## 4.2.9 — Les agents n'ayant suivi aucune formation

Répartition des agents n'ayant suivi aucune formation, par catégorie, par tranche d'âge et par sexe

En effectifs physiques

		CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
30 ANS ET MOINS	FEMMES	165	181	517	14	877	
	HOMMES	213	221	475	118	1 027	
	S/TOTAL	378	402	992	132	1 904	4,4
31/40 ANS	FEMMES	518	483	1 215	117	2 333	
	HOMMES	675	495	922	914	3 006	
	S/TOTAL	1 193	978	2 137	1 031	5 339	12,2
41/50 ANS	FEMMES	589	773	2 480	438	4 280	
	HOMMES	1 361	1 562	2 144	2 620	7 687	
	S/TOTAL	1 950	2 335	4 624	3 058	11 967	27,5
51/60 ANS	FEMMES	498	1 153	3 910	1 310	6 871	
	HOMMES	1 667	1 434	1 700	7 897	12 698	
	S/TOTAL	2 165	2 587	5 610	9 207	19 569	45,0
+ DE 60 ANS	FEMMES	209	497	1 224	324	2 254	
	HOMMES	693	347	364	1 072	2 476	
	S/TOTAL	902	844	1 588	1 396	4 730	10,9
TOTAL	FEMMES	1 979	3 087	9 346	2 203	16 615	
	HOMMES	4 609	4 059	5 605	12 621	26 894	
	TOTAL	6 588	7 146	14 951	14 824	43 509	100,0
%		15,1	16,4	34,4	34,1	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil n'ayant suivi aucune formation en 2015.

Lecture : en 2015, 378 personnels civils de la catégorie A ou du niveau I, âgés de 30 ans ou moins, n'ont suivi aucune formation.

## 4.3 – LES ACTIONS DE FORMATION EN FAVEUR DU PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP

Répartition du personnel en relation avec le personnel en situation de handicap ayant suivi une formation, par catégorie et par type de formation

	NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES					TOTAL	DURÉE (EN JOURS)	CRÉDITS PÉDAGOGIQUES (EN €)
	PERSONNEL CIVIL			PERSONNEL MILITAIRE				
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III					
SENSIBILISATION ET MOBILISATION DES ACTEURS EN RELATION AVEC LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	582	749	642	388	931	3 292	2 118	36 910
FORMATIONS DU PERSONNEL EN RELATION AVEC LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	93	621	250	208	75	1 247	429	20 836
<b>TOTAL</b>	<b>675</b>	<b>1 370</b>	<b>892</b>	<b>596</b>	<b>1 006</b>	<b>4 539</b>	<b>2 547</b>	<b>57 746</b>

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP

Champ : ensemble du personnel ayant bénéficié d'actions de formation liés au personnel en situation de handicap en 2015.  
Lecture : en 2015, 582 civils de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'actions de formation relatives à la sensibilisation et la mobilisation des acteurs en relation avec les personnes en situation de handicap.

### Le personnel en situation de handicap

En 2015, le personnel en situation de handicap a également bénéficié de formations :

- 16 civils (1 de catégorie A ou de niveau I, 1 de catégorie B ou de niveau II et 14 de catégorie C de niveau III) ont bénéficié de formations individuelles ou ayant nécessité des adaptations liées à leur situation, pour une durée cumulée de 77 jours. Le montant total des crédits pédagogiques associés s'élève à 45 578 €.
- 3 civils de catégorie C ou de niveau III ont bénéficié d'une formation relative à l'apprentissage du langage des signes, pour une durée cumulée de 60 jours. Le montant des crédits pédagogiques associés atteint 5 944 €.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

## 4.4 – LES APPRENTIS (6)

Dans le cadre du plan en faveur de l'apprentissage fixé par le président de la République, le Premier ministre a fixé l'objectif de 400 recrutements d'apprentis au ministre de la défense (7), en 2015. Au total, sur l'ensemble de l'année, 394 apprentis ont été recrutés (dont 12 au sein des Établissements publics administratifs sous tutelle du ministère).

Au 31 décembre 2015, le ministère de la défense comptait 454 apprentis. Leur coût pédagogique, pour l'année, s'est élevé à 0,48 M€.

### Répartition des apprentis, par niveau et par employeur

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	SSA	DGA	AUTRES*	TOTAL
Niv. I	5	0	8	2	10	32	57
Niv. II	4	5	13	0	7	21	50
Niv. III	13	8	23	18	6	54	122
Niv. IV	35	0	52	13	0	56	156
Niv. V	13	1	6	1	0	48	69
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>14</b>	<b>102</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>211</b>	<b>454</b>

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil en apprentissage au 31 décembre 2015.

Lecture : au 31 décembre 2015, l'armée de terre comptait 70 apprentis dont 5 de niveau I.

\* Autres employeurs dont les 12 EPA.

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

(7) Y compris les 12 établissements publics administratifs sous tutelle du ministère.

## Répartition des apprentis, par sexe et par employeur

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	SSA	DGA	AUTRES*	TOTAL
FEMMES	19	5	14	25	6	82	151
HOMMES	51	9	88	9	17	129	303
TOTAL	70	14	102	34	23	211	454

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil en apprentissage au 31 décembre 2015.

Lecture: au 31 décembre 2015, l'armée de terre comptait 19 apprentis féminins.

\* Autres employeurs dont les 12 EPA.

## Âge moyen des apprentis, par employeur

En années

	TERRE	MARINE	AIR	SSA	DGA	AUTRES*	TOTAL
ÂGE MOYEN	19	20	20	21	22	21	20,5

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble des apprentis recrutés au 31 décembre 2015.

Lecture: au 31 décembre 2015, l'âge moyen des apprentis de l'armée de terre était de 19 ans.

\* Autres employeurs dont les 12 EPA.

## Répartition du recrutement des apprentis, par employeur

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	SSA	DGA	AUTRES*	TOTAL
NOMBRE DE CONTRATS	56	13	20	29	14	262	394
%	14,2	3,3	5,1	7,4	3,5	66,5	100,0

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble des apprentis recrutés en 2015.

Lecture: en 2015, 56 apprentis ont été recrutés au sein de l'armée de terre, hors réintégration de personnel et hors personnel de recrutement local (PRL) et transformation CDD en CDI.

\* Autres employeurs dont les 12 EPA.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve



# 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<sup>(1)</sup>. 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 au directeur des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), Défense Mobilité conduit son action en étroite collaboration avec les gestionnaires des armées, directions et services chargés notamment de l’orientation de leur personnel.

La capacité de Défense Mobilité à « capter » les militaires quittant l’état militaire tend à s’améliorer d’année en année. En 2015, alors que les départs de militaires<sup>(2)</sup> (19194) ont diminué de 3,2 % par rapport à 2014, le nombre de candidats s’étant inscrits à Défense Mobilité a progressé de 3,9 % (14254 inscriptions en 2015).

En 2015 :

- le nombre de prestations dispensées a augmenté de plus de 3,5 % par rapport à 2014 ;
- les congés de reconversion accordés ont connu une hausse de près de 6,6 %.

(1) Les militaires de la gendarmerie nationale continuent à bénéficier des prestations de reconversion du ministère de la défense, du fait des conventions passées avec le ministère de l’intérieur. Le présent chapitre tient compte des gendarmes qui ont fait appel à Défense Mobilité et mentionne, pour information, les résultats de la gendarmerie nationale.  
(2) Périmètre des militaires gérés (hors gendarmerie), hors décès et hors élèves relevant de la direction générale de l’armement.

### Chiffres-clés

**19 194** départs de militaires<sup>(2)</sup>.

**14 254** nouveaux candidats inscrits à Défense Mobilité.

**17 694** prestations accordées dont 3 642 congés de reconversion.

**60 %** taux de reclassement des militaires dans le secteur privé et les fonctions publiques.

**2 626** accès aux fonctions publiques (dont 243 gendarmes).

**8 625** reclassements dans le secteur privé (dont 32 gendarmes).

En 2015, le nombre des reclassements est stable par rapport à 2014, ce qui constitue une bonne performance au regard d'un contexte marqué par une situation du marché de l'emploi dégradée. La hausse des reclassements dans les fonctions publiques (2383 reclassements en 2015, hors gendarmerie, contre 2135 en 2014, soit une hausse de 11,6 %) a permis de contrebalancer le fléchissement des reclassements dans le secteur privé (8625 reclassements en 2015 contre 8891 en 2014, soit une baisse de 3,0 %).

Dans le cadre de la prise en compte des incidences de la mobilité géographique sur l'emploi des conjoints du personnel de la Défense et de la gendarmerie, 4573 personnes ont bénéficié d'un accompagnement par les conseillers d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC) en 2015 (soit -8,4 % par rapport à 2014) et 2452 conjoints ont retrouvé un emploi dans l'année (soit -6,9 % par rapport à 2014).

## 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, 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 ayant moins de 4 années de service peuvent, quant à eux, bénéficier d'un congé de reconversion d'une durée maximale de 20 jours ouvrés pour mettre en œuvre leur projet professionnel.

### 5.1.1 – Les missions de Défense Mobilité

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

- le personnel militaire <sup>(3)</sup> jusqu'à trois ans après le départ de l'institution et sans limite de temps pour le personnel militaire blessé en opération ;
- le personnel civil de la Défense en situation de réorientation professionnelle hors fonctions publiques ;
- les conjoints des militaires, y compris ceux de la gendarmerie nationale, et du personnel civil du ministère de la défense.

Les personnes concernées par la reconversion bénéficient d'un accompagnement individuel et personnalisé construit autour de 4 axes : information, orientation, accompagnement à la recherche d'emploi 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 s'articule autour de trois axes :

- le **renforcement de l'offre de service** avec :
  - la montée en puissance de la « mission de reconversion des officiers »,
  - l'amélioration et l'adaptation continue de l'accompagnement du personnel blessé en opérations,
  - l'effort sur l'accompagnement et la formation professionnelle des militaires contractuels,
  - les incitations en matière de démarche active de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

(3) Y compris les gendarmes.

- le **développement de la mise en relation des candidats et des employeurs** :
  - la modernisation de l'accès aux fonctions publiques,
  - les actions de communication vers les fonctions publiques et les acteurs économiques employeurs du secteur privé,
  - le déploiement sur Internet du système d'information (SI) reconversion ARI@NE comportant un moteur de recherche d'emploi ;
- l'**amélioration de la gouvernance de la fonction reconversion** :
  - la mise en cohérence de la politique de reconversion avec la politique globale RH du ministère dans le cadre de l'autorité fonctionnelle renforcée confiée au DRH-MD,
  - la coordination des acteurs de la reconversion par Défense Mobilité avec les gestionnaires RH, et notamment dans le cadre de l'accompagnement et du suivi du personnel blessé en opérations, avec les cellules d'aide aux blessés, la délégation national handicap (DNH), l'observatoire national des anciens combattants (ONAC) et le service de santé des armées (SSA),
  - l'implication des associations d'anciens militaires.

## 5.1.2 — L'organisation de Défense Mobilité

Défense Mobilité s'appuie sur un réseau de proximité d'antennes locales, placées au sein de chaque base de défense. Ces antennes sont pilotées par 6 pôles régionaux (Bordeaux, Lyon, Marseille, Metz, Paris, Rennes), rattachés à un échelon central parisien. 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 en 2014. Le centre militaire de formation professionnelle (CMFP) de Fontenay-le-Comte et le centre de traitement de l'indemnisation du 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 national (y compris outre-mer) 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, Défense Mobilité est devenue une référence parmi les acteurs de l'emploi, grâce à une politique volontariste de partenariats aux niveaux local et national.

### 5.1.3.1 — Les entreprises partenaires

En fin d'année 2015, Défense Mobilité assure la mise en œuvre de 59 partenariats ministériels :

- 42 conventions avec des entreprises du secteur privé ;
- 17 conventions avec des fédérations professionnelles et associations d'anciens militaires.

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 2015, 1 487 reclassements ont été effectués auprès de ces entreprises partenaires.

En outre, Défense Mobilité dispose d'un réseau local de plus de 7 000 entreprises (TPE-PME).

### 5.1.3.2 — Pôle Emploi

La convention de partenariat entre Défense Mobilité et Pôle emploi du 14 juin 2010 a été reconduite et complétée par une convention-cadre nationale de collaboration 2012-2014 du 19 décembre 2011 prolongée par un avenant conclu le 17 décembre 2014 pour la période 2015-2017.

Outre le maintien des conseillers référents Pôle emploi dans chacun des pôles régionaux, cette convention permet à Défense Mobilité, sous 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.

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

### Répartition des départs <sup>(4)</sup>, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR*	TOTAL
DÉPARTS DÉFENSE	1 902	6 341	10 951	19 194
FEMMES	250	1 035	1 153	2 438
HOMMES	1 652	5 306	9 798	16 756
DÉPARTS GENDARMERIE	376	2 877	3 756	7 009
FEMMES	7	236	1 310	1 553
HOMMES	369	2 641	2 446	5 456
TOTAL	2 278	9 218	14 707	26 203

Sources : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble personnel militaire ayant quitté l'état militaire en 2015, hors décès.

Lecture : en 2015, 1 652 officiers masculins ont quitté les armées.

\* Y compris volontaires.

(4) Hors décès.

## Répartition des ayants droit <sup>(5)</sup>, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR*	TOTAL
TERRE	870	2535	4409	7814
MARINE	191	1392	471	2054
AIR	381	1554	815	2750
SSA	189	280	12	481
SEA	9	22	40	71
DGA	39	0	0	39
SCA	68	0	0	68
APM	2	6	0	8
CGA	1	0	0	1
SID	10	0	0	10
<b>S/TOTAL DÉFENSE</b>	<b>1760</b>	<b>5789</b>	<b>5747</b>	<b>13296</b>
GENDARMERIE	373	2675	1429	4477
<b>TOTAL</b>	<b>2123</b>	<b>8464</b>	<b>7176</b>	<b>17763</b>

Sources : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble personnel militaire ayant quitté l'état militaire en 2015, hors décès.

Lecture : en 2015, l'armée de terre compte 7814 ayants droit.

\* Y compris volontaires.

Personnel de  
la Défense

Mouvements de  
personnel

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Relations  
professionnelles

Politique sociale

Réserve

(5) Personnel militaire de carrière ou sous contrat ayant quitté les armées après au moins 4 ans de services, pouvant bénéficier d'une formation professionnelle ou d'un accompagnement vers l'emploi (y compris congés de reconversion).

## 5.3 – LA RECONVERSION DU PERSONNEL MILITAIRE

### 5.3.1 – L'aide à la reconversion du personnel militaire

Au cours de l'année 2015, 14 254 militaires se sont inscrits à Défense Mobilité dans un parcours de reconversion, commençant par un entretien diagnostique. Il s'agit d'une hausse de 4 % par rapport à 2014.

#### 5.3.1.1 – La répartition des prestations accordées par catégorie et par armée

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 objectif principal 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)<sup>(6)</sup>,
  - les sessions d'orientation des officiers supérieurs (SO2S)<sup>(7)</sup>,
  - les sessions d'orientation accélérée en résidentiel (SOAR)<sup>(8)</sup>;
- réalisées directement par les antennes Défense Mobilité ou l'antenne cadres supérieurs, pour ce qui concerne:
  - les bilans orientation (BO),
  - les ateliers bilan orientation (ABO).

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

Les prestations de formation professionnelle sont accessibles aux militaires ayant effectué plus de quatre 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 Défense Mobilité, justifie le suivi d'une formation complémentaire, le militaire peut bénéficier d'aides dans ce domaine. Les formations peuvent être dispensées en milieu militaire comme en milieu civil, sous la forme de stages de formation, 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 recherche d'emploi (TRE).

## Répartition des prestations accordées, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS	CAT.	TERRE	MARINE	AIR	GEND. DEFMOB*	DGA	SSA	SEA	SCA	NON RÉPARTIES PAR ARMÉES**	TOTAL	
ORIENTATION	OFF	405	135	215	6	0	15	6	33	16	831	Dépenses liées au personnel
	S-OFF	1 086	321	506	87	0	28	10	0	0	2 038	
	MdR	2 542	130	317	141	0	1	35	0	1	3 167	
	S/TOTAL	4 033	586	1 038	234	0	44	51	33	17	6 036	
ACCOMPAGNEMENT DIRECT VERS L'EMPLOI	OFF	472	179	229	4	0	17	5	74	31	1 011	Reconversion
	S-OFF	1 385	587	733	31	0	49	19	0	3	2 807	
	MdR	2 696	155	371	27	0	2	48	0	1	3 300	
	S/TOTAL	4 553	921	1 333	62	0	68	72	74	35	7 118	
FORMATION PROFESSIONNELLE	OFF	75	52	45	11	0	3	2	1	3	192	Conditions de travail
	S-OFF	696	296	288	129	0	11	6	0	1	1 427	
	MdR	2 188	100	299	302	0	0	30	0	2	2 921	
	S/TOTAL	2 959	448	632	442	0	14	38	1	6	4 540	
ENSEMBLE DES PRESTATIONS	OFF	952	366	489	21	0	35	13	108	50	2 034	Relations professionnelles
	S-OFF	3 167	1 204	1 527	247	0	88	35	0	4	6 272	
	MdR	7 426	385	987	470	0	3	113	0	4	9 388	
	TOTAL	11 545	1 955	3 003	738	0	126	161	108	58	17 694	

Source: DRHMD/ARD.

Champ: ensemble du personnel militaire ayant bénéficié de prestations de Défense Mobilité en 2015.

Lecture: en 2015, 405 officiers de l'armée de terre ont bénéficié de prestations d'orientation.

\* Prestations délivrées par Défense Mobilité au profit de la gendarmerie.

\*\* Sessions d'accompagnement vers les fonctions publiques non réparties par armée.

Le nombre des prestations de reconversion délivrées en 2015 est en hausse de 3,5 % par rapport à 2014 (17 694 en 2015 contre 17 102 en 2014).

### 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 désormais le suivi de formations segmentées dans le temps et plus particulièrement des formations articulées autour des phases d'admissibilité et d'admission. Ce congé permet désormais aux bénéficiaires de suivre les formations nécessaires à une transition professionnelle 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 du 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, enfin soit à l'expiration du congé complémentaire de reconversion.

Les volontaires de moins de quatre ans de service actif bénéficient du même dispositif, limité quant à lui à 20 jours ouvrés. Ce congé de reconversion permet 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 2015 est en hausse de 6,6 % par rapport à 2014 (3642 en 2015 contre 3417 en 2014). En revanche, celui des congés complémentaires de reconversion est en baisse de 11,4 %, passant de 699 en 2014 à 619 en 2015. La durée moyenne accordée par les gestionnaires des ressources humaines d'armée et des formations rattachées est en moyenne de 80 jours ouvrés pour le congé de reconversion et de 6 mois 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 au personnel militaire 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 opportunité pour les futurs créateurs ou repreneurs d'entreprise.

En 2015, 44 demandes de CCRE ont été agréées par les gestionnaires d'armées.

## La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Détenir une certification professionnelle reconnue constitue un atout précieux dans une recherche d'emploi. Celle-ci apporte à un employeur potentiel une lisibilité sur les compétences acquises, ainsi que la preuve de la capacité de son titulaire à exercer une activité professionnelle, tout en facilitant son positionnement sur les grilles salariales des conventions collectives.

La certification professionnelle facilite également et accélère le reclassement d'un agent, à son juste niveau de compétences, sans qu'il ait à bénéficier systématiquement d'une formation. Garantissant un niveau reconnu au niveau national, elle permet enfin la reprise d'études ou l'accès aux concours administratifs des fonctions publiques.

Défense Mobilité accompagne la mise en œuvre de la politique ministérielle de la certification professionnelle et le pilotage ministériel compte tenu des objectifs et des orientations politiques propres à chaque DRH d'armées, organismes interarmées et formations rattachées.

Le ministère s'appuie sur un réseau national de 70 pilotes et référents VAE répartis dans les antennes Défense Mobilité. Ces derniers informent, conseillent, orientent les militaires et agents civils du ministère de la défense sur les certifications professionnelles internes et externes au ministère.

Les réunions d'information et les entretiens conseils dispensés par les référents VAE de Défense Mobilité permettent à un nombre croissant de ressortissants de la Défense d'accéder au dispositif VAE pour des titres externes au ministère (488 candidats orientés sur des titres d'autres certificateurs en 2015).

En 2015, les démarches de VAE sur des certifications de la Défense sont en forte hausse (+18,4 %). Elles sont induites par le développement de l'offre de certifications professionnelles qui couvre actuellement la totalité des niveaux (V à I). Le taux de validation totale est de 76 %, signe d'une orientation et d'un accompagnement de qualité.

### 5.3.1.3 — Le taux de reclassement

Le taux de reclassement des militaires <sup>(9)</sup> rapporte le nombre de militaires reclassés dans l'année, à l'ensemble des militaires ayant quitté le service et suivis par Défense Mobilité. Il s'établit en 2015 à 60 %, en retrait par rapport à 2014 (le taux de reclassement s'était élevé à 64 %). Cette baisse est à mettre en rapport avec l'évolution de la situation du marché de l'emploi et l'augmentation en 2015 du nombre de projets professionnels vers la fonction publique.

(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 fonctions publiques. Cette politique est menée dans quatre directions :

- la mise à jour des connaissances des conseillers de Défense Mobilité par des outils communs (référentiel juridique, supports d'information spécifiques « fonction publique », référentiel des métiers) et des formations leur apportant des connaissances théoriques et pratiques sur les trois fonctions publiques ;
- le renforcement de la préparation des candidats, notamment par une meilleure information de la part des recruteurs publics ;
- 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 Défense Mobilité ;
- 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 l'intérieur, de la justice, de l'éducation nationale et de l'enseignement et de la recherche) comme des autres fonctions publiques, soit à travers des échanges avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Toutes procédures confondues, 2 626 militaires (2 383 hors gendarmes) ont été reconvertis dans le secteur public en 2015 contre 2 435 (2 135 hors gendarmes) en 2014. Le nombre de reclassements issus de la gendarmerie a diminué de 19,0 % alors que le nombre de reclassements a augmenté de 11,6 % sur le seul périmètre du ministère de la défense.

La part des reclassements dans les administrations de l'État, toutes procédures confondues, s'établit à 70,5 % en 2015 (avec 1 679 reclassements), alors que celle de la fonction publique territoriale représente 23,4 % des recrutements (559 reclassements). Enfin, 6,1 % des reclassements sont réalisés dans la fonction publique hospitalière (145 reclassements).

Personnel de  
la Défense

Mouvements de  
personnel

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Relations  
professionnelles

Politique sociale

Reserve

## Ensemble des reclassements dans la fonction publique, par type de procédure et par sexe

En effectifs physiques

	FPE*	FPT ET FPH**	S/TOTAL DÉFENSE	S/TOTAL GENDARMERIE***	TOTAL RECLASSEMENTS
<b>L.4139-2 « DÉTACHEMENTS/ INTÉGRATION »</b>	862	96	958	39	997
FEMMES	185	19	204		
HOMMES	677	77	754		
<b>L.4139-3 « EMPLOIS RÉSERVÉS » (HORS PRIORITAIRES)</b>	427	173	600	182	782
FEMMES	118	17	135		
HOMMES	309	156	465		
<b>L.4138-8</b>	45	30	75	8	83
FEMMES	17	8	25		
HOMMES	28	22	50		
<b>L.4139-1 « CONCOURS »</b>	110	9	119	12	131
FEMMES	28	1	29		
HOMMES	82	8	90		
<b>CONTRATS</b>	235	396	631	2	633
FEMMES	55	95	150		
HOMMES	180	301	481		
<b>TOTAL</b>	1 679	704	2 383	243	2 626

Sources : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans la fonction publique en 2015.

Lecture : en 2015, 677 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

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

En effectifs physiques

		OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MDR***	TOTAL
		HAUT NIVEAU	CAT. A	CAT. B	CAT. C		
L.4139-2 HORS GENDARMERIE	NOMBRE DE POSTES OFFERTS*	26	147	485	307		965
	NOMBRE DE CANDIDATS AYANT DEMANDÉ UN AGRÉMENT**						4183
	NOMBRE DE CANDIDATS AGRÉÉS**						3054
	NOMBRE DE CANDIDATS RECLASSÉS	18	116	481	343		958
	DONT CANDIDATS RECLASSÉS AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE	0	64	358	289		711
NOMBRE DE GENDARMES RECLASSÉS							39
TOTAL CANDIDATS RECLASSÉS							997

Sources : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L.4139-2 en 2015.

Lecture : en 2015, 18 officiers ont été reçus en catégorie Haut niveau au titre de l'article L.4139-2.

\*Postes uniquement ouverts dans la fonction publique de l'État, les deux autres fonctions publiques n'ayant pas de contingent annuel de postes offerts.

\*\*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.

\*\*\*Y compris volontaires.

Au titre de l'article L.4139-2, 958 militaires (contre 688 en 2014) ont été reclassés dans la fonction publique en 2015 (862 dans la fonction publique de l'État et 96 dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière).

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

En effectifs physiques

L.4139-3 HORS GENDARMERIE	SOUS-OFFICIERS		MDR**	TOTAL
	CAT. B	CAT. C		
NOMBRE DE POSTES OFFERTS*	828	527		1 355
NOMBRE DE CANDIDATS INSCRITS				7 377
NOMBRE DE CANDIDATS RECLASSÉS	222	378		600
DONT CANDIDATS RECLASSÉS AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE	18	68		86
NOMBRE DE GENDARMES RECLASSÉS				182
TOTAL CANDIDATS RECLASSÉS				782

Sources : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L.4139-3 en 2015.

Lecture : en 2015, 222 militaires ont été reclassés en catégorie B au titre de l'article L.4139-3.

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

\*\* Y compris volontaires.

En 2015, 600 militaires du périmètre du ministère de la défense ont été reclassés dans le cadre de la procédure L.4139-3 contre 536 en 2014 auxquels s'ajoutent 52 bénéficiaires prioritaires.

### 5.3.1.5 — Le reclassement des militaires dans le secteur privé

Au total, 8 625 militaires ont été reclassés en 2015 par Défense Mobilité contre 8 891 en 2014, soit une diminution de 3,0 %.

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR*	TOTAL
DÉFENSE MOBILITÉ**	529	3 339	4 757	8 625
FEMMES	50	359	439	848
HOMMES	479	2 980	4 318	7 777
GENDARMERIE***	60	552	1 741	2 353
TOTAL	589	3 891	6 498	10 978

Sources : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé dans le secteur privé en 2015.

Lecture : en 2015, 50 officiers féminins ont été reclassés par Défense Mobilité dans le secteur privé.

\* Y compris volontaires.

\*\* Dont 32 gendarmes.

\*\*\* 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

### 5.3.2 — Le chômage des anciens militaires et civils non restructurés

S'agissant des anciens militaires, l'année 2015 montre une augmentation contenue du nombre de chômeurs indemnisés. Il s'établit au 31 décembre 2015 à 13 186 (+2,0 % par rapport au 31 décembre 2014).

Pour l'année 2015, le coût du chômage des anciens militaires s'élève à 128,4 M€ soit une augmentation de +2,1 % par rapport à 2014 (125,7 M€).

S'agissant des civils non restructurés <sup>(10)</sup>, le nombre de chômeurs indemnisés au 31 décembre 2015 s'établit à 464 (+25 % par rapport au 31 décembre 2014).

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

L'action de l'agence au bénéfice du personnel civil est inscrite exclusivement dans le cadre du plan d'accompagnement des restructurations (PAR). Le personnel civil restructuré bénéficie de l'ensemble de l'offre de services de Défense Mobilité. Il peut être accompagné en régie, par les conseillers en emploi (CE) et les chargés de relations entreprises (CRE) des antennes Défense Mobilité.

*En effectifs physiques*

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
RECUS EN ENTRETIEN	11	17	100	30	158
<i>FEMMES</i>	4	9	65	6	84
<i>HOMMES</i>	7	8	35	24	74
INSCRITS DANS UNE DÉMARCHE DE RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE	4	5	30	5	44
<i>FEMMES</i>	3	2	18	0	23
<i>HOMMES</i>	1	3	12	5	21
RECLASSÉS DANS UN EMPLOI DU SECTEUR PRIVÉ	2	2	31	3	38
<i>FEMMES</i>	0	0	24	0	24
<i>HOMMES</i>	2	2	7	3	14

Source : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié de Défense Mobilité dans le cadre du PAR en 2015.

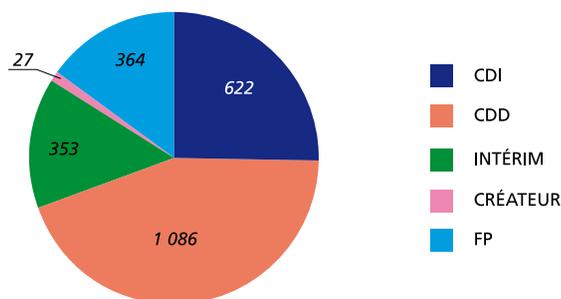
Lecture : en 2015, 11 agents de catégorie A ont été reçus en entretien par des conseillers de l'ARD.

En 2015, 158 civils du ministère de la défense ont été accompagnés par Défense Mobilité. Les nouveaux inscrits sont au nombre de 76, soit une hausse de 43,4 % par rapport à 2014. Le nombre de reclassés progresse de 52 % (38 en 2015 contre 25 en 2014).

(10) Le centre de traitement de l'indemnisation du chômage (CTIC) de Défense Mobilité traite également les factures de Pôle Emploi au titre des civils restructurés. La dépense correspondante est cependant impartie à une autre unité opérationnelle que Défense Mobilité.

## 5.5 – L'ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS VERS L'EMPLOI

En 2015, les conseillers d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC) de Défense Mobilité ont reçu 1 879 nouveaux conjoints au cours de l'année et accompagné un total de 4 573 conjoints (-8,4 %). 2 452 conjoints ont trouvé un emploi, soit 181 de moins qu'en 2014 (-6,9 %).



Source : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble des conjoints reclassés.

Lecture : en 2015, 622 conjoints ont trouvé un emploi en CDI.

Personnel de  
la Défense

Mouvements de  
personnel

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Relations  
professionnelles

Politique sociale

Réserve



# CHAPITRE 6

## LES CONDITIONS DE TRAVAIL

**Prévention des risques professionnels – accidents et maladies professionnelles – prévention des faits de harcèlement, de discrimination et de violences – congés parentaux – travail à temps partiel du personnel civil – compte épargne-temps**

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

Les dispositions propres à la Défense 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.

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

### Chiffres-clés

#### Personnel militaire :

**3 184 accidents** de service ou de trajet, avec arrêt, ont été déclarés, en 2014 <sup>(1)</sup> (+ 0,3 % par rapport à 2013);

**753 infirmités** ont été prises en compte, en 2015, **à la suite d'accidents de service ou de trajet** (+ 27,4 % par rapport à 2014);

**48 infirmités** ont été prises en compte, en 2015, **à la suite de maladies professionnelles** (- 14,3 % par rapport à 2014).

#### Personnel civil <sup>(1)</sup> :

**759 accidents du travail ou de service, avec arrêt**, ont été déclarés, en 2014 <sup>(1)</sup> (+ 11,5 % par rapport à 2013);

**178 accidents de trajet, avec arrêt**, ont été déclarés, en 2014 <sup>(1)</sup> (+ 42,4 % par rapport à 2013);

**154 maladies professionnelles ont été reconnues**, en 2014 <sup>(1)</sup> (+ 54,0 % par rapport à 2013);

**5 084 civils** travaillent **à temps partiel**, en 2015 (- 2,1 % par rapport à 2014);

**28 656 civils** disposent d'un **CET**, en 2015;

**514 353 jours** étaient stockés, au 31 décembre 2015, sur l'ensemble des CET.

(1) Les données relatives aux accidents et maladies professionnelles présentées concernent l'année 2014. Les données 2015 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec celui qui s'impose pour la publication du bilan social 2015.

prévention...) bénéficient d'une formation spécifique, préalable à leur prise de fonctions et, ultérieurement, d'une formation continue.

Les instances de concertation pour la prévention des risques professionnels sont distinctes pour 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. Cependant, chaque instance examine ces sujets transverses pour ce qui concerne leur personnel seulement.

## 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

##### L'organisation et le fonctionnement

La commission interarmées de prévention (CIP) <sup>(2)</sup> 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 du personnel militaire. Les membres du personnel sont désignés par les états-majors 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. À ce titre, elle est consultée par le ministre sur la politique à mettre en œuvre en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Elle effectue également des études relatives à la prévention des risques professionnels et est systématiquement consultée sur tous les projets de réglementation générale.

##### Les activités de la CIP

En 2015, la CIP s'est réunie le 26 mars, le 25 juin et le 26 novembre. Elle a traité :

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

- d'un projet de directive ministérielle <sup>(3)</sup> relative aux mesures de prévention face aux risques d'exposition à l'amiante présente dans les matériels, équipements et pièces de rechange ;
- d'un projet d'arrêté <sup>(4)</sup> relatif au recueil des dispositions de prévention ;
- d'un projet d'arrêté <sup>(5)</sup> modifiant l'arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2014 fixant les conditions particulières d'application des dispositions des sections 2 et 3 du chapitre III du titre V du livre 1<sup>er</sup> de la quatrième partie du code du travail aux organismes du ministère ;

(2) Cette commission est régie par les dispositions du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 et de l'arrêté du 3 janvier 1986 modifié relatif à la commission interarmées de prévention du ministère de la défense.

(3) Directive n° 3535/DEF du 24 avril 2015 relative aux mesures de prévention face aux risques d'exposition à l'amiante présent dans les matériels, équipements et les pièces de rechange (BOC n° 28 du 25 juin 2015).

(4) Arrêté du 21 décembre 2015 relatif au recueil des dispositions de prévention (JO n° 300 du 27 décembre 2015, texte n° 52 ; signalé au BOC 57/2015).

(5) Arrêté du 8 juillet 2015 modifiant l'arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2014 fixant les conditions particulières d'application des dispositions des sections 2 et 3 du chapitre III du titre V du livre 1<sup>er</sup> de la quatrième partie du code du travail aux organismes du ministère de la défense (JO n° 0172 du 28 juillet 2015, texte n° 15).

- d'une présentation des nouveaux programmes de formation des fonctionnels de la prévention du ministère de la défense ;
- d'une présentation du bilan de la mise en œuvre du plan d'actions ministériel SST 2015 et du plan d'actions 2016 ;
- d'une présentation de la directive de gestion des équipements de protection individuelle et des vêtements de travail dans le cadre de la politique « Habillage » ;
- d'une présentation de la directive générale 2015 pour la coordination des mesures de prévention dans les bases de défense ;
- d'un rappel des obligations du chef d'organisme en matière de formation à la sécurité et de délivrance des habilitations ;
- d'un point de situation sur la mise en œuvre des orientations ministérielles relatives aux risques psychosociaux et de son plan d'actions associé ;
- du rapport annuel <sup>(6)</sup> 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 2014, transmis à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

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

- le projet d'arrêté <sup>(7)</sup> relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel militaire en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense ;
- la présentation du bilan du 1<sup>er</sup> séminaire organisé au profit des conseillers prévention des commandants des bases de défense (COMBdD) et des coordonnateurs interarmées à la prévention ;
- l'organisation de la prévention pour les forces françaises en Côte d'Ivoire ;
- les statistiques de l'année 2014 relatives aux accidents du personnel militaire <sup>(8)</sup>, lesquelles soulignent que le taux global d'accidents au ministère de la défense est stable : 9 décès sont à déplorer en 2014 dont 8 à la suite d'un accident de la route ;
- le rapport annuel de médecine de prévention 2014 au profit du personnel militaire (cf. 6.1.3.2).

### 6.1.1.2 — Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents

#### L'organisation des CCHPA

Les CCHPA <sup>(9)</sup> sont constituées dans toute unité formant corps ou organisme militaire assimilé comptant plus de 50 militaires. Elles sont environ 540.

(6) 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.

(7) Arrêté du 2 avril 2015 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel militaire en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense (JO n° 90 du 17 avril 2015, texte n° 24 ; signalé au BOC 18/2015).

(8) 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.

(9) Les CCHPA sont régies par l'arrêté du 8 mars 1999 relatif aux commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents pour les militaires.

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 qui permettent :

- de mettre en place une CCHPA commune pour plusieurs organismes ou antennes d'organisme dont les activités ou la nature des risques professionnels sont similaires ;
- d'instaurer une CCHPA spéciale pour des organismes comptant moins de 50 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.

## Le rôle des CCHPA

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

Elles contribuent également 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 les agents via leurs 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 dialogue social du personnel civil

### 6.1.2.1 — La commission centrale de prévention

#### L'organisation et le fonctionnement

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) <sup>(10)</sup>.

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.

(10) La CCP est régie par les dispositions du décret n°2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense et de l'arrêté du 21 mai 2012 portant création de la commission centrale de prévention du ministère de la défense.

## Les activités de la CCP

En 2015, la CCP s'est réunie les 19 mars, 17 juin et 19 novembre.

Outre les sujets transverses relatifs à l'ensemble du personnel du ministère de la défense également mis à l'ordre du jour de la CIP (cf. 2.1.1.), ont été abordés :

- la cartographie des CHSCT et l'accompagnement de la mise en œuvre des comités issus des élections professionnelles du 4 décembre 2014 ;
- la formation des membres des CHSCT ;
- le projet d'arrêté fixant la liste des CHSCT bénéficiant d'une majoration du contingent annuel d'autorisation d'absence au ministère de la défense ;
- les statistiques sur les accidents du travail ou de trajet et aux maladies professionnelles du personnel civil, pour l'année 2014 ;
- le bilan de la mise en œuvre du suivi médical post-professionnel au titre de l'année 2014 prévu par le décret n° 2015-564 du 20 mai 2015 et par la circulaire du 18 août 2015 ;
- le rapport annuel de la médecine de prévention au titre de l'année 2014 (cf. 6.1.3.2) ;
- le bilan du plan handicap 2013-2015.

### 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 santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense fixe l'architecture des CHSCT qui sont désormais des instances spécialisées, rattachées aux comités techniques. Chaque comité technique bénéficie du concours d'un ou de plusieurs CHSCT.

Le CHSCT d'administration centrale et les CHSCT de réseaux ou de base de défense se réunissent trois fois par an. Les CHSCT locaux se réunissent au moins quatre fois par an, à l'initiative de leur président. La cartographie des CHSCT repose sur une logique d'emprise permettant une forte proximité de ces instances avec le personnel.

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

À la suite des élections professionnelles du 4 décembre 2014, 435 CHSCT ont été constitués ou renouvelés dans leur composition (404 CHSCT Défense et 31 CHSCT au sein des EPA sous tutelle du ministère de la défense).

Conformément à l'article 75-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, les membres des CHSCT bénéficient, pour l'exercice de certaines de leurs missions, d'un contingent annuel d'autorisations d'absence spécifique fixé en jours par l'arrêté du 27 octobre 2014 pris en application de l'article précité. Ce contingent est majoré, par arrêté interministériel, pour 161 CHSCT présentant des risques particuliers ou ayant une couverture géographique importante.

## 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

Deux évolutions réglementaires doivent être soulignées :

- un arrêté de la DRH-MD publié au journal officiel du 27 décembre 2015 fixe le contenu et les modalités d'élaboration du recueil des dispositions de prévention (RDP). Il prévoit également de nouvelles modalités de consultations préalables ;
- la formation initiale des fonctionnels de la prévention, dispensée par le centre de formation de la défense (CFD), est modifiée et mise en œuvre, sous sa forme rénovée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

#### L'évaluation des risques

Une directive ministérielle <sup>(11)</sup> 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.

Dans ce cadre, le chef d'organisme a obligation d'évaluer, sur son périmètre, les risques professionnels existants et d'en transcrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Il lui appartient de mettre en place le plan d'actions associé.

Au titre de l'année 2014, 89 % des organismes ont établi leur DUERP. Ce taux est en augmentation par rapport à l'année précédente (il était de 64 %, en 2013).

#### Le projet d'amélioration de la SST au ministère de la défense

##### La SST des militaires

Alors que le ministère de la défense met en œuvre, depuis plus de 40 ans, un cadre réglementaire visant à préserver la santé et à assurer la sécurité au travail du personnel civil et militaire, certains militaires placés auprès d'une autre autorité que celle du ministre de la défense ne bénéficient d'aucun cadre réglementaire en matière de santé et de sécurité au travail <sup>(12)</sup>.

Pour remédier à cette situation, l'article 30 de la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années de 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la Défense habilite le gouvernement à intervenir en matière législative, par ordonnance, pour instituer un dispositif destiné à mieux garantir la santé et la sécurité au travail des militaires durant leur service et, en particulier, pour ceux qui ne sont pas placés sous l'autorité du ministre de la défense.

(11) N° 3258/DEF du 9 avril 2014.

(12) Les dispositions du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 ne sont pas applicables aux formations militaires de la sécurité civile (FORMISC), aux structures internationales disposant de la personnalité juridique telles que le corps de réaction rapide européen (CRRE) ou le service de l'enseignement en Allemagne, aux participations extérieures (PARTEX) du ministère de la défense, à la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, au bataillon de marins-pompiers de Marseille, au service militaire adapté et aux militaires attachés auprès d'une ambassade.

## Les orientations ministérielles en matière de SST

Le ministre de la défense a transmis, par note du 16 décembre 2014, au CEMA, au délégué général pour l'armement, au SGA et aux chefs d'état-major, ses directives en matière de SST pour les quatre prochaines années.

Elles s'articulent autour de quatre orientations prioritaires :

- l'amélioration continue du dispositif en matière de santé et de sécurité au travail ;
- le développement de la connaissance des risques ;
- la prévention des risques psychosociaux ;
- la prévention de l'exposition aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction.

Au titre de l'année 2015, 23 actions étaient prévues : 18 ont été engagées dont 4 se poursuivront au-delà de 2015. 5 actions ont été reportées en 2016.

### 6.1.3.2 — La médecine de prévention

#### Le bilan du suivi médical

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 générales du service de santé des armées et les directions interarmées du service de santé (DIASS). Dans ce cadre, le bilan 2015, établi au titre de l'exercice 2014, met en évidence plusieurs points :

- 62 457 agents civils affectés en métropole sont suivis ;
- le taux de réalisation des visites médicales systématiques du personnel en surveillance médicale renforcée (SMR) est de 50 % en 2014. Il est conforme à l'évolution récente de la périodicité des visites médicales <sup>(13)</sup> ;
- le taux de réalisation des autres visites, précédemment dénommées surveillance médicale simple, est stable (35 % en 2014 contre 37,3 % en 2013) ;
- l'effectif suivi en personnel militaire au titre de la médecine de prévention est de 53 544 agents en métropole ;
- le taux de réalisation des visites médicales renforcées est de 62,15 % (à noter qu'un suivi du personnel militaire est, par ailleurs, assuré dans le cadre de la médecine d'armées) ; 16,7 % des militaires relèvent d'une surveillance renforcée.

La mise en application de la nouvelle périodicité de deux ans des visites médicales a permis le redéploiement du temps médical vers la prévention primaire, au côté des autres préventeurs du ministère de la défense.

(13) Périodicité prévue par l'arrêté du 23 janvier 2013 fixant les modalités de nomination des médecins de prévention ainsi que l'organisation et les conditions de fonctionnement du service de médecine de prévention organisé au profit de l'ensemble du personnel civil du ministère de la défense (JO n° 46 du 23 janvier 2013, texte 24).

## L'activité des médecins de prévention

### Répartition des médecins de prévention, par statut

NOMBRE DE MÉDECINS DE PRÉVENTION*	
POUR LE PERSONNEL CIVIL	184
POUR LE PERSONNEL MILITAIRE	189
TOTAL	373

Source : DRH-MD/SRHC/SRP.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil.

Lecture : en 2015, 184 médecins de préventions exercent leurs fonctions au bénéfice du personnel civil de la Défense.

\* Il convient de préciser que les médecins de prévention n'exercent pas tous cette activité à temps plein pour le ministère de la défense. Aussi, s'agissant du personnel civil, 184 médecins de prévention représentent 28,5 ETP.

### Nombre de demandes de visites spontanées aux médecins de prévention pour 100 agents <sup>(14)</sup>

NOMBRE DE DEMANDES DE VISITES SPONTANÉES AUX MÉDECINS DE PRÉVENTION	
POUR 100 PERSONNELS CIVILS	8,0
POUR 100 PERSONNELS MILITAIRES	5,0*

Source : DRH-MD/SRHC/SRP.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil.

Lecture : En moyenne, pour 100 civils de la Défense, 8 visites spontanées aux médecins de prévention ont été recensées au cours de l'année 2014.

\* Ne sont comptabilisés que les militaires suivis dans le cadre d'une SMR.

### 6.1.3.3 — La formation en matière de prévention des risques professionnels

#### La formation des agents en charge de la prévention des risques professionnels

Relevant de la DRH-MD, le 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.

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

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

(14) Cet indicateur est établi sur la base des données fournies par le rapport annuel de médecine de prévention au titre de l'année 2014. Conformément aux orientations ministérielles relatives aux risques psychosociaux, cet indicateur distingue le personnel civil du personnel militaire.

En 2015, sur 1 610 demandes de formation exprimées par les coordonnateurs centraux à la prévention, 997 stagiaires ont pu bénéficier des stages organisés par le CFD.

## Répartition des stagiaires formés par le CFD par statut, par catégorie et par armée, direction ou service

En effectifs physiques

	MILITAIRES*				CIVILS					ENSEMBLE	%
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	TOTAL MILITAIRES	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	Ouv.	TOTAL CIVILS		
TERRE	58	77	13	148	10	62	30	24	126	274	27,5
MARINE	26	98	3	127	9	20	4	13	46	173	17,4
AIR	17	55	1	73	13	18	8	12	51	124	12,5
EMA	13	17	2	32	17	5	2	1	25	57	5,7
SCA	12	13	5	30	11	17	12	28	68	98	9,8
SIMU	6	8	0	14	2	2	2	2	8	22	2,2
SSA	16	19	3	38	2	10	6	8	26	64	6,4
SEA	4	6	0	10	1	4	6	10	21	31	3,1
DGA	6	0	0	6	13	8	0	9	30	36	3,6
SGA	8	5	0	13	9	17	16	15	57	70	7,0
DIRISI	10	7	0	17	5	6	2	1	14	31	3,1
AUTRES SERVICES**	4	2	0	6	4	7	0	0	11	17	1,7
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>	<b>307</b>	<b>27</b>	<b>514</b>	<b>96</b>	<b>176</b>	<b>88</b>	<b>123</b>	<b>483</b>	<b>997</b>	<b>100,0</b>

Source : DRH-MD/SRHC/SRP.

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

Lecture : en 2015, 58 officiers de l'armée de terre en charge de la prévention ont été formés par le CFD.

\* Les volontaires ne bénéficient pas des stages de formation du CFD.

\*\* DGSE, cabinet du ministre, DGGN, DRM, ECPAD.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

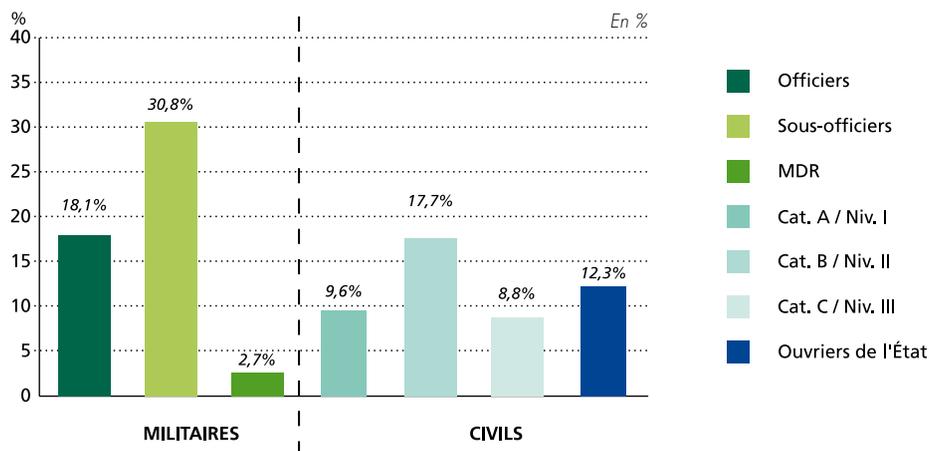
Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

## Répartition des stagiaires formés par le CFD, par statut et par catégorie



Source : DRH-MD/SRHC/SRP.

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

Lecture : en 2015, 18,1 % des stagiaires formés par le CFD sont des officiers.

Remarque : les volontaires ne bénéficient pas des stages de formation du CFD.

## La formation des membres des CHSCT et des CCHPA

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 santé et de sécurité au travail au ministère de la défense et à l'arrêté du 2 avril 2015 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel militaire en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense, le CFD est chargé d'organiser et de mettre en œuvre le module général de formation des membres des CHSCT et des CCHPA.

Au titre de l'année 2015, le CFD a organisé avec l'appui de formateurs accrédités et des conseillers prévention des bases de défense, 29 sessions de formation permettant de former 482 membres de CHSCT et de CCHPA.

## Membres des CCHPA et des CHSCT siégeant dans les instances de prévention des risques professionnels formés pendant 2 jours consécutifs par le CFD

En effectifs physiques

EFFECTIF FORMÉ EN 2015 PENDANT 2 JOURS CONSÉCUTIFS	
MEMBRES DES CCHPA	126
MEMBRES DES CHSCT	356
TOTAL	482

Source : DRH-MD/SRHC/SRP.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil formé par le CFD pendant deux jours consécutifs en 2015.

Lecture : en 2015, 356 membres des CCHPA ont bénéficié d'une formation de 2 jours consécutifs par le CFD.

## Coût de la formation des membres des CCHPA et des CHSCT siégeant dans les instances de prévention des risques professionnels

En K€

COÛT DE LA FORMATION*	
DISPENSÉE AUX MEMBRES DES CCHPA	46,9
DISPENSÉE AUX MEMBRES DES CHSCT	132,4
<b>TOTAL</b>	<b>179,3</b>

Source: DRH+MD/SRHC/SRP.

Champ: ensemble des formations dispensées au personnel militaire et civil par le CFD pendant deux jours consécutifs en 2015.

Lecture: en 2015, 46,9 K€ ont été dépensés pour la formation des membres des CCHPA.

\*Basé sur le coût forfaitaire jour-stagiaire fixé par l'objectif n° 4 du COP 2015-2017 du CFD.

## 6.2 – LES ACCIDENTS DE SERVICE OU DE TRAJET ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

### 6.2.1 – Le personnel militaire

Répartition des accidents de service et de trajet avec arrêt, par armée, direction et service en 2014 <sup>(15)</sup>

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	SID	DGA	EMA	DIRISI	SEA	SSA	SCA*	AUTRES SERVICES**	TOTAL***
ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET AVEC ARRÊT	890	586	634	49	5	184	58	39	63	610	66	3184
DONT DÉCÈS	2	2	2	1	0	1	0	0	0	1	0	9
NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES	18772	8232	10984	1077	36	2036	1127	1339	1245	ND	490	45338

Source: EMA/SCH-PERF/Appui métier/PMRE.

Champ: ensemble des militaires ayant connu un accident de service ou de trajet au cours de l'année 2014.

Lecture: en 2014, 890 militaires de l'armée de terre ont déclaré un accident de service ou de trajet.

\* Le SCA qui a changé de périmètre d'autorité en 2014 (ajout des militaires affectés en GSBdD) n'a pu recueillir, sur ce nouveau périmètre, les données concernant les journées perdues suite aux accidents de service et de trajet survenus en 2014.

\*\* DRM, SIMu, DPSD.

\*\*\* Hors SCA pour le nombre de journées perdues.

(15) Les données présentées relatives aux accidents de service concernent l'année 2014. Celles relatives à l'année 2015 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec celui qui s'impose pour la publication du bilan social 2015.

## Répartition des infirmités pour lesquelles une pension a été attribuée pour la première fois en 2015 et des pensions attribuées pour la première fois ou suite à une infirmité nouvelle en 2015, par armée, direction et service gestionnaire

En effectifs physiques

	INFIRMITÉS PRISES EN COMPTE POUR LA PREMIÈRE FOIS EN 2015			PENSIONS ATTRIBUÉES POUR LA PREMIÈRE FOIS OU SUITE À UNE INFIRMITÉ NOUVELLE EN 2015
	SUITE À DES ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET*	SUITE À DES MALADIES PROFESSIONNELLES	TOTAL	
TERRE	519	17	536	530
MARINE	41	24	65	70
AIR	102	3	105	61
GENDARMERIE	67	2	69	84
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	24	2	26	20
<b>TOTAL</b>	<b>753</b>	<b>48</b>	<b>801</b>	<b>765</b>

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 2015.

Lecture : 519 infirmités contractées par des militaires à la suite d'un accident de service ou de trajet ont été prises en compte pour la première fois en 2015.

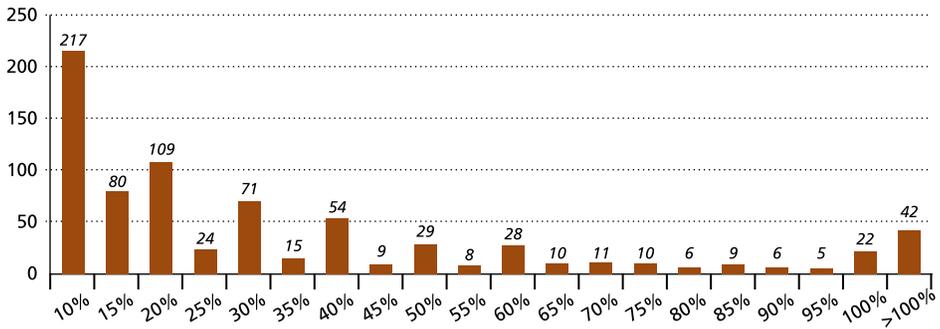
\* Depuis 2010, la sous-direction des pensions comptabilise conjointement les accidents de service et de trajet.

\*\* SSA, SEA, DGA, SCA, APM, CGA et SID.

L'augmentation du nombre de pensions d'invalidité allouées en 2015 s'explique, notamment, par le renforcement des effectifs de la sous-direction des pensions.

## Répartition des pensions allouées en 2015, par taux d'invalidité global

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 2015.

Lecture : en 2015, 217 pensions ont été allouées pour un taux d'invalidité de 10 %.

### 6.2.2 — Le personnel civil

Après une baisse continue entre 2009 et 2013, une augmentation est observée en 2014 <sup>(16)</sup> par rapport à l'année précédente, tant pour les accidents du travail ou de service avec arrêt (+ 11,5 %) que pour les accidents de trajet avec arrêt (+ 42,4 %) et les maladies professionnelles reconnues (+ 54,0 %). En revanche, le nombre de journées perdues en 2014 est en diminution par rapport à 2013 pour les accidents du travail ou de service (- 2,3 %), les accidents de trajet (- 2,1 %) et les maladies professionnelles reconnues imputables au service (- 31,0 %).

(16) Toutes les données présentées relatives aux accidents du travail, de trajet et aux maladies professionnelles du personnel civil concernent l'année 2014. Celles relatives à l'année 2015 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec celui qui s'impose pour la publication du Bilan social 2015.

## 6.2.2.1 — Les accidents du travail ou de service, les accidents de trajet et les maladies professionnelles

### Répartition des accidents du travail ou de service, par employeur, en 2014

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
ACCIDENTS DU TRAVAIL OU DE SERVICE	236	78	139	30	194	623	120	1 420
<i>DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT</i>	<i>141</i>	<i>43</i>	<i>88</i>	<i>18</i>	<i>91</i>	<i>328</i>	<i>50</i>	<i>759</i>
<i>DONT DÉCÈS</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES	3 031	934	1 538	673	2 280	7 777	1 004	17 237

Source : DRH/MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil ayant déclaré un accident du travail ou de service en 2014.

Lecture : en 2014, 236 civils de l'armée de terre ont déclaré un accident du travail ou de service.

\* EMA et organismes interarmées.

### Répartition des accidents de trajet, par employeur, en 2014

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
ACCIDENTS DE TRAJET	39	19	27	4	77	113	24	303
<i>DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT</i>	<i>26</i>	<i>10</i>	<i>19</i>	<i>1</i>	<i>42</i>	<i>68</i>	<i>12</i>	<i>178</i>
<i>DONT DÉCÈS</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES	1 057	260	874	18	1 112	2 012	243	5 576

Source : DRH/MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil ayant déclaré un accident de trajet en 2014.

Lecture : en 2014, 39 civils de l'armée de terre ont déclaré un accident de trajet.

\* EMA et organismes interarmées.

## Répartition des maladies professionnelles, par employeur, en 2014

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
MALADIES DÉCLARÉES	47	12	31	12	39	105	13	259
MALADIES RECONNUES	30	7	23	6	21	60	7	154
DONT DÉCÈS	0	0	0	0	1	0	0	1
NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES	1 322	937	300	456	293	4 397	0	7 705

Source: DRHMD/SA2P/P.

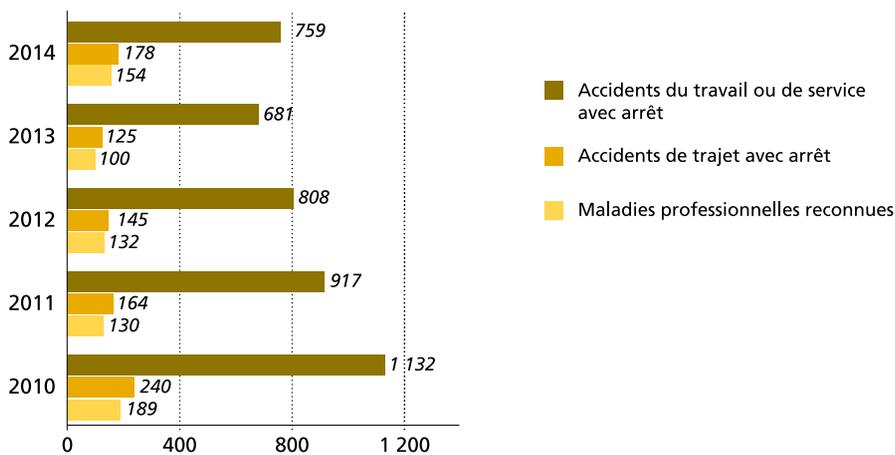
Champ: ensemble du personnel civil ayant déclaré une maladie professionnelle en 2014.

Lecture: en 2014, 47 civils de l'armée de terre ont déclaré une maladie professionnelle.

\* EMA et organismes interarmées.

## Évolution sur 5 ans des accidents du travail ou de service avec arrêt, des accidents de trajet avec arrêt et des maladies professionnelles reconnues

En effectifs physiques



Source: DRHMD/SA2P/P.

Champ: ensemble du personnel civil ayant connu un accident du travail ou de trajet avec arrêt ou une maladie professionnelle reconnue entre 2010 et 2014.

Lecture: en 2014, 154 maladies professionnelles ont été reconnues pour le personnel civil, 178 accidents de trajet avec arrêt et 759 accidents du travail ou de service avec arrêt ont été déclarés.

## 6.2.2.2 — Les allocations et les rentes

### Répartition des accidents et des maladies professionnelles du personnel titulaire ayant donné lieu au versement d'une allocation temporaire d'invalidité, par catégorie

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*)
CAT. A	0	-	1	12,0 %	4	6,5 %	5	7,6 %
CAT. B	1	10,0 %	2	31,5 %	5	3,0 %	8	11,0 %
CAT. C	5	12,6 %	2	10,0 %	38	14,6 %	45	14,2 %
TOTAL	6	12,2 %	5	19,0 %	47	12,7 %	58	13,2 %

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant connu un accident ou une maladie professionnelle donnant lieu à la reconnaissance en 2014, d'une invalidité permanente et au versement d'une allocation temporaire.

Lecture : en 2014, au sein de la catégorie B, un accident a donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente partielle à un taux de 10 %.

\* Invalidité permanente partielle.

### Répartition des accidents et des maladies professionnelles du personnel ouvrier de l'État et non titulaire ayant donné lieu au versement d'une rente

En effectifs physiques

	RENTES PAYÉES			TOTAL
	CAPITAUX IPP* < 10 %	IPP* > 10 % ET < 50 %	IPP* > 50 %	
ACCIDENTS DU TRAVAIL	47	21	1	69
ACCIDENTS DE TRAJET	15	2	0	17
MALADIES PROFESSIONNELLES	35	14	3	52
TOTAL	97	37	4	138

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire et ouvrier de l'État ayant connu un accident ou une maladie professionnelle donnant lieu à la reconnaissance en 2014, d'une invalidité permanente et au versement d'une rente.

Lecture : en 2014, 47 accidents du travail ont donné lieu au versement d'une rente en faveur d'un agent non titulaire ou d'un ouvrier de l'État pour une IPP reconnue à un taux inférieur à 10 %.

\* Invalidité permanente partielle.

## 6.3 – LA PRÉVENTION DES FAITS DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCES

### • Harcèlement moral et discrimination

Le traitement institutionnel de la souffrance au travail relève de la responsabilité de l'employeur. Pour prendre en compte les situations qui n'auraient pas été décelées à ce niveau, le dispositif « Écoute défense » (ED) a été créé en 2013. Il offre une ligne directe d'écoute <sup>(17)</sup>, d'information et d'orientation pour le personnel, civil et militaire, exposé en service à des situations de stress opérationnel et des traumatismes psychiques. En 2015, son périmètre d'action a été étendu à la prise en charge psychologique de victimes de harcèlement moral et de discrimination. Cet élargissement de la mission s'est traduit par le recrutement de 10 psychologues supplémentaires.

### • Harcèlement, discrimination et violences sexuels

Dans le cadre d'un plan d'action global visant à combattre efficacement les cas de harcèlement, de discrimination et de violences sexuels au sein du ministère, le ministre de la défense a créé la cellule dite « Thémis ».

#### La mission

Cette cellule écoute les victimes et leur propose un appui juridique, qui peut s'inscrire dans la durée. Elle est également habilitée à conseiller le commandement.

Au titre de la prévention, la cellule :

- est intervenue une vingtaine de fois, en 2015, devant différents publics, notamment devant les cadres des trois nouveaux centres du service militaire volontaire (SMV) ;
- a réalisé, en coopération avec la MIPROF <sup>(18)</sup> et les armées, un « kit de prévention », comprenant trois films d'animation, un livret d'accompagnement et un diaporama, qui sera utilisé prochainement par les instructeurs dans les centres de formation d'instruction militaire des trois armées ;
- a travaillé avec la direction des affaires juridiques, les armées, les directions et les services du ministère à la réalisation, d'une part d'un vadémécum des bonnes pratiques pour conseiller le commandement, d'autre part d'un guide d'aide à la gestion des dossiers de changement d'identité sexuelle.

Sur le plan international, elle a également participé à un colloque organisé à Genève par une fondation internationale et soutenu par l'OTAN, et a reçu le chef de l'équipe stratégique des forces armées canadiennes sur « *l'inconduite sexuelle* ».

#### Les actions de communication

La montée en puissance de la cellule « Thémis » s'est accompagnée d'actions de communication. La création d'un onglet « Thémis » sur les pages d'accueil des sites Intradef et Internet du ministère, qui lui garantit visibilité et accessibilité, montre chaque jour son efficacité en permettant un accès direct aux informations nécessaires pour contacter la cellule. Une affiche « Stop au harcèlement sexuel » a également été mise en ligne sur ces

(17) Des psychologues cliniciens du SSA assurent, à tour de rôle, une astreinte téléphonique, vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sept jours sur sept au numéro suivant : 08 08 800321.

(18) MIPROF : Mission interministérielle de protection des femmes contre les violences et de lutte contre la traite des êtres humains.

sites ainsi que les principaux documents relatifs à la cellule « Thémis ». Enfin, une plaquette « Thémis » a été diffusée avec le bulletin de salaire ou de solde du mois de mai 2015 à tous les agents du ministère, civils comme militaires, et les numéros d'avril et mai 2015 de la revue « Armée d'aujourd'hui » ont consacré trois pages à la cellule (la plaquette « Thémis » a été insérée dans celui de mai).

Le chef de la cellule a aussi participé à un « point de presse de la délégation à l'information et à la communication de la défense DICOd », suivi de nombreux articles dans la presse.

## Répartition des dossiers instruits par la cellule « Thémis » en 2015

*En effectifs physiques*

	FAITS PRÉSUMÉS COMMIS		VICTIMES CONCERNÉES		
	AVANT LE 15/04/2014	APRÈS LE 15/04/2014	FEMMES	HOMMES	TOTAL
VIOLS	5	3	8	0	8
AGRESSIONS SEXUELLES	7	8	14	1	15
HARCÈLEMENT SEXUEL	4	10	13	1	14
CAPTATION D'IMAGE-VOYEURISME	0	5	4	1	5
DISCRIMINATION DONT HOMOPHOBIE	12	14	18	8	26
HARCÈLEMENT SEXISTE	2	4	6	0	6
DIVERS	1	0	1	0	1
<b>ENSEMBLE</b>	<b>31</b>	<b>44</b>	<b>64</b>	<b>11</b>	<b>75</b>

Source : CGA/PRB/Cellule « Thémis ».

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA signalé en 2015 comme ayant été victime de harcèlement ou de violences sexuelles.

Lecture : en 2015, la cellule « Thémis » a été saisie de 5 cas de viol qui auraient été commis avant le 15 avril 2014.

La cellule « Thémis » a été saisie 75 fois en 2015. La grande majorité des signalements (85 %) est le fait de femmes, plutôt jeunes. Ces dossiers concernent davantage les militaires que les civils mais dans des proportions identiques à leur répartition au sein du ministère (77 % contre 23 %).

Le tableau ci-dessus recense, pour chaque victime potentielle (faits présumés), le fait le plus « grave » ou le fait principal pour lequel elle a saisi la cellule « Thémis ». Ces statistiques recouvrent des signalements de viol ou tentative de viol, d'agression sexuelle ou de harcèlement sexuel selon les définitions des articles 222-22 et 222-23 du code pénal.

## 6.4 – LES CONGÉS PARENTAUX

Répartition des congés parentaux du personnel militaire, par armée, direction et service gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	CONGÉS PARENTAUX		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TERRE	270	75	345
MARINE	95	14	109
AIR	347	49	396
GENDARMERIE*	1	0	1
DGA	4	1	5
SSA	57	1	58
SEA	5	0	5
SCA	9	0	9
<b>TOTAL</b>	<b>788</b>	<b>140</b>	<b>928</b>

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : personnel militaire sous PMEA en congé parental.

Lecture : en décembre 2015, 345 militaires de l'armée de terre étaient en congé parental.

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

NB : aucun militaire en congé parental pour le SID, le CGA et les APM.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

## Répartition des congés parentaux du personnel civil, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	CONGÉS PARENTAUX		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	111	6	117
NON TITULAIRES	5	2	7
OUVRIERS DE L'ÉTAT	4	0	4
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>8</b>	<b>128</b>

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

Champ : personnel civil en congé parental en décembre 2015.

Lecture : en décembre 2015, 111 agents titulaires féminins sont en congé parental.

## 6.5 – LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DU PERSONNEL CIVIL

Sur l'ensemble du personnel civil, 5084 agents exerçaient leurs fonctions à temps partiel, en décembre 2015, soit 8,4 % des effectifs.

### Répartition des agents à temps partiel, par taux d'activité et par statut

En effectifs physiques

		QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL						TOTAL
		MOINS DE 50 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	
TITULAIRES	FEMMES	3	73	55	78	2347	684	3240
	HOMMES	0	18	8	5	334	112	477
	S/TOTAL	3	91	63	83	2681	796	3717
NON TITULAIRES	FEMMES	9	153	8	18	208	78	474
	HOMMES	11	123	2	4	69	20	229
	S/TOTAL	20	276	10	22	277	98	703
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	2	8	4	7	265	98	384
	HOMMES	0	19	3	4	197	57	280
	S/TOTAL	2	27	7	11	462	155	664
TOTAL	FEMMES	14	234	67	103	2820	860	4098
	HOMMES	11	160	13	13	600	189	986
	TOTAL	25	394	80	116	3420	1049	5084

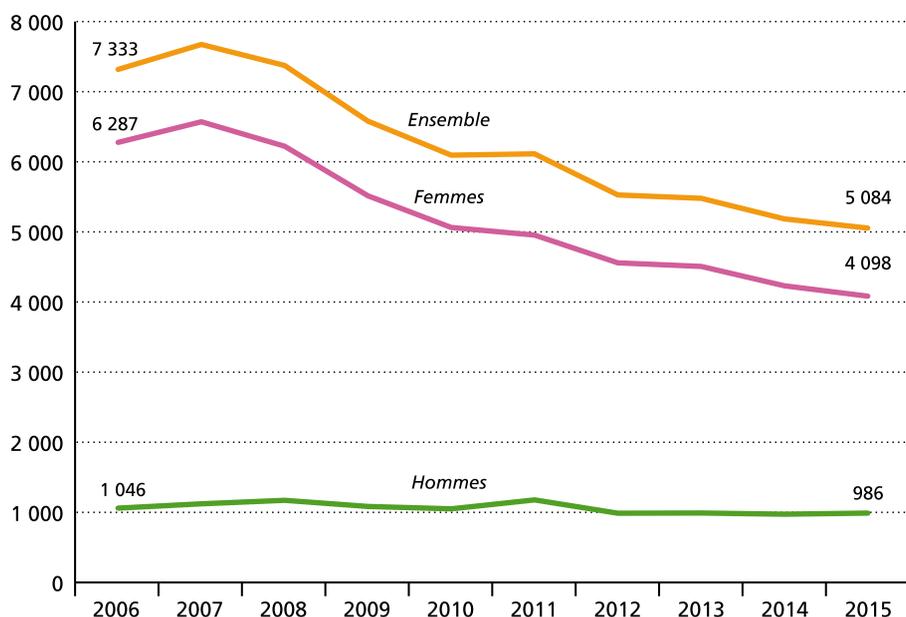
Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : personnel civil travaillant à temps partiel en décembre 2015.

Lecture : en décembre 2015, 91 agents titulaires travaillaient à 50 % au sein du ministère.

## Évolution sur 10 ans du nombre d'agents à temps partiel

En effectifs physiques



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

Champ : ensemble du personnel civil travaillant à temps partiel entre 2006 et 2015.

Lecture : en 2015, 986 agents civils masculins travaillent à temps partiel au sein du ministère.

### 6.6 – LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

En 2015, 20 656 agents civils disposent d'un compte épargne-temps (CET).

Au 31 décembre 2015, 514 353 jours étaient stockés sur l'ensemble des CET.

Au cours de l'année 2015 :

- 22 709 jours disponibles sur les CET ont été utilisés sous forme de congé ;
- 98 722 jours de congés non pris ont été déposés sur les CET.

Conditions  
de travail

Relations  
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Personnel de  
la Défense

Mouvements de  
personnel

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion



# Chapitre 7

## LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

### Concertation du personnel militaire – dialogue social du personnel civil – mouvements de grève

En 2015, le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) s'est réuni à l'occasion de trois sessions.

Lors de la 1<sup>re</sup> session, il a rendu un avis favorable avec observations au projet de loi autorisant la création d'associations professionnelles nationales de militaires (APNM). Ce projet a abouti à la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la Défense (voir encadré page suivante).

Au cours des deux autres sessions, le CSFM a rendu un avis favorable ou favorable avec observations, sur 27 textes consacrés à des questions statutaires et à la condition du personnel militaire.

Outre ces trois sessions, le ministre de la défense a convoqué le groupe de liaison, le 19 mai 2015, en vue de l'informer notamment sur l'impact de la mission « SENTINELLE » sur la communauté militaire.

Pour le personnel civil, l'année 2015 a été marquée par la mise en place des instances de concertation dans leur composition renouvelée à la suite des élections du 4 décembre 2014. Le Comité technique ministériel (CTM) s'est réuni à quatre reprises, deux fois sous la présidence du ministre de la défense, deux fois sous la présidence du secrétaire général pour l'administration. 24 textes ont été examinés.

#### Faits marquants

321 militaires dont 61 femmes (19,0 % des effectifs) siègent au sein des sept conseils de la fonction militaire.

79 militaires dont 18 femmes (22,8 % des effectifs) auxquels s'ajoutent 6 retraités, tous masculins, siègent au CSFM.

\* \*

\*

15 représentants civils titulaires siègent au CTM, dont 4 femmes (26,7 % des effectifs).

118 représentants civils titulaires dont 28 femmes (23,7 % des effectifs) siègent au sein des 12 comités techniques de réseau.

297 représentants civils titulaires dont 124 femmes (41,8 %) siègent au sein des différentes commissions administratives paritaires du personnel titulaire.

Les moyens humains, attribués en équivalents temps plein (ETP) aux différentes organisations syndicales représentatives, s'élèvent à 430 ETP, au titre de l'année 2015.

## La création d'associations professionnelles nationales de militaires (APNM)

La création d'APNM tire les conséquences de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) qui, par deux arrêts du 2 octobre 2014, a condamné la France pour non-respect de l'article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales garantissant le droit d'association, dont la liberté syndicale est l'un des aspects.

Le code de la défense, dans ses articles L.4121-1 à 4, avait jusqu'alors interdit aux militaires en activité de service d'adhérer à des groupements ou associations à caractère politique ou syndical. La remise en question de cette interdiction implique non seulement de reconnaître aux militaires le droit de créer et d'adhérer à des organismes ayant pour objet la défense de leurs intérêts matériels et moraux, mais aussi de garantir à ces organismes, par l'attribution de certains droits et moyens, l'exercice effectif de la mission qu'ils se sont assignés, notamment par la reconnaissance d'un droit au dialogue social avec la hiérarchie militaire.

S'appuyant sur les conclusions du rapport de Monsieur Bernard Pêcheur, président de section au Conseil d'État, remis le 18 décembre 2014 au Président de la République, le législateur est donc intervenu (loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la Défense) afin de lever cette interdiction. La spécificité des missions qui incombent aux forces armées justifie, cependant, certaines restrictions apportées aux modes d'action et d'expression des associations professionnelles nationales de militaires (APNM) et des militaires qui y adhèrent : les droits de grève, de manifestation ou de retrait notamment, ainsi que toute action menée par des militaires engagés dans des opérations extérieures.

La loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 :

- définit « la condition militaire » : [Elle] « recouvre l'ensemble des obligations et des sujétions propres à l'état militaire, ainsi que les garanties et les compensations apportées par la Nation aux militaires. Elle inclut les aspects statutaires, économiques, sociaux et culturels susceptibles d'avoir une influence sur l'attractivité de la profession et des parcours professionnels, le moral et les conditions de vie des militaires et de leurs ayants droit, la situation et l'environnement professionnels des militaires, le soutien aux malades, aux blessés et aux familles, ainsi que les conditions de départ des armées et d'emploi après l'exercice du métier militaire. » (article L.4111-1 du code de la défense) ;
- fixe les principes régissant la représentativité des APNM tels que, notamment, la transparence financière, une ancienneté minimale d'un an et l'exercice d'une influence significative mesurée en fonction de l'effectif des adhérents, des cotisations perçues et de la diversité des grades représentés ;
- articule le fonctionnement des APNM avec celui du Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) ; ainsi, notamment, pour y siéger, une APNM doit être représentative d'au moins trois forces armées et de deux formations rattachées ; la représentation est limitée au tiers du total des sièges ; le champ de compétence de cette instance est élargi à l'ensemble des thèmes constitutifs de la condition militaire.

Deux décrets d'application de cette loi en cours de rédaction à la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) préciseront notamment les moyens alloués aux APNM, les dispositifs de protection des représentants du personnel militaire exerçant une fonction au sein du bureau de direction de son APNM et les modalités de concertation.

Le rôle des APNM est prévu s'articuler en trois niveaux :

- les APNM représentatives (interarmées ou fédérations) siégeant au CSFM ;
- les APNM représentatives au niveau d'une force armée ou d'une formation rattachée ;
- les APNM non représentatives.

## 7.1 – LA CONCERTATION DU PERSONNEL MILITAIRE

Trois types d'instances existent pour le personnel militaire :

- le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) et les Conseils de la fonction militaire (CFM), qui étudient les questions concernant les conditions de vie, d'exercice du métier militaire ou d'organisation du travail (cf. 7.1.1) ;
- le Conseil permanent des retraités militaires (CPRM), qui étudie les questions touchant à la condition des militaires retraités et de leur famille (cf. 7.1.2) ;
- les instances de concertation pour la prévention des risques (cf. chapitre 6, point 6.1.1).

### 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 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 de la gendarmerie nationale), les 79 militaires du CSFM, dont 18 femmes, sont élus parmi les membres des CFM. À ceux-ci, s'ajoutent 6 retraités militaires désignés par le ministre au titre des organisations nationales de retraités militaires les plus représentatives.

Les représentants du CSFM siègent dans les conseils d'administration de plusieurs organismes :

- 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.

Certains membres participent également au Haut comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM), au comité d'orientation de l'agence de reconversion de la défense (ARD), 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 et au « groupe utilisateurs soldes », pour Louvois.

## Composition des CFM, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	DGA	SSA	SEA	TOTAL
OFFICIERS	24	8	12	10	16	23	4	97
FEMMES	1	2	2	0	4	11	0	20
HOMMES	23	6	10	10	12	12	4	77
SOUS-OFFICIERS	34	27	25	66	0	20	5	177
FEMMES	7	6	5	8	0	5	0	31
HOMMES	27	21	20	58	0	15	5	146
MdR	30	4	8	0	0	1	4	47
FEMMES	4	1	4	0	0	1	0	10
HOMMES	26	3	4	0	0	0	4	37
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>76</b>	<b>16</b>	<b>44</b>	<b>13</b>	<b>321</b>
FEMMES	12	9	11	8	4	17	0	61
HOMMES	76	30	34	68	12	27	13	260

Source : secrétariat général du CSFM.

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

Lecture : en 2015, 24 officiers dont 1 femme siègent au sein du CFM de l'armée de terre.

## Composition du CSFM, par CFM d'origine, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	DGA	SSA	SEA	TOTAL
OFFICIERS	5	3	3	3	2	3	1	20
FEMMES	0	1	0	0	1	1	0	3
HOMMES	5	2	3	3	1	2	1	17
SOUS-OFFICIERS	10	7	7	16	0	0	0	40
FEMMES	3	1	3	2	0	0	0	9
HOMMES	7	6	4	14	0	0	0	31
MdR	12	2	4	0	0	0	1	19
FEMMES	4	1	1	0	0	0	0	6
HOMMES	8	1	3	0	0	0	1	13
RETRAITÉS	-	-	-	-	-	-	-	6
FEMMES								0
HOMMES								6
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>85</b>
FEMMES	7	3	4	2	1	1	0	18
HOMMES	20	9	10	17	1	2	2	67

Source : secrétariat général du CSFM.

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

Lecture : en 2015, le CSFM comprend 5 officiers du CFM de l'armée de terre dont aucune femme.

### 7.1.1.2 — Les attributions

Les CFM dans les armées et les formations rattachées étudient toute question relative à leur armée, direction ou service concernant les conditions de vie, d'exercice du métier militaire ou d'organisation du travail. Ils peuvent également procéder à une étude des questions inscrites à l'ordre du jour du CSFM relatives à leur armée, direction ou service.

La loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la loi de programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la Défense étend le périmètre de compétence du CSFM. Dorénavant, il exprime son avis sur les questions de caractère général relatives à la condition des militaires et est obligatoirement saisi des projets de loi modifiant le statut général des militaires ainsi que des textes d'application qui ont une portée statutaire, indiciaire ou indemnitaire, donnant ainsi aux membres une compétence consultative élargie. Le CSFM est, par ailleurs, informé des suites données par l'administration aux demandes et aux avis qu'il a exprimés au cours des précédentes sessions. Un point de situation lui est également fait, à chaque session, sur les questions d'actualité relatives à la condition militaire.

### 7.1.1.3 — Les activités de l'année 2015

**Le CSFM a tenu trois sessions en 2015.**

- **Au cours de la 92<sup>e</sup> session bis (du 13 au 15 avril 2015), le Conseil a été consulté sur le projet de loi autorisant la création d'associations professionnelles nationales de militaires.**

Cette session prolonge la 92<sup>e</sup> session du CSFM, tenue en décembre 2014, au cours de laquelle le CSFM avait validé l'avis de son groupe de travail sur les implications des deux arrêts de la CEDH, du 2 octobre 2014, concernant le dialogue interne des militaires (avis favorable avec observations).

- **À l'occasion de la 93<sup>e</sup> session (du 5 au 9 octobre 2015), le ministre de la défense a souhaité que le thème d'étude « la condition militaire » soit inscrit à l'ordre du jour. Au cours de cette session, il a par ailleurs été demandé au CSFM de donner un avis sur huit projets de textes visant à :**
1. lier au service de l'institution militaire, en qualité de militaire contractuel et pour une période déterminée, un élève qui aura bénéficié d'une aide spécifique dite « bourse » accordée par l'État/Défense au titre d'un programme de formation spécifique (avis favorable avec observations);
  2. modifier le code de la défense en vue de clarifier les dispositions concernant la prise en compte, pour l'avancement, du temps passé dans certaines positions de non activité (avis favorable);
  3. élaborer un cadre réglementaire approprié pour les militaires placés pour emploi auprès d'autres administrations (ambassades, collectivités territoriales, ministère en charge de l'outre-mer, etc.) qui, en l'état des textes, ne relèvent d'aucune disposition relative à la santé et à la sécurité au travail (avis favorable avec observations);
  4. prolonger la durée du mandat des membres du CSFM et des CFM, jusqu'à la mise en place des instances renouvelées (avis favorable avec observations);

- 5. actualiser la référence du code de la recherche au 5<sup>e</sup> alinéa de l'article R4138-29-1-1 du code de la défense relatif au congé pour création ou reprise d'entreprise (avis favorable);
- 6. fusionner les écoles d'officiers de l'armée de l'air dans les dispositions réglementaires relatives au recrutement et la scolarité des élèves des écoles d'officiers de l'armée de l'air (avis favorable);
- 7. préciser la condition de diplôme exigée pour l'avancement des officiers au grade de commandant ou dénomination équivalente (avis favorable);
- 8. modifier les dispositions fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires (avis favorable avec observations).

Lors de cette session, quatre intervenants extérieurs ont été reçus par le Conseil :

- le président du HCECM, qui a présenté les principaux éléments du dernier rapport du HCECM, avant de répondre aux questions des membres;
- le président du conseil d'administration de l'EPFP, qui a présenté l'actualité de l'établissement et la formation des représentants des cotisants, élus par le CSFM, au conseil d'administration;
- le directeur central du service du commissariat des armées, qui a présenté l'organisation et les missions de sa direction et est intervenu sur les changements de résidence, l'habillement et le remboursement des frais des déplacements;
- l'adjoint au sous-chef performance de l'état-major des armées, qui a proposé un point de situation sur l'opération « SENTINELLE » et les mesures de reconnaissance mises en place.

Au cours de cette session le Conseil a procédé aux élections de ses représentants auprès du HCECM et du comité d'orientation de l'ARD, avant de procéder au renouvellement des membres de son groupe de liaison.

• **Réunis pour la 94<sup>e</sup> session (du 10 au 17 décembre 2015), le CSFM a procédé à l'étude de dix-neuf textes, dont huit inscrits en procédure d'urgence, visant à :**

- 1. organiser le fonctionnement des associations professionnelles nationales de militaires (avis favorable avec observations);
- 2. rénover et actualiser le dispositif de concertation dans les forces armées et formations rattachées (avis favorable avec observations);
- 3. renforcer les obligations déontologiques des militaires (avis favorable avec observations);
- 4. étendre aux militaires le bénéfice des nouvelles dispositions relatives au renforcement de la protection fonctionnelle des fonctionnaires (avis favorable avec observations);
- 5. adapter aux militaires les dispositions relatives à la prescription de l'engagement des procédures disciplinaires au-delà de trois ans après la connaissance des faits, sauf pour crimes et délits (avis favorable avec observations);
- 6. abroger, à l'article L.4137-2 du code de la défense, la mesure prévoyant la possibilité d'arrêts assortis d'une période d'isolement (avis favorable);
- 7. rendre public, à l'instar des fonctionnaires, les sanctions disciplinaires dont font l'objet les militaires pour en informer, notamment, les victimes (avis favorable avec observations);
- 8. adapter aux militaires les dispositions relatives à la suspension du fonctionnaire ayant commis une faute grave (avis favorable avec observations);

Personnel de la Défense  
 Mouvements de personnel  
 Dépenses liées au personnel  
 Formation  
 Reconversion  
 Conditions de travail  
 Relations professionnelles  
 Politique sociale  
 Réserve

9. garantir aux militaires participant à des opérations extérieures, ainsi qu'à leurs ayants-cause, le bénéfice de certaines dispositions (avis favorable avec observations);
10. modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), pour assimiler les périodes de congés pour longue maladie à des services militaires effectifs pour le calcul de la décote (avis favorable);
11. modifier le CPCMR, en vue d'accorder une majoration de durée d'assurance aux militaires ayant élevé un enfant handicapé (transposition d'une mesure bénéficiant aux fonctionnaires) (avis favorable avec observations).
12. créer un nouveau dispositif de radiation des cadres militaires dans l'intérêt du service ou « pour perte de confiance » (avis favorable avec observations);
13. harmoniser l'expression « les forces armées et formations rattachées » avec celle figurant dans les autres articles du code de la défense (avis favorable avec observations);
14. fixer, pour l'année 2016, les plafonds des effectifs des militaires non officiers (avis favorable avec observations);
15. fixer, pour l'année 2016, les plafonds des effectifs des membres du corps militaire du contrôle général des armées (avis favorable);
16. fixer, pour l'année 2016, les plafonds des effectifs des militaires appartenant à certains corps d'officiers (avis favorable);
17. fixer, pour l'année 2016, les plafonds des effectifs des militaires appartenant au corps des ingénieurs de l'armement, au corps des officiers du corps technique et administratif de l'armement, au corps des ingénieurs des études et techniques de l'armement, au corps des ingénieurs militaires d'infrastructure de la défense (avis favorable);
18. fixer la formation civile et civique des aumôniers militaires, hospitaliers et pénitentiaires (avis favorable);
19. ajouter une condition de diplôme pour le recrutement des aumôniers militaires (avis favorable).

Au cours de cette session le Conseil a reçu deux intervenants extérieurs :

- le président du conseil d'administration de l'EPFP, qui a dressé un bilan de ses six années à la tête du conseil d'administration de l'EPFP. Soulignant les évolutions considérables survenues pendant cette période et notamment la présence croissante des représentants des cotisants au sein du conseil d'administration, il a remercié les membres pour la qualité de leurs travaux et de leur collaboration;
- le sous-directeur de l'ARD, qui a présenté au CSFM le modèle d'organisation et de fonctionnement de l'ARD.

Les trois cycles de concertation de l'année 2015 ont été complétés par plusieurs travaux auxquels ont été associés les membres du conseil :

1. un comité de lecture du CSFM a présenté, le 28 janvier 2015, ses réflexions et propositions sur le guide des droits financiers du militaire en cas de séparation;
2. des représentants du Conseil ont été auditionnés, le 12 mai 2015, pour la 1<sup>re</sup> fois, par la Commission de la défense nationale de l'Assemblée nationale et des forces armées sur le thème de la liberté d'association des militaires;
3. le groupe de liaison <sup>(1)</sup> a été convoqué par le ministre de la défense, le 19 mai 2015, en vue de l'informer, notamment, sur l'impact de la mission « SENTINELLE » sur la communauté militaire;

4. deux groupes de travail se sont réunis, en septembre 2015, pour réfléchir, le premier sur les projets de décrets relatifs aux APNM, le second sur la condition militaire en vue de préparer les travaux de la 93<sup>e</sup> session du CSFM;
5. le groupe de liaison <sup>(1)</sup> a également été auditionné, le 14 octobre 2015, par le contrôle général des armées dans le cadre d'une étude relative à l'équilibre personnel militaire – personnel civil au sein du ministère de la défense;
6. trois membres du CSFM ont participé aux réunions du « groupe utilisateurs solde » mis en place par le ministre de la défense, dans le cadre du plan d'action contre les dysfonctionnements en matière de versement de la solde;
7. les neuf membres du CSFM (5 titulaires et 4 suppléants) représentant les cotisants au conseil d'administration de l'EPFP ont participé à deux journées de formation;
8. le secrétaire général du CSFM a participé à plusieurs séances d'information et de sensibilisation sur la thématique du dialogue interne et de la concertation au sein de la communauté militaire.

#### 7.1.1.4 — 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 principales et des évolutions en cours ou envisagées. Elles concernent notamment :

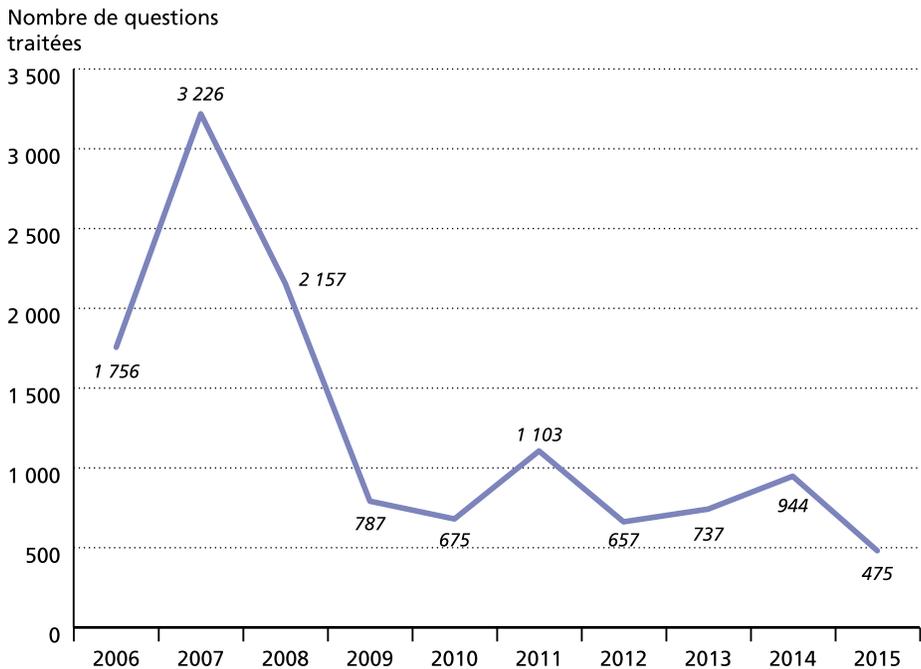
- les rémunérations ;
- les sujétions liées à l'état militaire ;
- la condition du personnel dans tous ses domaines (indiciaire, indemnitaire, déroulement de carrière, logement, soutien,...).

Au total, 475 <sup>(2)</sup> questions ont été traitées au cours de l'année 2015.

(1) Composé de dix-huit membres du CSFM désignés par leurs pairs, le groupe de liaison a pour mission d'assurer, entre les sessions, un lien permanent entre la communauté militaire et le ministre qui peut le saisir, sans attendre la séance plénière semestrielle, sur des sujets qui concernent directement les militaires.

(2) CSFM = 105 — CFM Terre = 51 — CFM Marine = 82 — CFM Air = 29 — CFM Gendarmerie = 109 — CFM Direction générale de l'armement = 41 — CFM Service de santé des armées = 36 — CFM Service des essences des armées = 22.

## Évolution du nombre de questions traitées depuis 10 ans



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 : en 2006, 1 756 questions ont été traitées.

### 7.1.2 – Le Conseil permanent des retraités militaires

#### 7.1.2.1 – La composition et les attributions

Le CPRM, créé en 1983, 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 :
  - 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.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Le conseil comprend :

- des membres titulaires et des membres suppléants, issus d'associations de retraités militaires désignés par le ministre au titre des organisations nationales des retraités militaires les plus représentatives <sup>(3)</sup> ;
- des personnalités nommées en raison de leur compétence et de leur activité dans le domaine de la condition des retraités <sup>(4)</sup> ;
- des représentants de l'administration.

### 7.1.2.2 – Les activités et les principaux dossiers traités en 2015

Le CPRM, renouvelé par arrêté du 5 juin 2015, s'est réuni trois fois : le 31 mars en session extraordinaire, préalablement à la 92<sup>e</sup> bis session extraordinaire (avril) du CSFM, ainsi que les 22 septembre et 10 décembre en session ordinaire, préalablement aux 93<sup>e</sup> (juin) et 94<sup>e</sup> sessions (décembre) du CSFM.

Les projets de textes présentés durant ces différentes sessions ont fait l'objet d'un avis favorable du Conseil, le plus souvent à l'unanimité.

Les textes statutaires examinés portaient, notamment, sur :

- les statuts particuliers de certains corps ou catégories de militaires ;
- la mise en place d'un dispositif permettant de lier au service de l'institution militaire, en qualité de militaire contractuel et pour une période déterminée, un élève qui aura bénéficié d'une aide spécifique dite « bourse » accordée par l'État/Défense au titre d'un programme de formation spécifique ;
- l'ajout d'une condition de diplôme pour le recrutement des aumôniers militaires.

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a fait l'objet d'un examen particulièrement attentif, s'agissant de transposer certaines dispositions aux militaires tout en préservant la spécificité de leur statut.

Le CPRM a par ailleurs appelé l'attention de l'administration sur de nombreux sujets concernant les pensions militaires d'invalidité et la situation des veuves de militaires, soucieux de l'action sociale du ministère de la défense menée en faveur des « anciens » les plus démunis.

Tout comme pour le CSFM, l'année 2015 a été marquée par la réflexion, à laquelle le CPRM a pris une part active, concernant la rénovation de la concertation et la mise en place des APNM. Ce thème majeur, qui constituait l'objet de la session extraordinaire du mois de mars, a été suivi tout au long de l'année par le Conseil avec un intérêt marqué. Il a permis au CPRM de faire part de son attachement à la préservation d'une représentation des retraités militaires au CSFM. Le Conseil a été entendu.

La deuxième session avait pour objet de porter la réflexion sur les modalités d'organisation et de fonctionnement du CPRM, lui-même, dont le dispositif actuel n'a pas évolué depuis sa création, en 1983.

(3) Association nationale des officiers de carrière en retraite, des veuves, veufs et orphelins d'officiers (ANOCR) ; association des officiers de marine (AOM) ; confédération nationale des retraités militaires, des anciens militaires et de leurs conjoints (CNRM) ; fédération nationale des officiers marins en retraite et veuves (FNOM) ; fédération nationale des retraités de la gendarmerie (FNRG) ; union nationale du personnel en retraite de la gendarmerie (UNPRG) ; union nationale des sous-officiers en retraite (UNSOR).

(4) Union nationale de coordination des associations militaires (UNCAM), syndicat professionnel des anciens médecins des armées (SAMA).

Alors que le rôle du CPRM dans la désignation des représentants des retraités militaires au CSFM sera désormais inscrit dans la partie réglementaire du code de la défense, l'enjeu de cette réflexion entamée en 2015, qui se poursuit en 2016, est de préciser la place du CPRM dans le cadre d'une concertation modernisée et d'articuler son fonctionnement avec celui du CSFM.

## 7.2 – LE DIALOGUE SOCIAL DU PERSONNEL CIVIL

Le dialogue social s'exerce à travers plusieurs instances :

- les comités techniques, qui traitent de questions générales, d'organisation et de fonctionnement des services (cf. 7.2.1) ;
- les commissions administratives paritaires, qui traitent de questions individuelles (cf. 7.2.2) ;
- les instances de concertation pour la prévention des risques professionnels (cf. chapitre 6 point 6.1.2).

### 7.2.1 – Les comités techniques

#### 7.2.1.1 – L'organisation et le fonctionnement

Les comités techniques sont des instances de dialogue social élues, dont les règles d'organisation, de composition et de fonctionnement sont prévues par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Les comités techniques du ministère de la défense sont consultés sur les questions et projets de textes relatifs :

1. à l'organisation et au fonctionnement des organismes ou services <sup>(5)</sup> ;
2. à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
3. aux évolutions technologiques et de méthodes de travail et à leur incidence sur les personnels ;
4. aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant ;
5. à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
6. à l'insertion professionnelle ;
7. à l'égalité professionnelle, la parité et la lutte contre toutes les discriminations ;
8. à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux.

(5) En application de la LPM 2013-1168 du 18 décembre 2013, les organismes militaires à vocation opérationnelle (OMVO) ne font pas l'objet d'une concertation, conformément au décret n° 2015-212 du 25 février 2015 pris en application de l'article 15 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Au sein du ministère de la défense, il existe cinq catégories de comités techniques :

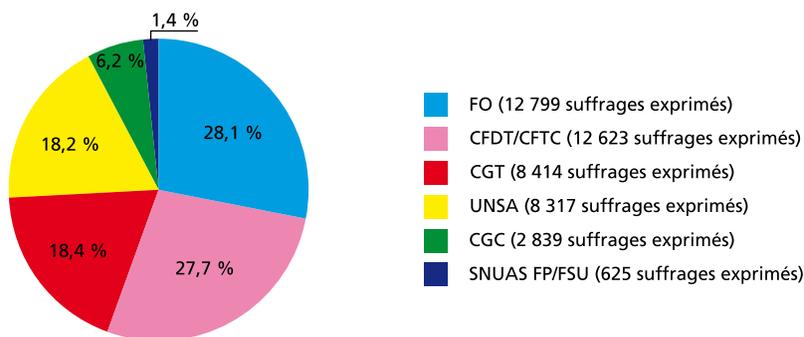
1. un Comité technique ministériel (CTM), compétent pour examiner « les questions ou projets de textes intéressant les services du ministère de la défense », et qui dispose des attributions listées par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011. Seul compétent pour toutes les questions relatives à l'élaboration ou la modification des statuts particuliers des corps relevant du ministère de la défense, des règles d'échelonnement indiciaire applicables à ces corps, et des statuts d'emploi du département ministériel, il doit également débattre, au moins une fois par an, des orientations stratégiques du ministère en matière de politique des ressources humaines civiles ;
2. un Comité technique d'administration centrale (CTAC), compétent pour les services d'administration centrale et au niveau national ;
3. 56 Comités techniques de base de défense (CT BdD), qui constituent les instances de dialogue social de proximité et sont compétents pour l'ensemble des formations, organismes et détachements situés sur leurs périmètres géographiques ;
4. 12 Comités techniques de réseau (CTR) créés pour chacun des réseaux, armées et chaînes d'emploi du ministère de la défense (armée de terre, marine, armée de l'air, DIRISI, SSA, SEA, SIMU, SCA, SID, DGA, DRH-MD, DSN) ;
5. 6 Comités techniques de centre ministériel de gestion (CT CMG), qui sont des instances de dialogue social dont les représentants n'ont pas été élus directement le 4 décembre 2014 mais désignés par les organisations syndicales sur la base de la consolidation des résultats des élections de chaque CT BdD relevant du périmètre de gestion du CMG concerné.

Les établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle du ministère de la défense disposent également de leurs propres comités techniques.

### 7.2.1.2 — La représentation du personnel au sein des comités techniques

La composition du CTM de la Défense, renouvelée à la suite des élections du 4 décembre 2014, comprend 15 représentants titulaires répartis comme suit :

	SUFFRAGES EXPRIMÉS	%	NOMBRE DE SIÈGES	DONT NOMBRE DE SIÈGES OCCUPÉS PAR DES FEMMES
FO	12 799	28,1	4	0
CFDT/CFTC	12 623	27,7	4	2
CGT	8 414	18,4	3	1
UNSA	8 317	18,2	3	1
CGC	2 839	6,2	1	0
SNUAS FP/FSU	625	1,4	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>45 617</b>	<b>100,0</b>	<b>15</b>	<b>4</b>



Source : DRHMD/SRHC/SRP.

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages aux élections du 4 décembre 2014 pour la désignation des représentants du personnel au CTM.

Lecture : FO a recueilli 12 799 voix soit 28,1 % des suffrages exprimés.

NB : **FO** : Force ouvrière ; **CFDT** : Confédération française démocratique du travail ; **UNSA** : Union nationale des syndicats autonomes ; **CFTC** : Confédération française des travailleurs chrétiens ; **CGT** : Confédération générale du travail ; **CGC** : Confédération générale des cadres ; **SNUAS FP/FSU** : Syndicat national unitaire des assistants sociaux de la fonction publique/fédération syndicale unitaire.

## Répartition des sièges, par comité technique et par organisation syndicale

	FO	CFDT/ CFTC	UNSA	CGT	CGC	AUTRES*	TOTAL
CTM	4	4	3	3	1	0	15
CTAC	3	3	2	1	1	0	10
CTR	36	34	25	21	2	0	118
CT BdD	128	121	67	63	7	6	392
CT CMG	20	16	11	12	0	0	59
CT EPA**	15	23	7	12	2	0	59
<b>TOTAL</b>	<b>206</b>	<b>201</b>	<b>115</b>	<b>112</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>653</b>

Source : DRHMD/SRHC/SRP.

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages aux élections du 4 décembre 2014 pour la désignation des représentants du personnel aux comités techniques.

Lecture : 4 sièges sont attribués à FO au CTM.

\* CT de Nouvelle-Calédonie : 2 sièges pour la fédération des fonctionnaires et CT de Polynésie Française : 3 sièges pour SADPF, 1 siège pour ATIA IMUA.

\*\* les représentants des CT des établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle du ministère de la défense ne sont pas désignés selon la représentativité établie sur le fondement de l'élection au CTM de la Défense mais sur à la suite d'élections propres à chacun des EPA.

## Répartition des sièges, par comité technique, par type de représentant et par sexe

	TITULAIRES		SUPPLÉANTS		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
CTM	4	11	4	11	8	22
CTAC	4	6	6	4	10	10
CTR	28	90	34	84	62	174
CT BdD	86	306	115	277	201	583
CT CMG	16	43	23	36	39	79
CT EPA*	19	40	24	35	43	75
<b>TOTAL</b>	<b>157</b>	<b>496</b>	<b>206</b>	<b>447</b>	<b>363</b>	<b>943</b>

Source : DRHMD/SRHC/SRP.

Champ : ensemble des représentants du personnel déclarés élus au CTM ou aux CTR à la suite des élections du 4 décembre 2014.

Lecture : en 2015, 4 femmes siègent au CTM en qualité de titulaire.

\* les représentants des CT des établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle du ministère de la défense ne sont pas désignés sur la base de l'élection au CTM de la défense mais sur la base d'élections propres à chacun des EPA.

## Répartition des réunions, par comité technique

	NOMBRE DE RÉUNIONS	NOMBRE DE RECONVOICATIONS RENDUES NÉCESSAIRES À LA SUITE D'UN DÉFAUT DE QUORUM OU D'UN VOTE DÉFAVORABLE UNANIME DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL		TOTAL
CTM	4	0	0	4
CTAC	3	0	0	3
CTR	27	1	0	28
CT BdD	115	4	0	119
CT CMG	12	0	0	12
CT EPA**	22	2	0	24
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>190</b>

Source : DRHMD/SRHC/SRP.

Champ : ensemble des réunions en comités techniques en 2015.

Lecture : en 2015, le CTM s'est réuni à 4 reprises.

### 7.2.1.3 — L'activité du CTM

Au cours de l'année 2015, le CTM s'est réuni à quatre reprises.

- **Le 17 mars 2015, sous la présidence du ministre de la défense avec onze textes inscrits à l'ordre du jour :**

**1 et 2. Les projets de modification des décrets n° 90-582 du 9 juillet 1990 relatif aux droits et garanties prévus à l'article 6 b de la loi n° 89-924 du 23 décembre 1989 et n° 95-727 du 9 mai 1995 relatif à la protection sociale des ouvriers mentionnés à l'article 6 b de la loi n° 89-924 du 23 décembre 1989, qui visent à modifier des textes réglementaires régissant la situation statutaire des ouvriers de l'État « sous décret » recrutés par GIAT Nexter, en leur assurant la conservation de leur régime propre dans l'hypothèse où le capital de la société qui les emploie ne serait plus détenu majoritairement par la société nationale et donc par l'État (en cours de signature).**

**3. Le 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 (CIA), qui précise les conditions ouvrant droit au CIA pour les agents restructurés et notamment le montant, l'assiette et la durée de versement. Ce dispositif remplace le dispositif précédent de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité (IAM) (arrêté du 16 juillet 2015 publié au JO du 27 août 2015).**

**4 et 5. Le projet de décret relatif à la direction de la protection des installations, moyens et activités de la défense (DPID) et le projet d'arrêté fixant les modalités d'exercice des missions du haut fonctionnaire correspondant de Défense et de sécurité au ministère de la défense.** Le décret précise que la DPID est un organisme appartenant à l'administration centrale du ministère de la défense et élargit son champ de compétence à la protection et à la sécurité de l'ensemble des moyens de la Défense. Il place la DPID sous la responsabilité du haut fonctionnaire adjoint auprès du haut fonctionnaire correspondant de défense et de sécurité du ministère de la défense (HFCDS). L'arrêté permet la création d'un poste de haut fonctionnaire adjoint pour renforcer la capacité de coordination, d'orientation et de contrôle du HFCDS (décret n° 2015-1029 du 19 août 2015 publié au JO du 31 août 2015).

**6. Le projet d'arrêté relatif à la création et au fonctionnement du comité ministériel d'audit interne, qui institue un comité d'audit interne chargé de réguler et de promouvoir la fonction d'audit interne, notamment en matière budgétaire et comptable, à l'exclusion des audits de qualité internes (arrêté du 7 mai 2015 publié au JO du 27 mai 2015).**

**7. Le projet d'arrêté relatif aux modalités d'exercice de l'inspection médicale de prévention du ministère de la défense, qui permet de faire de l'inspection de la médecine de prévention un acteur à part entière dans le nouveau dispositif de santé et de sécurité au travail du ministère et rattache cette dernière au chef du pôle travail dans le groupe des inspections spécialisées du contrôle général des armées (arrêté du 12 juin 2015 publié au JO du 23 avril 2015).**

**8 et 9. Le projet d'arrêté relatif à l'exercice des attributions confiées au pôle environnement du groupe des inspections spécialisées du contrôle général des armées et le projet d'arrêté relatif à l'exercice des attributions confiées au pôle travail du groupe des inspections spécialisées du contrôle général des armées, qui permettent la création, au sein du groupe des inspections, d'un pôle travail et d'un pôle environnement et mettent en conformité l'organisation du pôle travail avec l'organisation des services déconcentrés de la direction générale du travail et l'organisation du pôle environnement, avec les attributions confiées aux inspecteurs de l'environnement (arrêtés du 10 avril 2015 publié au JO du 23 avril 2015 et du 16 juin 2015 publié au JO du 1<sup>er</sup> juillet 2015).**

**10. Le projet d'instruction ministérielle relative au recrutement et aux modalités d'emploi des formateurs internes occasionnels**, qui décline au niveau ministériel les dispositions du guide pratique interministériel « les formateurs internes occasionnels ».

**11. Le projet d'arrêté relatif à la réduction de la durée du mandat des membres de certaines commissions administratives paritaires nationales du ministère de la défense**, qui fait suite à l'intégration des attachés du ministère de la défense au sein du corps interministériel à gestion ministérielle (CIGeM) et réduit le mandat des membres des CAPC des attachés et des directeurs des services déconcentrés (arrêté du 26 mars 2015 publié au JO du 10 avril 2015).

- **Le 25 juin 2015, s'est tenu la deuxième réunion du CTM, sous la présidence du Secrétaire général pour l'administration, avec trois textes inscrits à l'ordre du jour :**

**1. L'arrêté portant application au corps des agents techniques du ministère de la défense des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État**, qui permet l'adhésion du corps des agents techniques du ministère de la défense (ATMD) au régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP), à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2015, conformément aux engagements du ministre dans les mêmes conditions que les adjoints administratifs (arrêté du 1<sup>er</sup> novembre 2015 publié au JO du 27 novembre 2015).

**2. Le modificatif à l'instruction relative aux dispositions particulières applicables aux techniciens à statut ouvrier (TSO)** destiné à prendre en compte les difficultés du centre de formation de la défense (CFD) de Bourges pour organiser les cours nationaux des TSO en lui permettant de cumuler les candidatures sur deux années afin d'éviter d'avoir à dispenser des cours particuliers. La contrepartie de ce dispositif prévoit une nomination rétroactive de certains des candidats. Un toilettage de l'instruction est également réalisé à cette occasion (Instruction du 17 juillet 2015 publiée au JO du 3 septembre 2015).

**3. L'arrêté relatif à la réduction de la durée du mandat des membres de la CAPC compétente à l'égard des fonctionnaires du corps des cadres de santé civils du ministère de la défense** qui, dans le cadre de la réforme du corps des cadres de santé civils, réduit le mandat des membres de la CAPC afin d'installer la nouvelle CAPC avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Le mandat des représentants nouvellement élus a débuté le 16 novembre 2015 (arrêté du 16 juillet 2015 publié au JO du 4 août 2015).

À l'issue de l'examen des projets de textes, un point de situation a été fait sur la cession de dix-huit établissements médico-sociaux de l'ONACVG (maisons de retraite et écoles de reconversion professionnelle) à des opérateurs privés du secteur médico-social. Les modalités de mise en œuvre prévoient, notamment, l'intégration des professeurs des écoles dans le corps des professeurs de lycées professionnels de l'éducation nationale, l'intégration collective des agents non enseignants dans les corps homologues de la fonction publique hospitalière et un calendrier de transfert jusqu'en 2017.

Personnel de la Défense  
Mouvements de personnel  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Relations professionnelles  
Politique sociale  
Réserve

- Le 24 novembre 2015, s'est tenu la troisième réunion du CTM, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration, avec 7 textes inscrits à l'ordre du jour :

**1. Le décret modifiant le décret n° 2009-1357 du 3 novembre 2009 portant statut particulier du corps des aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense ainsi que le décret n° 2013-974 du 30 octobre 2013 portant statut particulier du corps des techniciens paramédicaux civils du ministère de la défense**, qui vise à transposer, aux agents des services hospitaliers qualifiés civils (ASHQC) du ministère de la défense, la réforme issue du décret n° 2014-1614 du 24 décembre 2014 qui crée un grade d'avancement au profit des agents des services hospitaliers qualifiés de la fonction publique hospitalière (catégorie C), accessible par voie d'inscription au tableau d'avancement. Les ASHQC sont désormais classés en deux grades : le grade d'ASHQC de classe normale et celui d'ASHQC de classe supérieure, correspondant respectivement aux échelles 3 et 4 de rémunération (décret du 2 mars 2016 publié au JO du 4 mars 2016).

**2. L'arrêté fixant la liste des opérations de restructurations ouvrant droit au bénéfice des indemnités d'accompagnement**, qui donne la liste exhaustive et détaillée des opérations de restructuration ou de rationalisation des fonctions d'administration générale et de soutien commun des services et des établissements du ministère de la défense ouvrant droit à certaines indemnités dans le cadre du plan d'accompagnement des restructurations (PAR) (arrêté du 26 novembre 2015 publié au JO du 11 décembre 2015).

**3. L'arrêté portant application au corps des secrétaires administratifs du ministère de la défense des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État**, qui permet l'adhésion au régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP) du corps des secrétaires administratifs (SA) (arrêté du 18 décembre 2015 publié au JO du 24 décembre 2015).

**4. L'arrêté portant organisation de l'Institut de recherche stratégique de l'École militaire (IRSEM)**, qui transforme cet institut, service à compétence nationale, en organisme extérieur relevant de la direction générale des relations internationales et de la stratégie. À la suite de la mise en œuvre du Pacte enseignement supérieur, décidé par le ministre de la défense en juillet 2015, l'IRSEM a été identifié comme l'interlocuteur de référence pour les partenaires institutionnels nationaux. Dans cette perspective, il est apparu nécessaire de pouvoir disposer d'une plus grande variété de profils en vue des nominations aux emplois de direction de l'institut. Par cet arrêté, l'IRSEM ne se verra plus appliquer le décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur, qui limitait les profils possibles aux emplois de direction (arrêté du 22 décembre 2015 publié au JO du 30 janvier 2016).

**5. L'arrêté instituant une commission chargée de donner des avis en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles**, qui opère la fusion de la commission des rentes et de la commission de recours amiable. Il s'agit de deux instances consultatives paritaires compétentes dans le domaine des accidents du travail et des maladies professionnelles survenant aux personnels à statut ouvrier et aux agents non titulaires du ministère de la défense. L'arrêté vise à rationaliser l'organisation et le fonctionnement de ces instances sans en modifier le champ de compétence. Les évolutions apportées portent à la fois sur le format de cette nouvelle instance et sur le rôle accru de la DRH-MD qui assurera la présidence de ladite commission (arrêté du 16 décembre 2015 publié au JO du 3 janvier 2016).

**6. Le modificatif de l'instruction n° 154/DEF/SGA/DRH-MD relative à la nomenclature des professions ouvrières**, qui vise principalement à permettre le prolongement en hors catégorie de la profession d'ouvrier de gestion de stocks et d'achats, actuellement limitée au hors groupe. Cette mesure a été proposée par la DRH-MD à l'issue d'un groupe de travail ayant réuni les principaux employeurs concernés et leurs experts métier. Les professions actuelles d'ouvrier de gestion de stocks et d'achats et d'ouvrier logisticien seront ainsi remplacées par deux nouvelles professions : la profession d'ouvrier de la chaîne logistique et la profession d'acheteur, dotée chacune d'un domaine technique offrant un déroulement de carrière en hors catégorie « gestion de la chaîne d'approvisionnement — supply chain » et « achat-négociation ». Le projet de modificatif met également à jour l'ensemble des dispositions relatives aux conditions d'aptitude médicale requises pour accéder aux différentes professions ouvrières, telles qu'elles sont actuellement définies à l'annexe IV de l'instruction n° 154.

**7. Le modificatif de la circulaire n° 300245/DEF/SGA/DRH-MD relative aux formations qualifiantes des ouvriers de l'État**, qui, dans le cadre de la création de professions d'ouvrier de la chaîne logistique et d'acheteur, prévoit la mise en œuvre de deux nouvelles formations qualifiantes pour l'accès au groupe hors catégorie A (HCA) des ouvriers de l'État des domaines techniques « gestion de la chaîne d'approvisionnement — supply chain » et « achat-négociation ». Ces deux formations qualifiantes constitueront un mode d'avancement au HCA alternatif à l'avancement par essai professionnel. Par ailleurs, les caractéristiques de certaines formations qualifiantes existantes doivent être mises à jour à la demande de certains employeurs.

- **Le 16 décembre 2015, le CTM s'est réuni sous la présidence du ministre de la défense.**

Ce comité technique ministériel a permis au ministre d'évoquer les tragiques événements du 13 novembre dernier et la mobilisation, tant sur la scène nationale qu'internationale, du ministère.

À la suite des annonces du président de la République, devant le Congrès, le 16 novembre, le ministre de la défense a confirmé qu'il était mis fin, jusqu'en 2019, aux déflations d'effectifs initialement prévues par la LPM 2014-2019. Pour autant, les dispositions concernant l'année 2016 (6 800 créations/4 500 suppressions de postes) demeurent inchangées.

Le ministre a ensuite annoncé la nomination de M<sup>me</sup> Anne Sophie Avé, au poste de directeur des ressources humaines du ministère de la défense, à compter du 11 janvier 2016.

En réponse aux déclarations liminaires des organisations syndicales, il a confirmé l'attention qu'il porte aux travaux sur les questions d'équilibre personnel militaire/personnel civil et précisé qu'il attend, en début d'année 2016, les conclusions du rapport confié au contrôle général des armées.

Sur les questions salariales (gel du point d'indice et des bordereaux de salaires), le ministre a rappelé que cette question s'inscrivait dans un contexte interministériel contraint.

S'agissant de la question de l'avenir des ouvriers de l'État du ministère, le ministre a rappelé l'attachement du ministère de la défense à cette catégorie d'agent civil. Il s'est félicité d'avoir réussi à reprendre les recrutements d'ouvriers depuis 2013 et d'avoir même obtenu à la fin de l'année un relèvement du volume des recrutements pour 2016 pour tenir compte de l'augmentation des besoins, notamment liés aux succès à l'exportation de la Défense.

Personnel de la Défense  
Mouvements de personnel  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Relations professionnelles  
Politique sociale  
Réserve

De fait, ce sont 337 recrutements qui seront autorisés en 2016 au lieu des 82 initialement prévus. Le ministre a également insisté sur son souhait de conforter la situation statutaire de ces agents en le modernisant et le recentrant sur les métiers de haute technicité en forte concurrence avec le privé.

## 7.2.2 – Les commissions administratives paritaires (CAP)

### 7.2.2.1 – L'organisation et le fonctionnement

Les CAP sont des instances de concertation entre l'administration et les représentants du personnel. Elles émettent des avis consultatifs dans des domaines fixés par leur arrêté constitutif.

Le ministère de la défense dispose de 15 commissions administratives paritaires centrales (CAPC) compétentes à l'égard de chacun de ses corps de fonctionnaires. Elles sont réunies au moins deux fois par an.

Elles traitent des promotions de corps pour l'accès aux corps de catégories A et B ainsi que, pour toutes les catégories de personnel, des sanctions disciplinaires de niveaux III et IV, des détachements entrants et des refus de titularisation pour toutes les catégories de personnel. Pour les corps de catégorie A, leurs compétences s'exercent notamment pour les avancements de grade, les attributions de réduction de temps de service, les recours sur le compte rendu d'évaluation professionnelle, les détachements sortants et les sanctions disciplinaires de niveau II.

Des commissions administratives paritaires locales existent également pour les corps de catégorie B et C. Présidées par les directeurs des centres ministériels de gestion, le chef du service parisien de soutien de l'administration centrale et le directeur de la caisse nationale militaire de sécurité sociale (pour les corps des secrétaires administratifs et des adjoints administratifs), leurs compétences s'appliquent en particulier en matière d'avancement de grade, d'attribution de réduction de temps de service, de recours sur le compte rendu d'évaluation professionnelle, de détachements sortants et de discipline (pour les sanctions de niveau II).

S'agissant des agents non titulaires, plusieurs commissions consultatives paritaires (CCP) existent au ministère de la défense :

- une commission consultative paritaire d'avancement et de discipline (CCPAD), compétente pour les agents relevant du décret de 1949 <sup>(6)</sup> et les agents dits Berkani <sup>(7)</sup> : elle s'est réunie à 3 reprises en 2015 ;
- une commission consultative paritaire du ministère de la défense (CCPMD) compétente pour tous les agents non titulaires recrutés au titre de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, hors les ingénieurs et cadres technico-commerciaux (ICT) et les agents de la Direction générale de la sécurité extérieure (DGSE) : elle s'est réunie à 2 reprises en 2015 ;
- une commission paritaire spécifique des ICT (agents gérés par la direction générale de l'armement [DGA]) : elle s'est réunie une fois en 2015.

(6) Décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié.

(7) En référence à la décision Berkani du tribunal des conflits du 25 mars 1996, agents recrutés antérieurement par un service public administratif sur un contrat de droit privé.

Les ouvriers de l'État et les techniciens à statut ouvrier ne disposent d'aucune instance de concertation au niveau national. Ceci étant, des commissions d'avancement ouvrier (CAO) existent généralement au niveau des groupements de soutien des bases de défense (GSBdD) et émettent des avis, notamment, sur :

- les avancements d'échelon et de groupe, « au choix », des ouvriers ;
- es listes de candidats appartenant déjà à l'administration, appelés à subir un essai professionnel, complet ou simplifié, ou retenus pour suivre une formation qualifiante en vue de leur promotion au groupe de salaire supérieur ;
- le choix des modes d'accès au groupe supérieur ;
- les changements de profession ;
- la situation des ouvriers issus d'établissements restructurés ;
- les nominations en qualité de chef d'équipe.

## 7.2.2.2 — La représentation du personnel titulaire au sein des CAPC

### Répartition des sièges, par CAPC et par organisation syndicale

En €

CAT.	CORPS	FO	CFDT/ CFTC	CGT	UNSA	UNSA/ CGC	CGC	SNUASFP / FSU	TIRAGE AU SORT*	TOTAL
CAT. A +	ADMINISTRATEURS CIVILS	0	1	0	0	3	0	0	1	5
CAT. A	INGÉNIEURS DES ÉTUDES ET FABRICATIONS	0	2	0	2	0	1	0	1	6
	ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	2	1	0	2	0	1	0	0	6
	INFIRMIERS DE LA DÉFENSE	0	2	0	3	0	0	0	0	5
	INFIRMIERS CIVILS EN SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS	1	2	0	0	0	0	0	0	3
	CADRES DE SANTÉ PARAMÉDICAUX CIVILS	2	1	0	0	0	0	0	0	3
	CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL	0	1	0	1	0	0	0	0	2
CAT. B	TECHNICIENS SUPÉRIEURS DES ÉTUDES ET FABRICATIONS	2	3	1	3	0	0	0	0	9
	SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS	3	3	0	2	0	0	0	0	8
	INFIRMIERS CIVILS ET DE SOINS GÉNÉRAUX	0	2	0	0	0	0	0	1	3
	TECHNICIENS PARAMÉDICAUX CIVILS	1	2	0	1	0	0	0	0	4
	ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL	0	1	0	0	0	0	3	0	4
CAT. C	AGENTS TECHNIQUES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE	4	3	2	1	0	0	0	0	10
	ADJOINTS ADMINISTRATIFS	5	5	2	2	0	0	0	0	14
	AIDES SOIGNANTS ET AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS	2	3	2	1	0	0	0	0	8
TOTAL		22	32	7	18	3	2	3	3	90

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des représentants du personnel siégeant aux CAPC.

Lecture : en 2015, 1 élu CFDT/CFTC titulaire siège à la CAPC des administrateurs civils.

\* En application des dispositions de l'article 21 d) du décret 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux CAP, lorsque plusieurs listes ont obtenu la même moyenne, le même nombre de voix et ont présenté le même nombre de candidats, le siège est attribué à l'une d'entre elles par voie de tirage au sort.

Personnel de  
la Défense

Mouvements de  
personnel

Dépenses liées  
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions  
de travail

Relations  
professionnelles

Politique sociale

Réserve

## Répartition des membres titulaires et suppléants appelés à siéger, par CAPC et par sexe

En €

CAT.	CORPS	TITULAIRES		SUPPLÉANTS		TOTAL	
		F	H	F	H	F	H
CAT. A +	ADMINISTRATEURS CIVILS	1	4	3	2	4	6
CAT. A	INGÉNIEURS DES ÉTUDES ET FABRICATIONS	0	6	2	4	2	10
	ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	2	4	4	2	6	6
	INFIRMIERS DE LA DÉFENSE	3	2	4	1	7	3
	INFIRMIERS CIVILS EN SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS	3	0	3	0	6	0
	CADRES DE SANTÉ PARAMÉDICAUX CIVILS	1	2	0	3	1	5
	CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL	2	0	2	0	4	0
	CAT. B	TECHNICIENS SUPÉRIEURS DES ÉTUDES ET FABRICATIONS	0	9	2	7	2
SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS		5	3	8	0	13	3
INFIRMIERS CIVILS ET DE SOINS GÉNÉRAUX		2	1	2	1	4	2
TECHNICIENS PARAMÉDICAUX CIVILS		3	1	1	3	4	4
ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL		4	0	4	0	8	0
CAT. C	AGENTS TECHNIQUES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE	1	9	1	9	2	18
	ADJOINTS ADMINISTRATIFS	8	6	9	5	17	11
	AIDES SOIGNANTS ET AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS	7	1	7	1	14	2
TOTAL		42	48	52	38	94	86

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des représentants du personnel appelés à siéger au sein des CAPC.

Lecture : en 2015, 1 femme siège en qualité de titulaire à la CAPC des administrateurs civils.

## Répartition des réunions des CAPC

En €

CAT.	CORPS	NOMBRE DE RÉUNIONS DES CAPC EN 2015*
CAT. A +	ADMINISTRATEURS CIVILS	2
CAT. A	INGÉNIEURS DES ÉTUDES ET FABRICATIONS	3
	ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	3
	INFIRMIERS DE LA DÉFENSE	2
	INFIRMIERS CIVILS EN SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS	2
	CADRES DE SANTÉ PARAMÉDICAUX CIVILS	2
	CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL	2
CAT. B	TECHNICIENS SUPÉRIEURS DES ÉTUDES ET FABRICATIONS	2
	SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS	2
	INFIRMIERS CIVILS ET DE SOINS GÉNÉRAUX	2
	TECHNICIENS PARAMÉDICAUX CIVILS	2
	ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL	2
CAT. C	AGENTS TECHNIQUES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE	2
	ADJOINTS ADMINISTRATIFS	2
	AIDES SOIGNANTS ET AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS	2
TOTAL		32

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble des réunions des CAPC.

Lecture: en 2015, la CAPC des administrateurs civils s'est réunie à 2 reprises.

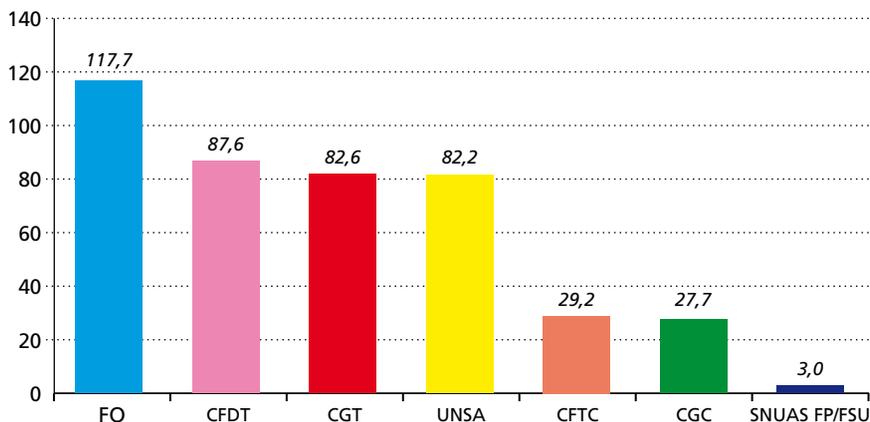
\* y compris les réunions des CAPC siégeant en conseil de discipline.

Personnel de la Défense  
Mouvements de personnel  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Relations professionnelles  
Politique sociale  
Réserve

## 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 2015 s'élèvent à 430 ETP.

### Répartition des ETP attribués, par organisation syndicale



Source : DRH/MD/SRHC/SRP.

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant obtenu des représentants au sein des instances de concertation.  
Lecture : en 2015, 117,7 ETP ont été attribués à FO.

Ces 430 ETP ont été répartis entre les différentes organisations syndicales représentatives au sein du ministère de la défense en fonction de leur représentativité, à la suite des élections au comité technique ministériel 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 rattachés aux budgets spécifiques de chaque organisme.

## Répartition des ETP utilisés, par organisation syndicale

	ETPT UTILISÉS SOUS FORME DE DAS*	ETPT UTILISÉS SOUS FORME DE CRÉDITS D'HEURES	TOTAL ETPT UTILISÉS
FO	93,4	24,2	117,6
CFDT	65,4	22,2	87,6
CGT	62,3	20,4	82,7
UNSA	67,7	14,5	82,2
CGC	29,2	0,0	29,2
CFTC	25,0	2,7	27,7
SNUAS FP/FSU	3,0	0,0	3,0
<b>TOTAL</b>	<b>346,0</b>	<b>84,0</b>	<b>430,0</b>

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

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant obtenu des représentants au CTM.

Lecture : au 31 décembre 2015, 93,4 ETP ont été utilisés sous forme de décharges d'activité de service par FO.

\* DAS : décharges d'activité de service.

### 7.3 – LES MOUVEMENTS DE GRÈVE

En 2015, le ministère de la défense a enregistré 10 mouvements de grève dont 9 suivis d'effet.

Quatre mouvements ont eu une portée nationale avec une participation des organisations syndicales ministérielles et six une portée ministérielle, locale ou sectorielle. Au total, 2824 journées de travail ont été perdues pour fait de grève, en 2015.

Les mouvements de grève ont majoritairement porté, au niveau national, sur des revendications liées à « l'amélioration du pouvoir d'achat », à « l'augmentation des salaires » et au « refus de la politique d'austérité menée par le gouvernement ».

S'agissant plus spécifiquement des mouvements ministériels ou locaux, les revendications ont été liées au statut des ouvriers de l'État (refus des externalisations et rétablissement des recrutements) ainsi qu'au statut des aides-soignants et agents des services hospitaliers civils de la Défense.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

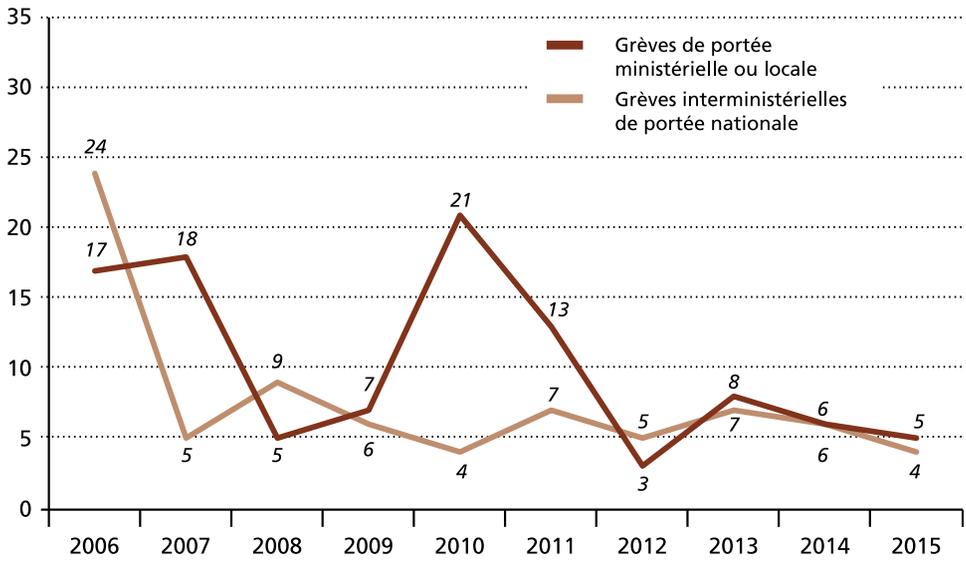
Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

## Évolution du nombre de grèves depuis 10 ans

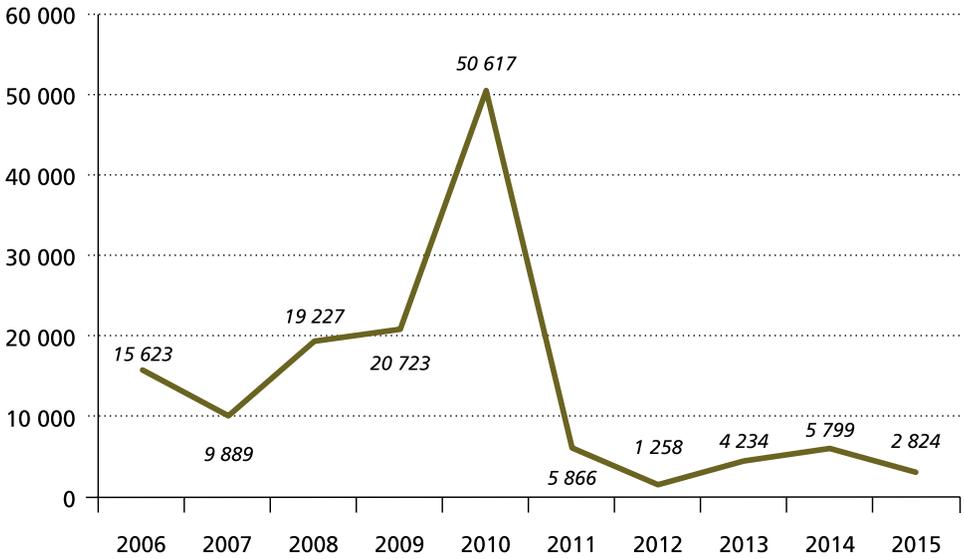


Source : DRHMD/SRHC/SRP.

Champ : ensemble des grèves du personnel civil de la Défense.

Lecture : le nombre de grèves à portée ministérielle ou locale est passé de 6 en 2014 à 5 en 2015.

## Évolution sur 10 ans du nombre de journées perdues pour fait de grève



Source : DRHMD/SRHC/SRP.

Champ : ensemble des journées perdues pour fait de grève du personnel civil de la Défense.

Lecture : le nombre de journées perdues pour fait de grève est passé de 5 799 en 2014 à 2 824 en 2015.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve



# 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 ses 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 2015 :

- le budget de l'action sociale s'est élevé à 178 millions d'euros (M€) dont 98,8 M€ consacrés aux prestations sociales, 33,2 M€ à la délivrance de prêts et 4,3 M€ à des opérations d'infrastructure ;
- la priorité accordée par le ministère aux aides à la petite enfance a été réaffirmée par l'adoption du plan d'actions ministériel « Petite enfance 2015-2019 » et l'ouverture de 297 places supplémentaires d'accueil de jeunes enfants sur les sites de Balard, Avord et Brest ;
- 253,2 M€ ont été attribués au titre des aides au logement, notamment au titre de la compensation à la mobilité exigée des militaires.

Plusieurs mesures spécifiques au profit, notamment, des militaires déployés en opérations extérieures, à Vigipirate (y compris Sentinelle) et à Harpie ont également été développées :

- un dispositif de soutien psychologique au profit des familles de militaires et de civils sous la forme de consultations par un psychologue du service de santé des armées (SSA) et d'actions collectives de sensibilisation ;

### Chiffres-clés

**98,8 M€** ont été consacrés aux prestations sociales.

**253,2 M€** ont été consacrés à l'aide au logement.

**15,2 M€** ont été consacrés aux prêts d'accession à la propriété ou de financement de travaux, auxquels s'ajoutent **3,7 M€** de prêts complémentaires pour le personnel affilié aux fonds de prévoyance militaire et aéronautique.

**5,3 M€** ont été consacrés aux prêts personnels (3,1 M€), aux prêts sociaux (2,1 M€) et aux prêts à la mobilité (0,1 M€).

**289 personnes en situation de handicap** ont bénéficié d'aides, techniques et humaines, pour leur insertion et leur maintien dans l'emploi.

### Faits marquants

**Adoption** du Plan ministériel d'actions « Petite enfance » pour les années 2015 à 2019.

**Signature** de la charte de la maison des familles et des blessés de l'Hôpital d'instruction des armées (HIA) de Percy en juin 2015.

- une maison des familles et des blessés a été ouverte à l'hôpital Percy, afin de garantir la meilleure prise en charge possible des proches des militaires blessés, notamment en opérations extérieures et dans le cadre de Vigipirate et de Harpie.

## 8.1 – L'ACTION SOCIALE

### 8.1.1 – La politique d'action sociale

L'action sociale du ministère de la défense vise à améliorer les conditions de vie 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 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, ainsi que leur famille ;
- fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers de l'État en activité ou placés en position de congé parental, ainsi que leur famille ;
- anciens militaires et civils de la Défense et leur famille ;
- anciens militaires et civils de la Défense titulaires d'une pension d'invalidité, ainsi que leur famille ;
- veufs et des veuves d'anciens militaires et civils de la Défense, non remariés ;
- orphelins à charge, au sens de la législation fiscale, des personnels mentionnés aux alinéas ci-dessus ;
- militaires servant en qualité de volontaires dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité.

Les personnels civils employés et rémunérés par les établissements publics à caractère administratif (EPA) placés sous tutelle du ministère <sup>(1)</sup>, ainsi que leur famille, bénéficient également de l'action sociale du ministère de la défense, lorsqu'une convention a été 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.

Les prestations proposées relèvent à la fois de dispositifs individuels (chèque-vacances, CESU ou prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD), garde d'enfants de 0 à 6 ans, aide à l'installation des personnels de l'État) et de dispositifs collectifs (réservations interministérielles de places en crèches, dispositifs de réservation de logements et actions des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS)).

Complémentaire du régime social général et de l'action sociale interministérielle, l'action sociale du ministère de la défense intervient dans trois domaines principaux :

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

(1) La liste complète de ces EPA est consultable au point 1.3 du chapitre 1 du Bilan social.

## 8.1.2 – Les moyens financiers de l'action sociale en 2015

Dans un contexte budgétaire contraint, même si le budget de l'action sociale (178 M€) a été réduit en 2015 de 2,5 % par rapport à 2014, le montant consacré aux prestations sociales (98,8 M€) a augmenté de + 8 %.

En 2015, les principales évolutions relatives aux prestations sociales ont consisté en :

- l'augmentation de la ressource dédiée aux actions de garde d'enfants dans le cadre du plan « Petite enfance » avec 23,8 M€ (+24,6 % par rapport à 2014) ;
- l'extension de la prestation de soutien psychologique au bénéfice des familles de militaires et de civils déployés en opérations extérieures (OPEX) à Vigipirate et à Harpie ;
- la réduction de l'effort financier consenti au profit des prestations sociales complémentaires (PSC), dans le cadre du financement des mutuelles complémentaires (-3,7 % par rapport à 2014).

En M€

BUDGET PRÉVISIONNEL DES PRESTATIONS EN 2015			
	EN CRÉDIT DE PAIEMENT		
	TITRE II	TITRE III	TITRE IV
ACTIONS COLLECTIVES		28,7	
VACANCES-LOISIRS		20,5	
MOBILITÉ LOGEMENT		5,5	
GARDE D'ENFANTS	8,5	15,2	0,1
SOUTIEN SOCIAL		11,3	
SOUTIEN AUX STRUCTURES		4,4	
AIDES INDIVIDUELLES		3,4	
SOUTIEN DU RÉSEAU SOCIAL		1,2	
<b>TOTAL</b>	<b>8,5</b>	<b>90,2</b>	<b>0,1</b>

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2015, 28,7 millions d'euros ont été consacrés aux actions collectives, à partir du titre III.

En outre, le ministère de la défense a accordé des prêts d'accession 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 24,2 M€.

En M€

MONTANT TOTAL DES PRÊTS ACCORDÉS					
	2011	2012	2013	2014	2015
	45,0	40,9	33,5	30,4	24,2

Source : IGeSA.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

### 8.1.3 — L'organisation de l'action sociale

Les orientations de la politique sociale ministérielle sont proposées au ministre de la défense par le secrétaire général pour l'administration, en liaison avec les instances de concertation sociale. Un réseau dédié est chargé de mettre en œuvre la politique sociale au plus près des ressortissants.

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

Au sein du service de l'accompagnement professionnel et des pensions (SA2P), la sous-direction de l'action sociale <sup>(2)</sup> (AS) constitue la tête du réseau de l'action sociale. Elle est notamment chargée :

- de préparer et de mettre en œuvre les orientations ministérielles en matière d'action sociale, en liaison avec le réseau de l'action sociale et l'institution de gestion sociale des armées (IGeSA) <sup>(3)</sup> ;
- 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 les relations de partenariat avec les mutuelles et les associations relevant de l'action sociale.

#### Le réseau de l'action sociale

Le réseau de l'action sociale est composé de :

- 7 pôles ministériels d'action sociale (PMAS), en métropole ;
- 7 directions locales d'action sociale de la gendarmerie (DLAS) ;
- 9 échelons sociaux interarmées en outre-mer et à l'étranger ;
- 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.

En métropole, les échelons sociaux sont implantés au plus près des ressortissants afin de les accueillir, les informer, les orienter et les accompagner. Certains sont plus particulièrement chargés de la délivrance des prestations sociales et de leur mise en paiement, ainsi que de l'animation et de l'encadrement technique des échelons sociaux de proximité.

Le réseau de l'action sociale est animé par 631 conseillers techniques et assistants de service social ainsi que 423 agents, civils et militaires, à compétence générale.

#### Les instances de concertation sociale

Les comités sociaux constituent des instances locales de concertation 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 (désignés), du personnel civil (élus) et de 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.

(2) Arrêté du 20 avril 2012 modifié portant organisation de la DRH-MD.

(3) 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 performance.

Personnel de la Défense  
Mouvements de personnel  
Dépenses liées au personnel  
Formation  
Reconversion  
Conditions de travail  
Relations professionnelles  
Politique sociale  
Réserve

Le conseil central de l'action sociale (CCAS) est présidé par le ministre de la défense ou son représentant. Il est composé de représentants de l'administration et de représentants du personnel militaire et civil, tous membres titulaires des 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 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.

Deux de ses membres siègent au conseil de gestion de l'IGeSA.

## La réorganisation territoriale du réseau de l'action sociale

La réorganisation territoriale du réseau de l'action sociale s'inscrit dans le mandat « action sociale » du programme ministériel de modernisation et de simplification (PMMS). Ce mandat a pour objectif de dégager de nouvelles pistes de rationalisation et d'amélioration du niveau d'efficience de l'action sociale de la Défense.

S'appuyant principalement sur les recommandations d'un rapport du contrôle général des armées de fin 2013, la sous-direction AS a engagé une étude menée en liaison étroite avec son réseau social afin de simplifier et de rendre plus lisible son schéma d'organisation en l'adaptant à l'organisation générale du ministère. Le projet, validé par le secrétaire général pour l'administration, a été présenté, le 23 juin 2015, aux membres du CCAS. Sa mise en œuvre opérationnelle est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Le CCAS est tenu informé de son avancée à chacune de ses sessions.

À ce stade, le périmètre de la transformation est circonscrit à l'action sociale en métropole, hors gendarmerie et hôpitaux d'instruction des armées (HIA).

La réorganisation s'articule globalement autour de quatre chantiers connexes portant sur :

- l'adaptation des textes réglementaires ;
- l'amélioration du soutien apporté au réseau social ;
- le déploiement du système d'information de l'action sociale (SIAS) aux fins de simplification des procédures ;
- le renforcement de la communication sociale.

Afin de privilégier la proximité du soutien social au niveau local, la nouvelle organisation territoriale supprime le niveau intermédiaire. Elle comprendra, désormais, deux niveaux :

- le centre territorial d'action sociale (CTAS), correspondant à l'actuel pôle ministériel d'action sociale (PMAS), qui reprendra en compte l'activité de délivrance des prestations jusqu'alors assurée par les échelons sociaux de proximité (ESEP) ;
- les antennes d'action sociale (AAS), qui se substitueront aux échelons sociaux de proximité (ESP) et seront animées localement par des assistants de service social (ASS).

## 8.1.4 — Les activités du conseil central de l'action sociale

Le CCAS s'est réuni à deux reprises en 2015, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration.

Lors de la session du 23 juin 2015, les membres du CCAS ont notamment examiné :

- le projet de contrat d'objectifs et de performance 2015-2019 de l'IGeSA ;
- le dispositif du prêt logement-travaux ;
- la circulaire relative à la prestation éducation ;
- le bilan du plan d'actions petite enfance ;
- la politique du logement et de l'hébergement ;
- le projet de réorganisation territoriale du réseau de l'action sociale.

Au cours de la session du 26 novembre 2015, ont été présentés :

- le budget prévisionnel 2016 de l'action sociale ;
- la circulaire relative au prêt habitat ;
- la circulaire relative au prêt personnel et au prêt mobilité ;
- la réorganisation territoriale du réseau de l'action sociale ;
- le pôle d'accueil social de la défense (PASD).

## 8.1.5 — Le pôle d'accueil social de la défense (PASD) en Île-de-France

Structure singulière et originale implantée en Île-de-France, sur le site de Balard, le PASD dépend de la sous-direction AS. « Guichet Unique » de l'action sociale de la Défense, il offre, en un même lieu, 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 départements de la région Île-de-France. L'assistant de service social (ASS) du PASD est le point d'entrée de la chaîne sociale en Île-de-France. Il est aussi l'ASS référent pour tous les personnels militaires et civils en poste permanent à l'étranger (PPE).

## 8.1.6 — Le soutien aux militaires en OPEX et à leur famille

### 8.1.6.1 — Le dispositif interarmées du soutien psychologique des familles de militaires et de civils déployés en opérations extérieures, à Vigipirate et à Harpie

En 2015, un nouveau marché a été passé avec deux prestataires extérieurs au ministère : il vise à répondre aux besoins de soutien psychologique des familles de militaires et de civils déployés en OPEX, à Vigipirate (y compris Sentinelle) et à Harpie. Ce dispositif de prestations collectives a pour but de sensibiliser le personnel et les familles à tous types de situations anxiogènes ou potentiellement traumatiques, susceptibles de les affecter. Les séances de sensibilisation ont lieu avant le départ et avant le retour d'OPEX ou de mission.

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.

Les familles ont également la possibilité de contacter, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, un psychologue d'astreinte capable de les aider, lors d'un événement grave, via le numéro « Écoute défense » (n° 08 08 800 831) mis en place par le service de santé des armées.

### 8.1.6.2 — Le « dossier unique » pour le suivi des blessés en OPEX

Mis en œuvre le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le dossier administratif unique a pour vocation d'améliorer la réactivité et la coordination des acteurs (cellules d'aide aux blessés, mutuelles référencées, etc.) en charge de l'attribution des aides, notamment financières, susceptibles d'être allouées aux blessés et à leur famille. Ce dispositif est piloté par la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS).

### 8.1.6.3 — L'hébergement d'urgence de longue durée pour les familles de blessés en OPEX, hospitalisés en région parisienne

Les familles de militaires gravement blessés et hospitalisés peuvent bénéficier d'une aide financière, afin de se rendre rapidement à leur chevet.

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'ASS référent de la famille et sur justification médicale.

L'IGeSA participe également à l'hébergement des familles de blessés en OPEX en leur réservant des chambres, à l'année, dans ses résidences relais sur Paris.

### 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 du personnel gravement blessé en opération au sens large (OPEX, faits de guerre, opérations de maintien de l'ordre, de sécurité civile ou de sécurité publique) ainsi qu'au conjoint du personnel décédé en opération.

En 2015, 67 séjours de cette nature ont bénéficié à 195 personnes pour un montant global de 56 616 €.

## 8.1.7 — Le soutien à la vie professionnelle

### 8.1.7.1 — Les prestations individuelles

5 prestations existent :

**1. l'aide à la restauration près du lieu de travail pour le personnel militaire et civil :** cette prestation est destinée à réduire le prix des repas servis dans les cantines ou les mess. Elle est attribuée (1,22 € par repas) 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. 5,5 M€ ont été versés au titre de cette prestation, en 2015.

**2. 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 à 0,3 M€, en 2015.

#### **3. l'accompagnement social des restructurations**

Deux prestations permettent d'accompagner les ressortissants de la Défense concernés par une mesure de restructuration :

- l'aide à l'acquisition d'un nouveau logement, qui permet, dans la limite de 8000 €, 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, qui est 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 se sont élevées à un peu plus de 0,8 M€, en 2015.

#### **4. l'aide à l'emploi du personnel handicapé**

La DRH-MD, par le biais de son réseau social, assure, en liaison avec la délégation nationale handicap (DNH) et les employeurs concernés, le financement et le suivi des aménagements de postes ouverts aux personnes en situation de handicap (cf. chapitre 1 point 1.2).

#### **5. la participation à la protection sociale complémentaire du personnel civil et militaire**

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 2015, sa contribution financière s'est élevée à 15,7 M€.

(4) Ce montant est pris en charge par le Fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), au titre de la convention négociée avec le ministère de la défense.

	PARTICIPATION DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE EN 2015 (EN M€)	NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES SANTÉ ACTIFS
UNEO	13,0	256070
MCDEF	2,7	22537
HARMONIE FONCTION PUBLIQUE	0,0	7769
<b>TOTAL</b>	<b>15,7</b>	<b>286376</b>

Source: DRHMD/SA2P/AS.

Champ: participation du ministère de la défense à la protection sociale complémentaire des personnels militaires et civils.

Lecture: en 2015, le ministère de la défense a contribué à hauteur de 13 M€ à la complémentaire santé UNEO.

### 8.1.7.2 — Les prestations collectives

4 prestations existent:

#### 1. 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: arbres de Noël, visites culturelles, clubs pour épouses et enfants, réunions de cohésion, séances récréatives, conférences, etc.

En 2015, le montant des dépenses réalisées pour ces actions s'est élevé à 3,7 M€.

#### 2. 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 de création de cybercafés, de zones d'activité ludique, etc.

En 2015, le montant des dépenses réalisées pour ces actions a atteint 0,3 M€.

#### 3. 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 notamment de la gestion du budget familial, des risques psycho-sociaux, des conduites à risque ou encore du soutien à la parentalité.

En 2015, le budget alloué aux actions de prévention s'est élevé à 0,6 M€.

#### 4. les subventions aux associations

Le ministère de la défense soutient les associations à caractère social, dont les actions complètent les siennes. En 2015, 26 associations (telles que la Fédération des clubs de la défense [FCD] ou Solidarité défense) ont bénéficié d'une subvention pour un montant global de 1,1 M€.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

### 8.1.7.3 — Les prêts d'accèsion à la propriété et de financement de travaux

Attribués sans condition de ressources et sans intérêt, ces prêts sont destinés, soit à l'acquisition d'un logement, soit au financement de travaux. Ils sont attribués aux ressortissants, une seule fois au cours de leur carrière. Le montant maximal pouvant être alloué est de 11 000 €, remboursable sur une période de 8 ans maximum.

En 2015, 15,2 M€ ont été versés aux ressortissants de la Défense, sous forme de 896 prêts d'aide à l'accèsion à la propriété et de 581 prêts de financement de travaux, soit 1 477 prêts au total.

Un prêt complémentaire de 5 000 € a été créé en 2009 au profit des personnes affiliées aux fonds de prévoyance militaire et aéronautique pour l'accèsion à la propriété (crédits limitatifs). À ce titre, 732 prêts complémentaires ont été accordés, en 2015, pour un montant de 3,7 M€.

TYPE DE PRÊTS	NOMBRE DE PRÊTS ACCORDÉS			MONTANT MOYEN D'UN PRÊT EN 2015 (EN €)	MONTANT TOTAL VERSÉ EN 2015 (EN M€)
	2013	2014	2015		
PRÊTS D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ ET PRÊTS TRAVAUX	2 118	1 850	1 477	10 265	15,2
PRÊTS COMPLÉMENTAIRES (FONDS DE PRÉVOYANCE)	1 073	978	732	5 000	3,7

Source : IGeSA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2015, 1 477 prêts d'accèsion à la propriété et prêts travaux, d'un montant moyen de 10 265 €, ont été accordés.

## 8.1.8 — Le soutien à la vie personnelle et familiale

### 8.1.8.1 — Les secours et les aides

6 types de secours et d'aides existent :

#### 1. les secours

Un secours peut être accordé, après évaluation de la situation personnelle par un ASS, aux ressortissants de la Défense qui se trouvent dans une situation critique, source de difficultés personnelles, familiales ou professionnelles. D'un montant maximal de 1 500 € (sauf cas exceptionnels), cette aide financière n'est pas remboursable.

En 2015, 9 787 secours ont été délivrés pour un montant de 6,8 M€.

#### 2. 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 2015, 1 954 dossiers ont fait l'objet d'une prise en charge. Le montant de la participation Défense s'est élevé à 0,9 M€.

### 3. la prestation éducation

La prestation éducation <sup>(5)</sup> 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.

Au titre de l'année 2015, 7 296 dossiers (dont 109 demandes de prise en charge partielle des intérêts bancaires) ont été acceptés et 3,1 M€ consacrés à cette prestation (dont 0,3 M€ consacrés à la prise en charge des intérêts bancaires).

### 4. les allocations aux parents d'enfants handicapés et d'étudiants infirmes

Le ministère de la défense propose deux allocations aux familles de ressortissants qui ont un enfant handicapé :

- la première allocation est attribuée aux familles 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 159 € et n'est soumis à aucune condition de ressources;
- la 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 2015, 8,6 M€ ont été consacrés à ces prestations.

### 5. la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD)

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2015, la PSAD <sup>(6)</sup> remplace le chèque emploi service universel Défense (CESU Défense). Elle est destinée aux familles du personnel, militaire ou civil, du ministère de la défense absent de son foyer, pour pallier les conséquences d'un départ en mission opérationnelle ou d'une hospitalisation de longue durée. Cette prestation a vocation à soutenir le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, resté seul au domicile ou, en cas de famille monoparentale, les personnes fiscalement à charge. Elle favorise le recours aux services à la personne pendant toute la durée de l'absence du ressortissant.

Pour l'année 2015, le montant des crédits CESU Défense s'est élevé à 1,2 M€ et les factures présentées ont été remboursées, au titre de la PSAD, à hauteur de 0,3 M€ (une partie des remboursements dus pour une absence au cours de l'année 2015 est susceptible d'être effectuée en 2016).

### 6. 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 2015, 700 enfants ont bénéficié de cette prestation pour un total de 46 900 heures de garde et un coût de 0,1 M€.

(5) Le quotient familial plafond ouvrant droit à la prestation éducation a été porté à 8 870 €, en application de la circulaire relative à la prestation.

(6) L'ouverture du droit au bénéfice de la PSAD est soumise à un quotient familial plafond (15 000 €). Alors que les chèques CESU Défense étaient délivrés, lors de la décision d'attribution de la prestation au ressortissant, la PSAD est allouée, a posteriori, sous la forme de remboursement de factures acquittées durant l'absence. Le ressortissant dispose d'un délai d'un an, à partir de la date de la décision d'attribution de la prestation, pour demander le remboursement.

### 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 2015, le ministère de la défense possédait 48 établissements d'accueil de jeunes enfants, principalement gérés par l'IGeSA, pour une capacité de 1 475 places. Ils ont permis, tout au long de l'année d'accueillir environ 3 500 enfants.

En 2015, la contribution destinée à leur fonctionnement s'est élevée à 10,7 M€.

3,6 M€ ont également été consacrés à la réservation de 452 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, a permis d'informer les familles sur les solutions de garde et de promouvoir le métier d'assistant maternel auprès des populations de conjoints de ressortissants.

Le budget de l'action sociale participe également au financement de deux maisons d'enfants à caractère social de la Défense <sup>(7)</sup> à hauteur de 3,8 M€ pour l'année 2015. Par ailleurs, 4 centres sociaux <sup>(8)</sup>, un centre médical <sup>(9)</sup> 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 2015.

### 8.1.8.3 — Les prêts

#### - Les prêts personnels

Destinés à apporter un soutien financier ponctuel, ces prêts sans intérêt sont attribués au personnel militaire et civil 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 des agents par un ASS.

#### - Le prêt à la mobilité

Le prêt à la 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 (affectation à la suite d'un recrutement par le ministère, mutation). Il a vocation à financer, tout ou partie, des frais engagés ou qui devront l'être, au titre d'un dépôt de garantie (caution), des frais d'agence ou des frais de déménagement. Son montant maximal est de 1 800 € pour une installation en dehors de la région Île-de-France (remboursable en un maximum de 18 mensualités) et de 2 400 € pour une installation en région Île-de-France (remboursable en 24 mensualités maximum).

(7) L'une est située à La Roche-Guyon (95) et l'autre à Sathonay (69). Ces établissements accueillent des enfants, pour une durée variable, en cas de nécessité d'éloignement temporaire du milieu familial.

(8) Ces établissements proposent des activités culturelles et sociales aux ressortissants et à leur famille.

(9) Cet établissement offre un service médical, dentaire ou paramédical aux agents de la défense et à leur famille.

TYPE DE PRÊTS	NOMBRE DE PRÊTS ACCORDÉS			MONTANT MOYEN D'UN PRÊT EN 2015 (EN €)	MONTANT TOTAL VERSÉ EN 2015 (EN M€)
	2013	2014	2015		
PRÊTS PERSONNELS	3 360	3 308	2 876	1 089	3,1
PRÊTS SOCIAUX	489	533	450	4 658	2,1
PRÊTS MOBILITÉ	102	60	63	1 684	0,1

Source: IGeSA.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture: en 2015, 2 876 prêts personnels, d'un montant moyen de 1 089 €, ont été accordés.

## 8.1.9 — Les aides aux vacances et aux loisirs

Les aides aux vacances et aux loisirs des ressortissants de la Défense et de leur famille ont représenté un budget de 20,2 M€, en 2015.

Une partie de cette aide correspond à la subvention versée par le ministère à l'IGeSA pour son fonctionnement (16,9 M€). L'autre partie est destinée 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 prise en charge (classes de neige, de mer, de nature).

### 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	1 668	20 834
ÉTABLISSEMENTS SANS RESTAURATION	17	26 784	218 907
ÉTABLISSEMENTS AVEC RESTAURATION	19	45 698	353 694
TOTAL	40	74 150	593 435

Source: IGeSA.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture: en 2015, 4 campings destinés aux ressortissants et à leur famille ont accueilli 1 668 personnes.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Il convient d'ajouter à ce bilan les personnes accueillies dans des organismes extérieurs à l'IGeSA dans lesquels des places ont été réservées par convention.

FRÉQUENTATION	2014	2015
NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	7 089	8 083
NOMBRE DE JOURNÉES D'OCCUPATION	71 021	78 772

Source : IGeSA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2015, les organismes extérieurs à l'IGeSA ont accueilli 8 083 personnes pour un total de 78 772 journées.

### 8.1.9.2 — Les activités des centres de vacances de jeunes

L'IGeSA a accueilli, en 2015, 8 548 enfants, tous centres et toutes destinations confondus. 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.

La baisse de fréquentation dans les centres de vacances ou de loisirs pour jeunes constatée les années précédentes se poursuit, en 2015. Elle est liée, d'une part à la situation économique défavorable qui pèse sur le pouvoir d'achat des familles, d'autre part à l'évolution des pratiques en matière de vacances-loisirs.

NATURE DES CENTRES	NOMBRE DE CENTRES OUVERTS	NOMBRE D'ENFANTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE JOURNÉES
COLONIES DE VACANCES	19	3 341	36 888
CENTRES DE PRÉADOLESCENTS	19	2 113	26 604
CAMPS D'ADOLESCENTS	17	1 306	15 554
CENTRES DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT	2	36	7 070
CENTRES DE PROXIMITÉ	8	679	4 074
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>7 475</b>	<b>90 190</b>

Source : IGeSA.

Champ : ensemble des enfants des ressortissants.

Lecture : en 2015, 19 centres de colonies de vacances ont accueilli 3 341 enfants pour un total de 36 888 journées.

Les huit centres internationaux du comité de liaison des organismes militaires et sociaux (CLIMS), qui relaient les offres de vacances des armées européennes, ont accueilli, en 2015, 147 enfants (2277 journées) et les 5 centres étrangers, 60 enfants (932 journées). 685 enfants sont enfin partis en séjours linguistiques via l'IGeSA (9938 journées) et 181 jeunes ont participé à des colonies de vacances organisées en outre-mer.

NATURE DES CENTRES	NOMBRE DE CENTRES OUVERTS	NOMBRE D'ENFANTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE JOURNÉES
CLIMS	8	147	2277
CENTRES ÉTRANGERS	5	60	932

Source : IGeSA.

Champ : ensemble des enfants des ressortissants.

Lecture : en 2015, 8 centres internationaux du comité de liaison des organismes militaires et sociaux (CLIMS) sont ouverts.

Une participation financière peut également être accordée pour des séjours dans des organismes extérieurs à la Défense. En 2015, ceux-ci ont représenté 42755 journées en centres de vacances et 174267 journées en centres de loisirs sans hébergement, conventionnés ou non.

### 8.1.10 — Les bénéficiaires des prestations sociales

#### Répartition des bénéficiaires de prestations sociales, par statut

En effectifs physiques

		MILITAIRES	CIVILS	NON RENSEIGNÉS*	TOTAL
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	2093	95	67	2255
	PRÊTS	1940	269	0	2209
SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		4033	364	67	4464
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES	13670	12565	3567	29802
	PRÊTS	2345	1044	0	3389
SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		16015	13609	3567	33191
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	17885	3107	184	21176
SOUS-TOTAL VACANCES LOISIRS		17885	3107	184	21176
TOTAL		37933	17080	3818	58831

Source : IGeSA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2015, 2093 militaires ont bénéficié de prestations d'action sociale au titre du soutien à la vie professionnelle.

\* Agents pour lesquels l'IGeSA ne dispose pas des informations permettant de faire la distinction selon le statut.

## Répartition des bénéficiaires de prestations sociales, par tranche d'âges

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS		MILITAIRES ET CIVILS						TOTAL
		- 18 ANS	18/24 ANS	25/34 ANS	35/44 ANS	45/54 ANS	55 ANS ET +	
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	3	31	823	980	392	26	2255
	PRÊTS	0	36	1003	782	311	77	2209
SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		3	67	1826	1762	703	103	4464
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES	1192	1566	4912	6512	6735	8885	29802
	PRÊTS	0	222	1166	1036	661	304	3389
SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		1192	1788	6078	7548	7396	9189	33191
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	17	15	4765	13231	2935	213	21176
	SOUS-TOTAL VACANCES LOISIRS		17	15	4765	13231	2935	213
TOTAL		1212	1870	12669	22541	11034	9505	58831

Source : IGeSA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2015, 3 ressortissants militaires ou civils de moins de 18 ans ont bénéficié de prestations d'action sociale au titre du soutien à la vie professionnelle.

## 8.2 – L'AIDE AU LOGEMENT

### 8.2.1 – La politique de logement familial

La politique d'aide au logement du ministère de la défense poursuit un double objectif : compenser la mobilité exigée des militaires et répondre à une préoccupation sociale au profit des ressortissants aux revenus modestes.

Pour le personnel soumis à une forte mobilité géographique, elle vise à leur permettre de se loger, d'une part en leur épargnant des démarches longues et souvent onéreuses, d'autre part en leur proposant des solutions attractives, principalement dans les zones où le logement est rare ou les loyers élevés.

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 elle sert de contrepartie à une obligation de logement (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 s'appuie, notamment, sur des critères statutaires et familiaux.

Le taux de réalisation, mesurant la satisfaction des demandes de logement (toutes catégories de bénéficiaires confondues), est de 52,4 % au niveau national pour l'année 2015. Il varie en fonction de la région et de la situation du parc locatif local. À titre d'exemple, concernant les zones de tension locative et pour le personnel militaire muté, ce taux est de 66,9 % en Île-de-France et de 59,3 % sur l'aire toulonnaise.

Par ailleurs, le taux national de réalisation des demandes de logement pour le personnel militaire muté et pour le personnel à faible revenu s'établit respectivement à 52,4 % et à 60,4 %.

## 8.2.2 — Les logements mis à disposition du personnel

Fin 2015, les 50773 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
ÎLE-DE-FRANCE	10305	89	2006	12400
BORDEAUX	3712	75	865	4652
LYON	6016	75	1062	7153
METZ	5401	50	2593	8044
RENNES*	6036	177	1584	7797
TOULON	4790	37	345	5172
<b>S/TOTAL</b>	<b>36260</b>	<b>503</b>	<b>8455</b>	<b>45218</b>

OUTRE-MER ET ÉTRANGER	LOGEMENTS PRIS À BAIL	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
OUTRE-MER	2210	1879	4089
ÉTRANGER	583	883	1466
<b>S/TOTAL</b>	<b>2793</b>	<b>2762</b>	<b>5555</b>

<b>TOTAL</b>	<b>36230</b>	<b>3296</b>	<b>11217</b>	<b>50773</b>
--------------	--------------	-------------	--------------	--------------

Source : DMPA/L.

Champ : ensemble des logements réservés, des logements pris à bail et des logements domaniaux en métropole et en outre-mer.

Lecture : en 2015, 10305 logements réservés se trouvent en Île-de-France.

\* Le Bureau régional de Brest a fusionné avec celui de Rennes à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015.

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 liées à la mobilité (notamment, le coût du loyer), les militaires locataires peuvent percevoir une aide financière sous forme d'une majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM).

Pour bénéficier de la MICM, dont le montant décroît après 6 ans d'ancienneté dans l'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 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 2015, 36 025 militaires ont bénéficié d'une MICM.

	En M€
<b>AIDES AU LOGEMENT : AIDES À LA PERSONNE</b>	
MAJORATION DE L'INDEMNITÉ POUR CHARGES MILITAIRES (MICM)	92,7
COMPLÉMENTS ET SUPPLÉMENTS D'ICM	44,5
<b>TOTAL</b>	<b>137,2</b>

Source : direction des ressources humaines des armées et de la gendarmerie nationale.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME.A.

Lecture : en 2015, 92,7 M€ ont été versés au titre de la majoration de l'indemnité pour charges 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 immobiliers) ;
- 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 des armées, des priorités géographiques ont également été définies pour faire évoluer le parc de logements en privilégiant les secteurs où le marché locatif est tendu.

En 2015, le nombre de logements neufs, livrés, a atteint 575 logements dont 336 en région Île-de-France, 104 pour la région sud-est, 5 pour la région nord-ouest, 87 pour la région sud-ouest, 5 à Toulon et 38 pour la région nord-est. Un effort particulier a également été consenti en faveur du logement outre-mer.

Les ressources allouées ont également permis la commande de 531 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 : ACTIONS COLLECTIVES	AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT	CRÉDITS DE PAIEMENT
<b>TITRE III (M€)</b>	<b>76,5</b>	<b>71,1</b>
LOYERS DES LOGEMENTS PRIS À BAIL OUTRE-MER ET À L'ÉTRANGER	41,5	42,4
LOYERS DES LOGEMENTS MÉTROPOLE	19,6	15,1
LOYERS AUTRES QUE BUDGÉTAIRES	3,9	3,9
ENTRETIEN LOGEMENTS DU DOMAINE PUBLIC	7,7	6,1
GARANTIES D'OCCUPATION	3,8	3,6
<b>TITRE V (M€)</b>	<b>39,5</b>	<b>44,5</b>
ÉVOLUTION DU PARC (LIVRAISON NOUVEAUX LOGEMENTS)	2,4	9,3
MAINTIEN DU PARC (RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS DE RÉSERVATION)	5,4	2,7
MAINTIEN EN CONDITION DE LOGEMENTS FAMILIAUX	28,1	22,1
CONSTRUCTION DE LOGEMENTS FAMILIAUX	3,6	10,4
<b>TOTAL</b>	<b>116,0</b>	<b>115,6</b>

Source : DMPA/L.

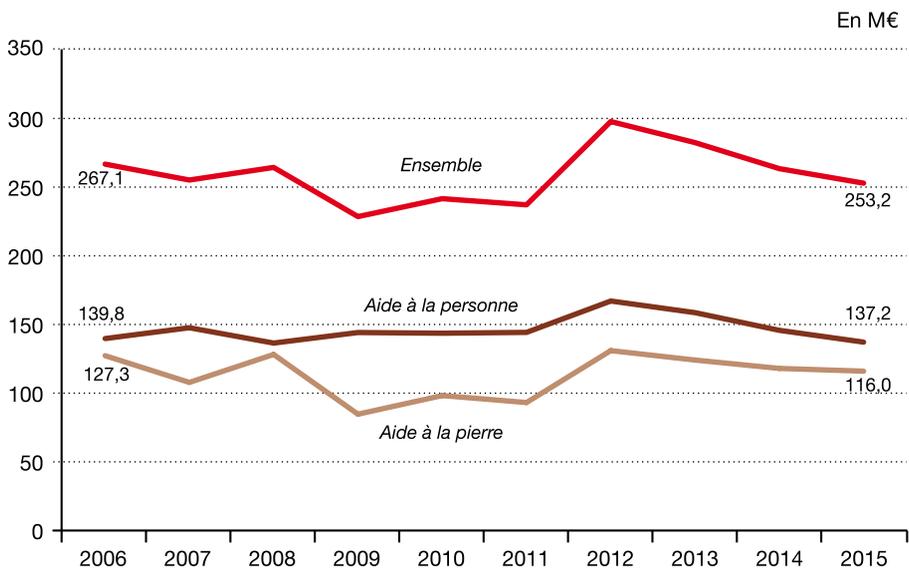
Champ : ensemble des crédits d'aide à la pierre.

Lecture : en 2015, 41,5 M€ en autorisation d'engagement ont été consacrés aux loyers des logements pris à bail en 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, 400 M€ sont consacrés à l'investissement dans le logement.

Outre des prêts accordés via l'IGeSA pour l'accèsion à la propriété, ces crédits sont principalement investis dans des conventions de réservation de logements auprès de différents opérateurs (bailleurs sociaux) ou l'achat d'immeubles en nue-propriété en partenariat avec un bailleur social qui en achète l'usufruit. 1 141 logements ont ainsi été livrés depuis 2010. Le ministère se charge de leur attribution au personnel militaire.

### 8.2.3.3 — Évolution sur 10 ans de l'aide au logement



Source : DMPA/L.  
 Champ : dépenses d'aides au logement entre 2006 et 2015.

Personnel de la Défense  
 Mouvements de personnel  
 Dépenses liées au personnel  
 Formation  
 Reconversion  
 Conditions de travail  
 Relations professionnelles  
 Politique sociale  
 Réserve



# 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 à 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, après 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 et de la sécurité nationale.

### Chiffres-clés

**54 374** volontaires ont souscrit un ESR, dont 28 100 hors gendarmerie nationale.

**24,4** jours d'activité en moyenne pour les réservistes sous ESR\*.

**1,4 %** de jours d'ESR passés en OPEX\*.

**4 062** réservistes citoyens, dont 2 778 hors gendarmerie nationale.

\* y compris gendarmerie nationale

## 9.1 – LA RÉSERVE

### 9.1.1 – Les missions

La **réserve opérationnelle** a pour mission de renforcer les unités d'active, très sollicitées, 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 (CSRM) 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 <sup>(1)</sup>, placé sous la présidence du ministre de la défense, émet des avis et des recommandations dans le domaine de la politique de la réserve. Son secrétaire général est un officier général rattaché au ministre.

Il est composé de 79 membres <sup>(2)</sup>, 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). Il peut aussi proposer la création de différents groupes de travail sur des thématiques précises <sup>(3)</sup>.

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'échange 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 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.

(1) Le CSRM a été institué par la loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service national. Son organisation, son fonctionnement et ses missions sont décrits dans les articles L.4261-1 et D.4261-1 à D. 4261-24 du code de la défense (partie 4, livre II).

(2) Décret n° 2014-130 du 14 février 2014 qui en modifie sa composition et son organisation.

(3) Au 31 décembre 2015, le CSRM comprend trois 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.

## Le partenariat avec les entreprises

Le CSRM favorise le développement d'un partenariat durable entre les forces armées et les formations rattachées, les réservistes et leurs employeurs <sup>(4)</sup>. Ce partenariat a pour objet de matérialiser l'engagement pris par les entreprises vers le ministère de la défense (et de l'intérieur s'agissant des gendarmes) pour soutenir la politique de la réserve militaire. Une commission dédiée est chargée des questions relatives à ce sujet.

Un comité de direction du comité de liaison réserve-entreprises (CLRE), présidé par le secrétaire général du CSRM, évalue également l'activité des correspondants réserve-entreprise-défense (CRED) <sup>(5)</sup>, tire les enseignements de l'expérience acquise et arrête les mesures à prendre pour optimiser le partenariat pour la réserve militaire. Ce comité s'appuie sur le bureau partenariat du secrétariat général du CSRM 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 changements 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 matérialisent cette 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 CSRM ;
- 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 lui permettant de mieux connaître ses salariés réservistes, de bénéficier de leur savoir-être (esprit d'équipe, sens des responsabilités) et d'ouvrir des horizons en matière de coopération civilo-militaire.

Au 31 décembre 2015, 344 conventions étaient actives.

(4) Cf. décret n° 2014-130 du 14 février 2014 relatif au conseil supérieur de la réserve militaire.

(5) 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.

### 9.1.2.2 — Le Comité exécutif (COMEX)

Le COMEX, présidé par le ministre de la défense, 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 CSRSM 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 <sup>(6)</sup>.

### 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'ESR qui précise notamment l'unité d'affectation et la durée de l'engagement souscrit pour une durée d'un à cinq ans, renouvelable.

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 de 30 jours par an, mais peut être prolongée jusqu'à 60 jours notamment pour répondre aux besoins des armées, voire 150 jours en cas de nécessité liée à l'emploi des forces et même 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.

(6) La limite d'âge est fixée à 50 ans pour les militaires du rang (MdR). Elle est égale à celle des militaires d'active augmentée de cinq ans pour les sous-officiers et les officiers.

## 9.2.4 — La compatibilité des activités dans la réserve avec l'emploi du salarié

Les droits du réserviste, comme ceux de l'employeur, sont garantis par la loi. Les activités réalisées au titre de la réserve ne peuvent porter préjudice à la vie professionnelle et sociale du réserviste.

Le contrat de travail du salarié exerçant une activité dans la réserve opérationnelle pendant son temps de travail est suspendu durant cette période. Toutefois, cette période est considérée comme une période de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales (maladie, invalidité, maternité, décès). Aucun licenciement ou déclasserement professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un réserviste en raison d'absences liées à un engagement à servir dans la réserve.

## 9.2.5 — Les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité

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<sup>(7)</sup>). 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<sup>(8)</sup>, 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.

(7) RO2: réserve opérationnelle de 2<sup>e</sup> niveau ou de disponibilité. L'engagement de la RO2 relève des dispositions de la loi n° 2011-892 du 28 juillet 2011 et de celles de son décret d'application n° 2015-508 du 7 mai 2015.

(8) Article L.2141-1 à L.2141-4 du code de la défense.

## Répartition des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité par armée, direction et service gestionnaire et par catégorie

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	2888	11 220	26 494	40 602	32,0
MARINE	2 524	12 592	9 573	24 689	19,4
AIR	2 890	16 650	10 837	30 377	23,9
GENDARMERIE	2 112	15 380	11 261	28 753	22,6
SSA	513	1 078	151	1 742	1,4
SEA	35	74	349	458	0,4
DGA	401	0	0	401	0,3
<b>TOTAL</b>	<b>11 363</b>	<b>56 994</b>	<b>58 665</b>	<b>127 022</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>8,9</b>	<b>44,9</b>	<b>46,2</b>	<b>100,0</b>	

Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité au 31 décembre 2015.

Lecture : en décembre 2015, l'armée de terre compte 2888 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

Réserve

## 9.2.6 – Les réservistes sous ESR

Répartition des réservistes sous ESR par catégorie, par armée, direction et service gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	3960	4530	7244	15734	28,9
MARINE	1358	2107	1206	4671	8,6
AIR	1165	1737	1337	4239	7,8
GENDARMERIE	1668	11384	13222	26274	48,3
SSA	1858	1221	39	3118	5,7
SEA	31	30	16	77	0,1
DGA	101	0	0	101	0,3
SCA AUMÔNIERS	160	0	0	160	0,3
<b>TOTAL</b>	<b>10301</b>	<b>21009</b>	<b>23064</b>	<b>54374</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>19,0</b>	<b>38,6</b>	<b>42,4</b>	<b>100,0</b>	

Source : secrétariat général CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR au 31 décembre 2015.

Lecture : en décembre 2015, l'armée de terre compte 3960 officiers réservistes sous ESR.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

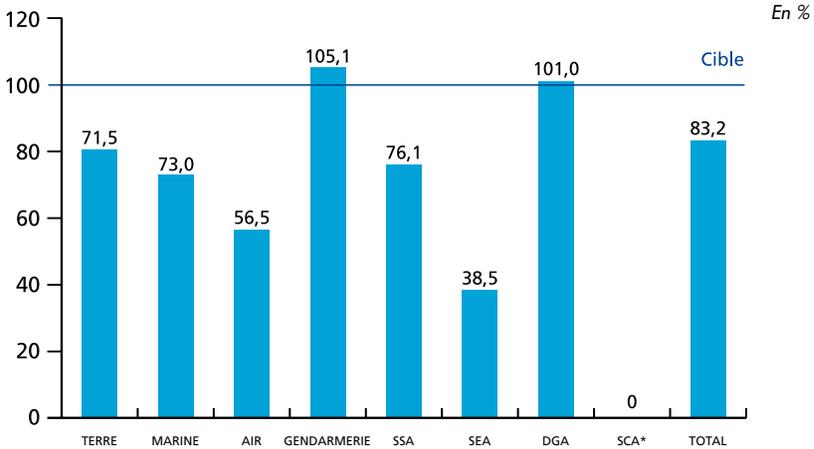
Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

En 2015, 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 64 300. Elle a été réalisée à 83,2 %.

### Taux de réalisation des objectifs d'effectifs de réservistes sous ESR, par armée, direction et service gestionnaire (en %)



Source : secrétaire général du CSRM.

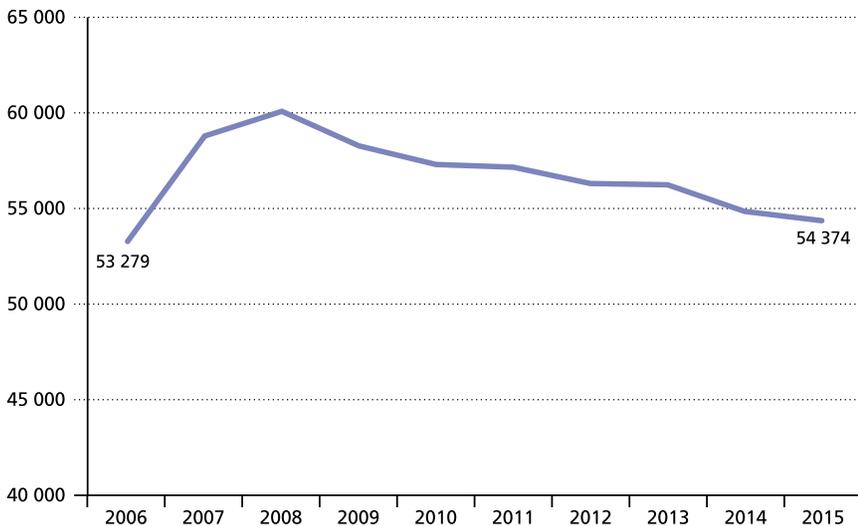
Champ : ensemble des réservistes sous ESR.

Lecture : en 2015, l'armée de terre a réalisé 71,5 % de sa cible de réservistes sous ESR.

\* SCA : aumôniers et commissaires.

### Évolution des effectifs réalisés entre 2006 et 2015

En effectifs physiques



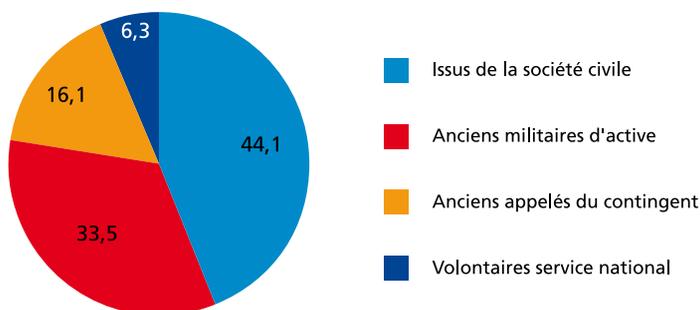
Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR entre 2006 et 2015.

Lecture : entre 2006 et 2015, les effectifs des réservistes sous ESR sont passés de 53 279 à 54 374.

## 9.2.7 – L'origine des réservistes sous ESR

Répartition des réservistes sous ESR, par origine (en %)



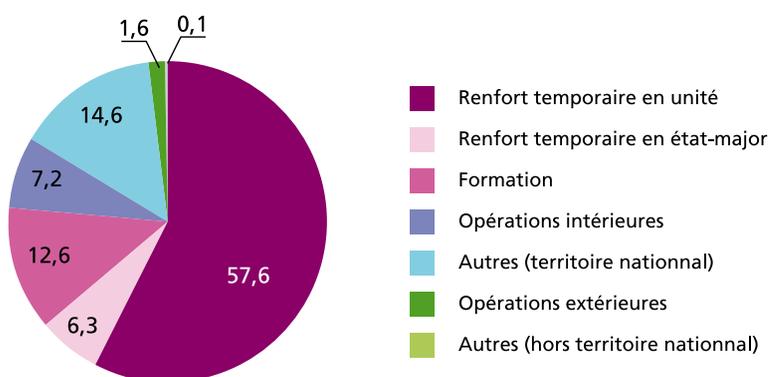
Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR.

Lecture : en 2015, les réservistes issus de la société civile représentent 44,1 % des réservistes sous ESR.

## 9.2.8 – L'activité des réservistes sous ESR

Répartition des réservistes sous ESR, par type d'activité (en %)



Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR.

Lecture : en 2015, 57,6 % des réservistes consacrent leur activité au renfort temporaire en unité.

## Répartition des jours d'activité d'ESR, par armée, direction et service gestionnaire

	CIBLE	RÉALISÉ	RATIO RÉALISÉ/CIBLE (%)	MOYENNE
TERRE	550 000	473 589	86,1	30,1
MARINE	187 500	121 601	64,9	26,0
AIR	160 000	116 725	73,0	27,5
GENDARMERIE	545 783	540 200	99,0	20,6
SSA	98 400	63 025	64,0	20,2
SEA	6 000	2 330	38,8	30,3
DGA	1 400	1 296	92,6	12,8
SCA*	-	5 478	-	34,2
<b>TOTAL</b>	<b>1 549 083</b>	<b>1 324 244</b>	<b>85,5</b>	<b>24,4</b>

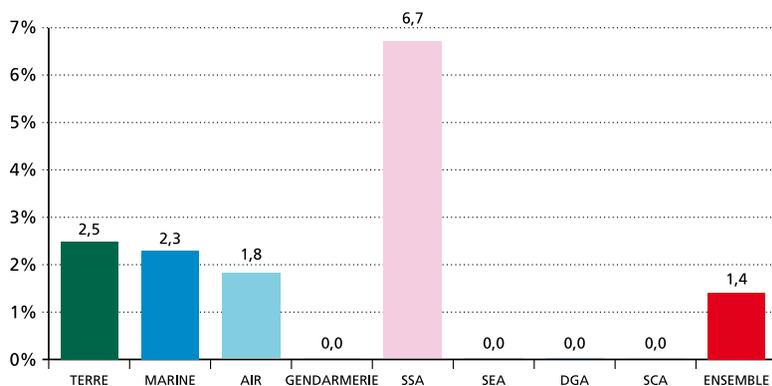
Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR.

Lecture : en 2015, les réservistes de l'armée de terre ont réalisé 550 000 journées d'ESR, soit 30,1 jours de réserve par réserviste en moyenne.

\* Aumôniers et commissaires.

## Part des jours d'ESR passés en OPEX, par armée, direction et service gestionnaire (en %)



Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR.

Lecture : en 2015, dans l'armée de terre, 2,5 % des jours de réserve se sont déroulés en OPEX.

## 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 force armée ou une formation rattachée et se voient attribuer un grade à titre honorifique qui ne leur permet pas d'exercer un commandement.

Au-delà du rôle initial de promotion de l'esprit de défense qui était attribué à la réserve citoyenne, l'emploi des réservistes peut désormais être étendu <sup>(9)</sup> 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 exemple, la cyberdéfense).

Par ailleurs, le coordonnateur de la réserve citoyenne (secrétaire général du CSRM) contribue à la constitution de réseaux et de groupes d'étude sur des problématiques transverses, à l'instar de ce qui est en cours avec la cyberdéfense et la reconversion.

### Répartition des réservistes citoyens, par armée, direction et service gestionnaire et par catégorie

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	1 071	119	6	1 196	29,5
MARINE	399	21	8	428	10,5
AIR	734	67	7	808	19,9
GENDARMERIE	1 262	22	0	1 284	31,6
SSA	120	23	0	143	3,5
SEA	2	0	0	2	0,1
DGA	107	0	0	107	2,6
SCA AUMÔNIERS	94	0	0	94	2,3
<b>TOTAL</b>	<b>3 789</b>	<b>252</b>	<b>21</b>	<b>4 062</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>93,3</b>	<b>6,2</b>	<b>0,5</b>	<b>100,0</b>	

Source : secrétariat général du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes citoyens.

Lecture : en 2015, la réserve citoyenne compte 1 071 officiers de l'armée de terre.

(9) En application des dispositions de la directive n° 9924 DEF/CAB/CSRM du 4 octobre 2013 qui définit le rôle et les missions de la réserve citoyenne.



- 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
- AAS : Antennes d'action sociale
- ABO : Atelier bilan orientation
- ADS : Armées, directions et services
- ANOCR : Association nationale des officiers de carrière en retraite, des veuves, veufs et orphelins d'officiers
- AOM : Association des officiers de marine
- AOPER : Alerte opérationnelle
- APM : Affaires pénales militaires
- APNM : Association professionnelle nationale de 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
- ASCC : Actions sociales communautaires et culturelles
- ASHQC : Agent des services hospitaliers qualifiés civil
- ASS : Assistant de service social
- ATIA IMUA : Confédération syndicale représentative en Polynésie française
- ATMD : Agent technique du ministère de la défense
- BEP : Brevet d'études professionnelles
- BIC : Bilans individuels de compétences
- BIEP : Bourse interministérielle des emplois publics
- BNE : Bourse nationale des emplois civils
- BOC : Bulletin officiel des armées (chronologique)
- 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
- BOP BCAC-AG : Budget opérationnel de programme relatif au bureau du courrier de l'administration centrale et des cabinets (cf. personnels de la DGSE)
- BOP IMI : Budget opérationnel de programme relatif aux ingénieurs militaires
- BT : Brevet technique
- CAA : Cessation anticipée d'activité
- CAA Amiante : Cessation anticipée d'activité liée à l'amiante
- CAEC : Conseiller d'accompagnement vers l'emploi des conjoints
- CAO : Commission d'avancement ouvrier
- CAP : Commission administrative paritaire
- CAP : Certificat d'aptitude professionnelle

CAPC: Commission administrative paritaire centrale  
 CAS: Compte d'affectation spécial  
 CAT.: Catégorie  
 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: Conseiller coordonnateur ministériel de familles professionnelles  
 CCP: Commission centrale de prévention  
 CCPAD: Commission consultative paritaire d'avancement et de discipline  
 CCPMD: Commission consultative paritaire du ministère de la Défense  
 CCRE: Congé pour création ou reprise d'entreprise  
 CDD: Contrat à durée déterminée  
 CDI: Contrat à durée indéterminée  
 CE: Conseiller en emploi  
 CEDH: Cour européenne des droits de l'homme  
 CEMA: Chef d'état-major des armées  
 CESU: Chèque emplois-service universel  
 CET: Compte épargne-temps  
 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  
 CFT: Commandement des forces terrestres  
 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  
 CIA: Complément indemnitaire d'accompagnement  
 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  
 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  
 COMBdD: Commandant de base de défense  
 COMEX: Comité exécutif  
 COP: Contrat d'objectifs et de performance  
 CPCMR: Code des pensions civiles et militaires de retraite  
 CPCS: Centre de pilotage et de conduite de soutien  
 CPIC: Commandement des programmes interarmées et de la cyberprotection

CPRM: Conseil permanent des retraités militaires  
 CRDS: Contribution au remboursement de la dette sociale  
 CRE: Chargés de relations entreprises  
 CRED: Correspondant réserve-entreprises-défense  
 CRHFP: Comité des ressources humaines de famille professionnelle  
 CRRE: Corps de réaction rapide européen  
 CSF: Commission spécialisée de la formation  
 CSFM: Conseil supérieur de la fonction militaire  
 CSG: Contribution sociale généralisée  
 CSRM: Conseil supérieur de la réserve militaire  
 CT BdD: Comité technique de base de défense  
 CT CMG: Comité technique de centre ministériel de gestion  
 CT EPA: Comité technique d'établissement public administratif sous tutelle  
 CTAC: Comité technique d'administration centrale  
 CTAS: Centre territorial d'action sociale  
 CTIC: Centre de traitement de l'indemnisation chômage  
 CTM: Comité technique ministériel  
 CTR: Comité technique de réseau  
 D49: Personnel non titulaire 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  
 DEF: Défense  
 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  
 DCoD: 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  
 DLAS: Direction locale de l'action sociale  
 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  
 DPID: Direction de la protection des installations, moyens et activités de la défense  
 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  
 DSN: Direction du service national  
 DUERP: Document unique d'évaluation des risques professionnels  
 ECPAD: Établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense

ED: Écoute défense  
 EMA: État-major des armées  
 ENA: École nationale d'administration  
 ENR: Entités non rattachées  
 ENSTA: École nationale supérieure des techniques avancées  
 EPA: Établissement public administratif  
 EPFP: Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique  
 EPIDe: Établissement public d'insertion de la défense  
 ESEP: 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  
 ETR: Emploi-type REM (référentiel des emplois ministériels)  
 FCD: Fédération des clubs de la défense  
 FFCSA: Forces françaises et éléments civils stationnés en Allemagne  
 FIPHFP: Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique  
 FNOM: Fédération nationale des officiers marinières en retraite et veuves  
 FNRG: Fédération nationale des retraités de la gendarmerie  
 FO: Force Ouvrière  
 FORMISC: Formations militaires de la sécurité civile  
 FORMOB: Formation mobilité  
 FP: Fonction publique  
 FP/FS: Forces de présence/Forces de souveraineté  
 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  
 GIAT Nexter: Groupement industriel des armements terrestres Nexter  
 GIPA: Garantie individuelle du pouvoir d'achat  
 GPC: Sous-direction de la gestion du personnel civil  
 GPEEC: Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences  
 GPRH: Gestion prévisionnelle des ressources humaines  
 GSBdD: Groupement de soutien de base de défense  
 HCA: Hors catégorie A  
 HCECM: Haut comité d'évaluation de la condition militaire  
 HFCDs: Haut fonctionnaire correspondant de défense et de sécurité du ministère de la défense  
 HIA: Hôpital d'instruction des armées  
 HSCT: Hygiène, sécurité et conditions de travail  
 IAM: Indemnité d'accompagnement à la mobilité  
 ICM: Indemnité pour charges militaires  
 ICT: Ingénieurs et cadres technico-commerciaux  
 IdA: Inspection des armées

IEF: Ingénieur d'études et de fabrication  
 IEP: Institut d'études politiques  
 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  
 IRSEM: Institut de recherche stratégique de l'École militaire  
 ISAE: Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace (ou Groupe ISAE)  
 ISC: Indemnité pour services de campagne  
 ISSE: Indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger  
 ITAOPC: Indemnité de temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires  
 JDC: Journée défense et citoyenneté  
 JO: Journal officiel  
 L: Sous-direction du logement  
 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  
 MCDéf: Mutuelle civile de la défense  
 MdR: Militaire du rang  
 MICM: Majoration de l'indemnité pour charges militaires  
 MINDEF: Ministère de la défense  
 MIPROF: Mission interministérielle de protection des femmes  
 MISSINT: Missions intérieures  
 MITHA: Militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées  
 MRO: Mission de reconversion des officiers  
 NAB: Nouvelle architecture budgétaire  
 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  
 ONAC (ou ONACVG): Office national des Anciens Combattants et victimes de guerre  
 OPEX: Opération extérieure  
 P: Sous-direction des pensions  
 PACRE: Parcours d'accompagnement du créateur ou du repreneur d'entreprise  
 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  
 PARTEX: Participations extérieures  
 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  
 PMEAS: Plafond ministériel des emplois autorisés  
 PMMS: Programme ministériel de modernisation et de simplification  
 PMRE: Prévention, maîtrise des risques et environnement  
 PNPC: Personnel navigant professionnel contractuel  
 PPE: Poste permanent à l'étranger  
 PRH: Sous-direction du pilotage des ressources humaines militaires et civiles  
 PSAD: Prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile  
 PSC: Prestation sociale complémentaire  
 QEFI: Sous-direction des questions économiques et financières internationales  
 RAE: Recensement des agents de l'État  
 RAFP: Régime de retraite additionnel de la fonction publique  
 REM: Référentiel des emplois ministériels  
 RF: Responsable de formation  
 RH: Ressources humaines  
 RIFSEEP: Régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel  
 RIME: Répertoire interministériel des métiers de l'État  
 RMFP: Responsable ministériel de famille professionnelle  
 RO1: Réserve opérationnelle de 1<sup>er</sup> niveau ou d'engagement  
 RO2: Réserve opérationnelle de 2<sup>e</sup> niveau ou de disponibilité  
 RSC: Rapport de situation comparée  
 SA: Corps des secrétaires administratifs  
 SA2P: Service de l'accompagnement professionnel et des pensions  
 SADPF: Syndicat autonome de la défense en Polynésie française  
 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  
 SCH-PERF: Sous-chefferie « Performance »  
 SDBC: Sous-direction des bureaux du cabinet  
 SEA: Service des essences des armées  
 SFS: Supplément familial de solde  
 SFT: Supplément familial de traitement  
 SGA: Secrétariat général pour l'administration  
 SHOM: Service hydrographique et océanographique de la marine  
 SI: Système d'information  
 SIAé: Service industriel de l'aéronautique

SIAS: Système d'information de l'action sociale  
 SID: Service d'infrastructure de la défense  
 SIMu: Service interarmées des munitions  
 SIO: Session d'information et d'orientation (des officiers supérieurs)  
 SMIC: Salaire minimum de croissance  
 SMR: Surveillance médicale renforcée  
 SMV: Service militaire volontaire  
 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 ou 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  
 SRIAS: Section régionale interministérielle d'action sociale  
 SRP: Sous-direction des statuts civils, des relations sociales et de la prévention des risques  
 SR-RH: Service des statuts et de la réglementation des ressources humaines militaires et civiles  
 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 qualifications  
 TAOPC: Temps d'activité et obligations professionnelles complémentaires  
 TCT: Techniciens et cadres technico-commerciaux  
 TPE-PME: Très petites entreprises — Petites et moyennes entreprises  
 TRE: Techniques de recherches d'emploi  
 TSEF: Technicien supérieur d'études et de fabrications  
 TSO: Technicien à statut ouvrier  
 UNCAM: Union nationale de coordination des associations militaires  
 UNEO: Mutuelle référencée du ministère de la défense  
 UNPRG: Union nationale du personnel en retraite de la gendarmerie  
 UNSA: Union Nationale des Syndicats Autonomes  
 UNSOR: Union nationale des sous-officiers en retraite  
 UO APM: Unité opérationnelle relative aux affaires pénales militaires  
 UO CGA: Unité opérationnelle relative au contrôle général des armées  
 UO GIE: Unité opérationnelle relative à la gendarmerie  
 VAE: Validation des acquis de l'expérience  
 VOL: Volontaire



# Table des matières

<b>LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE.....</b>	<b>7</b>
1.1 – LE PERSONNEL SOUS PMEA .....	8
1.1.1 – L’ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA .....	8
1.1.2 – Le personnel militaire sous PMEA .....	11
1.1.3 – Le personnel civil sous PMEA .....	19
1.2 – LA POLITIQUE D’INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	26
1.3 – LES OPÉRATEURS.....	30
1.4 – LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE .....	31
1.5 – LES RETRAITÉS .....	32
1.6 – LE RÉFÉRENTIEL UNIQUE DES EMPLOIS ET DES MÉTIERS DU MINISTÈRE .....	33
1.6.1 – Le contexte .....	33
1.6.2 – Le référentiel des emplois ministériels (REM) .....	34
1.6.3 – Le principe de construction du REM.....	34
1.6.4 – La rénovation des instances de pilotage ministérielles.....	35
1.6.5 – La redéfinition du rôle des acteurs ministériels.....	35
<b>LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....</b>	<b>37</b>
2.1 – LES ENTRÉES DANS LE PMEA .....	38
2.1.1 – Le personnel militaire.....	38
2.1.2 – Le personnel civil.....	40
2.2 – LES DÉPARTS DU PMEA .....	45
2.2.1 – Le personnel militaire.....	45
2.2.2 – Le personnel civil.....	48
2.3 – LE PASSAGE DE CONTRAT À CARRIÈRE POUR LE PERSONNEL MILITAIRE .....	54
2.4 – L’ÉVOLUTION DE LA SITUATION DES AGENTS CIVILS NON TITULAIRES.....	54
2.4.1 – La campagne de titularisation des agents non titulaires 84-16.....	54
2.4.2 – La transformation des CDD en CDI pour les agents non titulaires 84-16 .....	55
2.5 – LES AVANCEMENTS .....	56

2.5.1 – Les avancements du personnel militaire .....	56
2.5.2 – Les avancements du personnel civil titulaire, hors promotion par concours.....	57
2.5.3 – Les avancement des ouvriers de l'État .....	58
2.6 – LES MUTATIONS .....	59
2.6.1 – Le personnel militaire.....	59
2.6.2 – Le personnel civil.....	60
2.7 – LES POSTES CIVILS PUBLIÉS À LA BOURSE NATIONALE DES EMPLOIS (BNE) ET A LA BOURSE INTERMINISTÉRIELLE DES EMPLOIS PUBLICS (BIEP).....	61
2.8 – LES RESTRUCTURATIONS EN 2015 .....	62
<b>LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL .....</b>	<b>65</b>
3.1 – LES DÉPENSES DE PERSONNEL .....	66
3.2 – LES DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES .....	69
3.3 – LES RÉMUNÉRATIONS.....	71
3.3.1 – Le personnel militaire.....	71
3.3.2 – Le personnel civil.....	76
3.4 – LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT.....	85
<b>LA FORMATION .....</b>	<b>87</b>
4.1 – LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE.....	88
4.1.1 – Le rôle de la formation .....	88
4.1.2 – Les principales mesures prises en 2015 .....	88
4.1.3 – Les actions de formation .....	90
4.1.4 – Les journées de formation.....	94
4.1.5 – Les militaires bénéficiaires d'au moins une formation.....	98
4.1.6 – L'évolution sur 3 ans de la formation.....	101
4.2 – LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL .....	101
4.2.1 – Le rôle de la formation au ministère de la défense.....	101
4.2.2 – Les principales mesures prises en 2015 en matière de formation .....	102

4.2.3 – La gouvernance et l’organisation de la formation .....	102
4.2.4 – Les actions de formation .....	103
4.2.5 – Les journées de formation .....	105
4.2.6 – Les agents ayant suivi au moins une formation .....	106
4.2.7 – Le coût de la formation par catégorie .....	106
4.2.8 – L’évolution sur 3 ans de la formation.....	107
4.2.9 – Les agents n’ayant suivi aucune formation .....	108
4.3 – LES ACTIONS DE FORMATION EN FAVEUR DU PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP.....	109
4.4 – LES APPRENTIS .....	110
<b>LA RECONVERSION.....</b>	<b>113</b>
5.1 – LA FONCTION RECONVERSION .....	114
5.1.1 – Les missions de Défense Mobilité .....	114
5.1.2 – L’organisation de Défense Mobilité .....	115
5.1.3 – Les partenariats.....	115
5.2. LA RÉPARTITION DES DÉPARTS ET DES AYANTS DROIT .....	116
5.3 – LA RECONVERSION DU PERSONNEL MILITAIRE.....	118
5.3.1 – L’aide à la reconversion du personnel militaire .....	118
5.3.2 – Le chômage des anciens militaires et civils non restructurés.....	126
5.4 – LA RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL CIVIL (HORS FONCTIONS PUBLIQUES) .....	126
5.5 – L’ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS VERS L’EMPLOI .....	127
<b>LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>129</b>
6.1 – LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS .....	130
6.1.1 – Les instances de concertation pour le personnel militaire .....	130
6.1.2 – Les instances de dialogue social du personnel civil.....	132
6.1.3 – L’application des dispositions relatives à la prévention des risques professionnels.....	134
6.2 – LES ACCIDENTS DE SERVICE OU DE TRAJET ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES.....	139
6.2.1 – Le personnel militaire.....	139

6.2.2 – Le personnel civil.....	141
6.3 – LA PRÉVENTION DES FAITS DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCES .....	145
6.4 – LES CONGÉS PARENTAUX .....	147
6.5 – LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DU PERSONNEL CIVIL .....	148
6.6 – LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS .....	149

## **LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ..... 151**

7.1 – LA CONCERTATION DU PERSONNEL MILITAIRE .....	153
7.1.1 – Le Conseil supérieur de la fonction militaire et les conseils de la fonction militaire .....	153
7.1.2 – Le Conseil permanent des retraités militaires.....	159
7.2 – LE DIALOGUE SOCIAL DU PERSONNEL CIVIL.....	161
7.2.1 – Les comités techniques.....	161
7.2.2 – Les commissions administratives paritaires (CAP).....	169
7.2.3 – Les droits et les moyens octroyés aux syndicats.....	174
7.3 – LES MOUVEMENTS DE GRÈVE .....	175

## **LA POLITIQUE SOCIALE..... 179**

8.1 – L’ACTION SOCIALE .....	180
8.1.1 – La politique d’action sociale .....	180
8.1.2 – Les moyens financiers de l’action sociale en 2015 .....	181
8.1.3 – L’organisation de l’action sociale .....	182
8.1.4 – Les activités du conseil central de l’action sociale.....	184
8.1.5 – Le pôle d’accueil social de la défense (PASD) en Île-de-France..	184
8.1.6 – Le soutien aux militaires en OPEX et à leur famille .....	184
8.1.7 – Le soutien à la vie professionnelle .....	186
8.1.8 – Le soutien à la vie personnelle et familiale.....	188
8.1.9 – Les aides aux vacances et aux loisirs.....	191
8.1.10 – Les bénéficiaires des prestations sociales .....	193
8.2 – L’AIDE AU LOGEMENT .....	195
8.2.1 – La politique de logement familial.....	195
8.2.2 – Les logements mis à disposition du personnel.....	196

8.2.3 – Les aides au logement .....	197
<b>LA RÉSERVE.....</b>	<b>201</b>
9.1 – LA RÉSERVE.....	202
9.1.1 – Les missions .....	202
9.1.2 – Les acteurs.....	202
9.2 – LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE .....	204
9.2.1 – Les conditions d'accès .....	204
9.2.2 – Les règles de contrat d'engagement du réserviste .....	204
9.2.3 – Les activités.....	204
9.2.4 – La compatibilité des activités dans la réserve avec l'emploi du salarié .....	205
9.2.5 – Les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité.....	205
9.2.6 – Les réservistes sous ESR .....	207
9.2.7 – L'origine des réservistes sous ESR.....	209
9.2.8 – L'activité des réservistes sous ESR.....	209
9.3 – LA RÉSERVE CITOYENNE.....	211
<b>GLOSSAIRE .....</b>	<b>213</b>

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 : Anne Sophie Avé,  
directeur des ressources humaines du ministère de la défense  
Directeur adjoint de la publication : Vice-amiral d'escadre Philippe Hello,  
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 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 »  
Amélie Gros, chargée d'études  
Denise Trobrillant, chargée d'études

Statistiques : Ensemble des armées, directions et services du ministère de la défense  
Crédits photos : DICOd, ECPAD, SIRPA d'armées

Conception graphique/PAO/Fabrication :  
SGA/SPAC/SdTIR/PGSI/PGT Impressions – Pôle graphique de Tulle – 05 55 93 61 00  
La couverture a été conçue par SGA/Com – Pascal Illic

Pour vous procurer des exemplaires de ce document

Par téléphone : 09 88 68 63 82

Courriel : drhmd-bs.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](http://www.defense.gouv.fr/sga)  
INTRANET > [www.sga.defense.gouv.fr](http://www.sga.defense.gouv.fr)







INTRANET › [WWW.SGA.DEFENSE.GOUV.FR](http://WWW.SGA.DEFENSE.GOUV.FR)  
INTERNET › [WWW.DEFENSE.GOUV.FR/SGA](http://WWW.DEFENSE.GOUV.FR/SGA)

Directeur de la publication › Anne Sophie AVÉ, directeur des ressources humaines du ministère de la défense  
Conception graphique et réalisation de la couverture › © Pi - SGA/Com 2015  
Impression › SGA/SPAC Impressions

