

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

LES CAS 1 A 4

Les recommandations sont réparties en fonction des réponses adressées par le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie (8e et 9e rapports seulement) selon les quatre cas suivants :
 CAS 1 (vert clair) : Recommandations du Haut Comité ayant été approuvées par le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie nationale, et en cours de mise en œuvre.
 CAS 2 (rouge) : Recommandations du Haut Comité maintenues malgré l'avis négatif du ministère de la défense et de la direction générale de la gendarmerie nationale.
 CAS 3 (jaune) : Recommandations n'ayant pas reçu de réponse du ministère de la défense et de la direction générale de la gendarmerie nationale, et jugées toujours d'actualité par le Haut Comité.
 CAS 4 (vert foncé) : Recommandations réalisées par le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie nationale.

LE CLASSEMENT (Clmt)

Le numéro de classement correspond à l'année de publication du rapport suivie du numéro d'apparition chronologique de la recommandation dans le rapport.

LE NUMERO "Chrono"

Ce numéro correspond à l'ordre chronologique d'apparition des recommandations depuis le premier rapport.

Clmt	Chrono	Recommandations	Année	N° rapp.	Titre	Cas 1 à 4 armées	Réponses des armées 2016	Cas 1 à 4 Gend.	Réponses de la gendarmerie 2016
07_01	1	Replacer les mesures de soutien aux familles, notamment en matière de logement, d'emploi des conjoints, de garde et de scolarisation des enfants, au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société.	2007	1	Attractivité, rémunération	4	<p>Le ministère de la défense s'efforce de prendre en compte les évolutions de la société et des demandes de son personnel, civil et militaire, en développant une politique de soutien, globale, aux familles. Ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile, la PSAD, créée par circulaire du 2 mars 2015, 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, en favorisant le recours aux services à la personne pendant toute la durée de l'absence du ressortissant. Une revalorisation de la PSAD sera mise en œuvre dans le cadre du plan d'amélioration de la condition du personnel. - une prestation de garde d'enfant en horaires atypiques et une prestation d'aide à l'accueil périscolaire des enfants de 6 à 11 ans ont été créées en 2015 et prennent en compte la dernière réforme des temps scolaires ; - la défense a décidé d'améliorer les conditions d'obtention des prêts « logement » et « travaux », afin de renforcer leur attractivité auprès des ressortissants de l'action sociale : la circulaire n° 230681/DEF/SGA/DRH-MD du 23 décembre 2015 a créé un prêt « habitat » qui, depuis le 1er janvier 2016, permet de faciliter l'accès à la propriété et / ou le de financement de travaux. La gestion de ce prêt est assurée par l'IGeSA ; - l'agence de reconversion de la défense, par le biais d'une quarantaine de conseillers dédiés à cette activité répartis dans les antennes Défense Mobilité ou, à défaut, par l'intermédiaire de ses chargés de relations avec les entreprises (CRE), accompagne en liaison avec Pôle - emploi les conjoints de militaires, de gendarmes et de civils de la Défense dans la recherche d'emploi. Elle intervient aussi dans le cadre du rapprochement des couples de fonctionnaires. Actuellement, l'action sociale de la défense travaille à la définition ou à l'évolution de nouvelles prestations, comme la prestation éducation (nouvelle circulaire en cours de rédaction avec notamment la mise à jour des études entrant dans son champ d'application, l'évolution annuelle du plafond du quotient familial sous la responsabilité de l'ASD en fonction du taux d'inflation), ou l'aide-ménagère ou familiale à domicile (AMD). Le dispositif d'accompagnement du personnel de la Défense et celui de leur conjoint, jusque-là différenciés, seront également fusionnés en 2016 : désormais, les conjoints auront accès exactement aux mêmes procédures que le personnel, civil ou militaire, de la Défense. 		
07_02	2	Mettre en place les moyens permettant de prévenir les difficultés de reconversion, notamment pour les militaires du rang.	2007	1	Attractivité, rémunération	4	<p>Au regard des exigences du marché de l'emploi en France, les militaires et plus particulièrement les militaires du rang constituent un public fragile pesant fortement sur l'indemnisation chômage.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La proposition formulée est prise en compte avec la loi n° 2011-14 du 5 janvier 2011 relative à la reconversion des militaires, laquelle comprend de nouvelles dispositions au profit des volontaires de moins de quatre ans de service. Le décret d'application n°2012-592 du 27 avril 2012 relatif à la reconversion des militaires accorde en effet aux volontaires de moins de 4 ans de service la possibilité de bénéficier d'un congé de reconversion de 20 jours. Au regard de cette disposition, Défense Mobilité ouvre aux volontaires la possibilité de suivre des formations courtes ou d'effectuer un stage en entreprise, favorisant ainsi leur retour à l'emploi. • D'une façon plus générale, la politique du ministère est de faire reconnaître en priorité les compétences du personnel peu ou pas qualifié. A ce titre, la convention de collaboration défense-Pôle emploi met l'accent sur le retour à l'emploi des militaires de moins de quatre ans de service, qui ne peuvent accéder à la totalité des aides statutaires à la reconversion. La reconnaissance des compétences est également un axe d'effort important : 72 certifications au RNCP, au 1er février 2015. Défense Mobilité en relation avec les autres ministères, d'une part, et les armées, d'autres part, actualise et recherche en permanence la mise en place de nouvelles équivalences ou passerelles. 23 équivalences identifiées étaient actives en 2014. <p>S'agissant des militaires du rang, compte tenu de l'importance de leur mobilisation opérationnelle, il s'agit tout d'abord pour l'encadrement et les gestionnaires d'inscrire le plus tôt possible les populations cibles de cette catégorie dans un dispositif VAE, qui doit être considéré comme un atout, tant au titre de la fidélisation et de la progression professionnelle interne, qu'au titre de la reconversion (Extraits de la directive citée VAE n°220167/DEF/SGA/DRH-MD du 09 juillet 2013).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Défense Mobilité a engagé 3 types d'actions pour faciliter le retour à l'emploi des publics les plus fragiles : <ul style="list-style-type: none"> - un accompagnement « renforcé », se traduisant par un plus grand nombre d'entretiens de suivi entre les conseillers et les candidats et un appui soutenu, par les conseillers de Défense Mobilité ; • Défense Mobilité a engagé 3 types d'actions pour faciliter le retour à l'emploi des publics les plus fragiles : <ul style="list-style-type: none"> - un accompagnement « renforcé », se traduisant par un plus grand nombre d'entretiens de suivi entre les conseillers et les candidats et un appui soutenu, par les conseillers de Défense Mobilité ; - des prestations accrues au profit des publics fragiles : stages de remise à niveau scolaire (RAN) par le centre militaire de formation professionnelle (CMFP), atelier bilan orientation (ABO) pour les militaires non officiers, sans acquis transposables, ayant besoin d'un appui spécifique dans leurs apprentissages et qui sont dans l'incapacité avérée de suivre le module e-learning des sessions externalisées de bilan orientation (SBO), accompagnement de certains candidats par l'action sociale pour les problématiques sociales et financières et l'Office national des anciens combattants et des victimes de guerre ainsi que la délégation nationale handicap pour les problèmes de handicap liés aux blessures en opération ou en service ; - un réseau des 450 missions locales, dont la mission vise à permettre aux jeunes de moins de 26 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale. • De nombreuses actions de communication sont réalisées par les armées : <ul style="list-style-type: none"> - la DRHAT demande depuis 2014 aux chefs de corps de l'armée de terre et aux chefs des groupements de soutien des bases de défense de sensibiliser les personnels à l'offre de service de Défense Mobilité et aux délais nécessaires à une reconversion réussie. S'agissant plus particulièrement des militaires du rang, l'orientation annuelle représente un moment privilégié pour cette sensibilisation. La DRHAT encourage l'organisation, dans le cadre du circuit départ des militaires, d'un ultime rendez-vous avec l'antenne de Défense Mobilité afin de s'assurer de la prise en compte - même tardive - de l'ensemble du personnel quittant l'institution ; - la DRHAA a également adressé au second semestre 2014 un message aux chefs de groupements de soutien des bases de défense afin que les personnels, et plus particulièrement les militaires de moins de quatre ans de service, soient sensibilisés à l'offre de service de Défense Mobilité. 		

07_03	3	Procéder à une analyse approfondie du chômage des anciens militaires afin de mieux en percevoir la réalité et les causes.	2007	1	Attractivité, rémunération	4	La connaissance du chômage des anciens militaires est souvent rendue difficile par la rupture de contact entre ce personnel et l'institution. Pour autant, l'ARD s'emploie à croiser les données issues de son système d'information ARI@NE et celles issues des SIRH des armées, afin de déterminer les profils respectifs des militaires trouvant à se reclasser rapidement dans un emploi civil et de ceux éprouvant plus de difficultés. La DRH-MD a également mené, en 2015, une enquête relative à la reconversion vue par les anciens militaires au chômage, afin de recueillir leur avis sur la démarche suivie et les difficultés rencontrées en matière de retour à l'emploi. Les résultats de cette enquête sont en cours de consolidation. Cette étude viendra compléter l'étude réalisée l'année dernière sur les impacts du dispositif de formation professionnelle dont il est clairement ressorti que les militaires bénéficiant de ce dispositif se reclassent plus rapidement que ceux n'en ayant pas bénéficié.		
07_04	4	Veiller à ce que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'Etat prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir.	2007	1	Attractivité, rémunération	1	Dans le cadre des travaux lancés par la circulaire du Premier ministre du 10 février 2010 relative aux cadres dirigeants de l'Etat, la revue des carrières, présidée par le directeur du cabinet civil et militaire du ministre, a pour objectif d'inscrire les cadres, civils et militaires, dans le vivier interministériel des futurs cadres dirigeants de l'Etat. Cette revue s'appuie sur le système d'information des cadres dirigeants de l'Etat (SICD), déployé depuis l'été 2012 dans l'ensemble des départements ministériels, qui recense les compétences des cadres dirigeants de l'Etat et du vivier des cadres susceptibles d'occuper ces emplois. Le Président de la République, lors de ses vœux aux armées 2016, a par ailleurs demandé la mise en œuvre du « protocole sur les rémunérations et les carrières des fonctionnaires [qui devra être] applicable aux militaires dans les mêmes termes et dans les mêmes échelons que pour les fonctionnaires civils », et notamment – en liaison avec la Gendarmerie nationale – pour les règles devant s'appliquer aux corps d'officiers.		
07_05	5	Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance.	2007	1	Attractivité, rémunération	1	Cette recommandation constitue l'un des objectifs du chantier de simplification du dispositif indemnitaire des militaires (simplification et rationalisation de l'existant, adaptabilité au nouveau calculateur). Il convient également de rappeler que, depuis 2012, l'attribution de la NBI des militaires affectés au sein de structures interarmées relève des employeurs (responsables de BOP) et non plus des états-majors d'armée ou des directions de service, ce qui garantit une attribution homogène quelles que soit la couleur d'uniforme. Dans le même esprit, la fongibilité de la gestion s'applique à l'ensemble des domaines fonctionnels, depuis le cycle 2015-2016.		
07_06	6	Valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain.	2007	1	Attractivité, rémunération	2	Cet objectif est intégré dans les travaux sur la refondation du système indemnitaire des militaires. Des mesures ponctuelles ont déjà été prises. Ainsi la mise en place d'un échelon exceptionnel de rémunération HEB bis à accès fonctionnel pour certains emplois tenus par des colonels/capitaines de vaisseau est actuellement à l'instruction du Guichet unique. Il doit permettre de valoriser les postes impliquant un niveau particulièrement élevé de responsabilités.		
07_07	7	Examiner comment réorganiser le déroulement du début de carrière des militaires du rang afin d'assurer une progression raisonnable et différenciée de leur traitement de base au cours des premières années de service et mettre fin ainsi à un recrutement à un indice de base inférieur à l'indice minimum de la fonction publique.	2007	1	Attractivité, rémunération	4	Un effort significatif de dynamisation indiciaire en faveur des militaires en début de carrière a été réalisé dans le cadre de la transposition aux militaires de la réforme de la grille indiciaire de la catégorie C, dont la première annuité a été mise en œuvre au 1er septembre 2015 (décret n° 2015-1619 du 10 décembre 2015) et qui sera totalement transposée au 1er janvier 2017. Cette transposition permettra, d'une part aux militaires du rang de bénéficier d'un indice plancher cible équivalent à l'indice plancher de la catégorie C, d'autre part - au regard des indices revalorisés de la grille cible - d'accentuer les écarts entre les premiers échelons de militaires du rang et de sous-officiers, et entre les échelles de solde afin de valoriser davantage l'obtention de qualifications. La transposition aux sous-officiers du nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B s'est achevée le 1er décembre 2015 avec la publication du décret n° 2015-1648 du 11 décembre 2015. Cette dernière annuité a acté la revalorisation des indices afférents aux grades de major et d'adjudant-chef et de l'indice sommital du grade d'adjudant. Ces deux transpositions permettront une évolution indiciaire différenciée qui mettra davantage en adéquation la rémunération des militaires avec leurs niveaux de responsabilité respectifs. L'objectif de mise en cohérence des grilles indiciaires est actuellement poursuivi dans le cadre des travaux interministériels relatifs à la transposition du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » ; protocole qui sera appliqué à compter du 1er janvier 2017 et concernera l'ensemble des militaires, à l'exception à ce stade de ceux assimilés à la catégorie A+ de la fonction publique. La rémunération des officiers, en fonction des responsabilités exercées, fait l'objet d'une attention particulière du commandement. Dans ce cadre, d'importants travaux PPCR mais aussi d'équité interministérielle avec, notamment, les officiers de la Gendarmerie nationale, sont en cours.		
07_08	8	Examiner comment aménager le déroulement du début de carrière des sous-officiers afin de différencier réellement la rémunération des jeunes sergents de celle des jeunes militaires du rang.	2007	1	Attractivité, rémunération	4	id recommandation numéro 7 (07_07)		
07_09	9	Examiner comment remettre en cohérence l'évolution de la rémunération avec l'évolution des responsabilités lorsque des sous-officiers supérieurs sont promus officiers tardivement.	2007	1	Attractivité, rémunération	4	id recommandation numéro 7 (07_07)		
07_10	10	Examiner comment élargir l'amplitude indiciaire des grades d'officier de façon à pouvoir pratiquer un avancement plus sélectif qui différencie plus nettement les carrières et qui assure ainsi une carrière plus rapide aux officiers les plus performants, tout en ménageant un espace de progression indiciaire pour les officiers non promus aux grades supérieurs.	2007	1	Attractivité, rémunération	1	id recommandation numéro 7 (07_07)		
07_11	11	Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière.	2007	1	Attractivité, rémunération	1	Le plan d'amélioration de la condition du personnel prévoit la création d'une indemnité d'absence cumulée qui permettra de compenser spécifiquement l'absence du domicile pour raisons opérationnelles des personnels militaires, au-delà de 150 jours par an. Pour les militaires ne pouvant utiliser tous leurs congés, 2 jours d'ITAOPC seront payés. Par ailleurs, l'indemnisation de la fonction de protection des sites sera généralisée via une extension du périmètre d'attribution de l'AOPER.		
08_01	12	Conclure au niveau central des accords avec de grandes entreprises à réseau pour faciliter l'insertion professionnelle des conjoints de militaires.	2008	2	Mobilité	1	Dans le cadre de sa stratégie de relation avec les entreprises, et afin de s'adapter à un contexte de fortes turbulences économiques, Défense Mobilité a choisi de diversifier le spectre de ses partenaires afin d'ouvrir de nouvelles voies de reconversion aux candidats, civils et militaires, et à leurs conjoints. Le portefeuille de partenaires de Défense Mobilité est aujourd'hui composé de 42 conventions d'entreprises, ainsi que de 17 conventions signées avec des fédérations, associations et syndicats professionnels. Ces conventions intègrent dans leurs annexes des procédures de travail spécifiques concernant les conjoints et les personnels blessés en opération.		
08_02	13	Affecter du personnel stable et professionnel du placement dans les organismes chargés de la reconversion des militaires et de l'aide à l'emploi des conjoints ; rapprocher ces deux types d'organismes de telle sorte que les demandeurs comme les offreurs d'emploi aient, au niveau territorial pertinent, un interlocuteur unique et identifié.	2008	2	Mobilité	4	Défense Mobilité est aujourd'hui l'unique interlocuteur en matière de reconversion et d'aide à la recherche d'un emploi des militaires ou anciens militaires ayant quitté l'institution depuis moins de trois ans, des civils de la défense restructurés, en situation de réorientation professionnelle vers un emploi du secteur privé, et des conjoints des personnels de la défense. Le principe d'une affectation minimale de 6 années à l'ARD pour le personnel militaire issu des armées, désormais acquis, est un facteur d'efficience qui contribue à la réalisation de sa mission.		
08_03	14	Expérimenter, dans un ressort géographique limité, l'externalisation des prestations de reconversion des militaires et d'aide à l'emploi des conjoints.	2008	2	Mobilité	4	Une telle expérimentation est déjà en cours. Elle concerne l'externalisation des prestations au profit des officiers supérieurs dans le cadre du périmètre d'action de la mission de reconversion des Officiers (MRO) qui peut confier, en sus ou en substitution des conseillers de l'antenne cadres supérieurs, leur accompagnement soit à un cabinet externe dans le cadre de l'outplacement, soit à un conseiller d'un cabinet externe. Un avenant à la convention de partenariat avec pôle emploi a également été signé le 17 décembre 2014 renouvelant pour une période de 2 ans la collaboration entre DM et PE. Il permet aux anciens militaires et aux conjoints de bénéficier des outils du service public de l'emploi.		

08_04	15	Faire bénéficier tout militaire muté, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au relogement sous l'une et une seule des trois formes suivantes : - soit l'attribution d'une indemnité mensuelle temporaire et dégressive d'aide au relogement dans le secteur privé couvrant une fraction – par exemple de 30 à 40% en province et de 50 à 60% en région parisienne – d'un loyer de référence égal au loyer médian ou moyen dans la garnison pour un ménage civil de composition identique et de revenu similaire. Les loyers de référence devraient être actualisés annuellement en fonction de l'évolution des loyers du marché dans chaque garnison. Il reviendrait à chaque allocataire d'utiliser l'indemnité pour se loger, selon son choix personnel, comme locataire ou comme accédant à la propriété ; - soit l'attribution d'un logement familial, avec un loyer réduit de façon à procurer à son occupant un avantage financier du même ordre que l'indemnité qu'il aurait perçue s'il s'était logé dans le secteur privé. L'aide à la pierre serait à terme strictement cantonnée aux garnisons où elle apparaît indispensable en raison de l'insuffisance de l'offre locative privée ou du montant particulièrement élevé des loyers ; - soit un hébergement en enceinte militaire.	2008	2	Mobilité	1	L'aide apportée aux militaires mutés a été fortement améliorée ces dernières années : - le décret et l'arrêté publiés au Journal officiel le 12 janvier 2011 portant extension du bénéfice des primes et indemnités aux militaires ayant conclu un pacte civil de solidarité ouvrent désormais le droit à la majoration pour charges militaires (MICM) aux militaires pacsés depuis au moins deux ans ; - la MICM a été revalorisée de 8,6 % en 2006 et de 4,8 % en région parisienne en 2007. Ces taux ont pour effet de porter la part du loyer couvert par la MICM à plus de 31 %. Outre l'aspect indemnitaire, le ministère de la défense s'attache également à proposer des solutions de logement satisfaisantes aux militaires, que cela soit sous la forme d'un hébergement en enceinte militaire ou d'un logement familial. Fin 2015, 50 773 logements étaient mis à disposition du personnel du ministère de la défense.		
08_05	16	Refonder et simplifier les indemnités liées à la mobilité en s'inspirant des principes suivants : - une indemnité de mutation unique, servie à tous les militaires mutés avec changement de résidence ; - un taux de base pour les célibataires et un taux supplémentaire par personne à charge (conjoint déclaré et enfants) ; - un coefficient multiplicateur fonction du nombre cumulé de mutations sur la carrière, applicable pour tous à partir de la troisième mutation ; - un coefficient multiplicateur significatif en cas de mutation vers la région parisienne.	2008	2	Mobilité	1	La rénovation du dispositif indemnitaire d'accompagnement de la mobilité s'inscrit dans la réflexion sur la simplification du dispositif indemnitaire des militaires, qui doit tenir compte de la nécessité d'adapter le dispositif pour faciliter la mise en œuvre du futur système d'information destiné à succéder au calculateur de solde LOUVOIS et des contraintes budgétaires qui pèsent sur le ministère de la défense. D'ores-et-déjà, le décret n° 2015-1861 du 30 décembre 2015, modifiant le décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires sur le territoire métropolitain de la France, a harmonisé la réglementation régissant l'indemnisation des déménagements. Désormais, les mêmes règles s'appliquent en métropole et outre-mer ou à l'étranger : - harmonisation des droits à cubage entre les armées et prise en charge du véhicule ; - détermination du cubage en fonction de l'ancienneté de service et non plus en fonction du grade ; - instauration d'un plafond financier ; - bénéfice de l'allocation d'accompagnement à la mobilité géographique dans le cas où le coût du déménagement est inférieur au plafond financier. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1er janvier 2016.		
08_06	17	Porter la durée de la reconnaissance d'affectation à trois jours francs dans la nouvelle garnison augmentés du temps de trajet aller et retour ; adapter en conséquence l'allocation versée par l'action sociale des armées.	2008	2	Mobilité	4	Tous les militaires mutés en métropole, avec changement de résidence, sont placés en frais de mission, pour une durée de trois jours (trajets aller et retour inclus), afin de reconnaître leur nouvelle garnison d'affectation et d'accomplir les formalités nécessaires à leur installation. En revanche, seuls les militaires appartenant à une formation restructurée, bénéficient, dans le cadre d'un changement de résidence, de trois jours de déplacement en frais de mission, hors temps de trajet (mesure reconduite jusqu'au 31 décembre 2019). Cette mesure s'est également traduite par l'adaptation du montant de l'allocation versée par l'action sociale des armées, en vertu de la circulaire n° 500756/DEF/SGA/DFP/AS/IR du 04 février 2003 relative à l'aide liée à la reconnaissance d'une nouvelle affectation.		
08_07	18	Indemniser l'utilisation du véhicule personnel en indemnités kilométriques et non plus aux tarifs de la SNCF.	2008	2	Mobilité	4	L'article 13 du décret n° 2009-545 permet au militaire d'utiliser son véhicule terrestre à moteur sur autorisation de l'autorité militaire. Toutefois, dans ce cas, le militaire ne peut être remboursé que sur la base des indemnités kilométriques réglementaires. L'article 12 du même décret précise en effet que l'autorité ordonnant le déplacement choisit le moyen de transport au tarif le moins onéreux ou, lorsque l'intérêt du service l'exige, le plus adapté à la nature du déplacement.		
08_08	19	Rénover et simplifier le régime de prise en charge des déménagements à partir des principes suivants : - le militaire muté dans l'intérêt du service ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de son mobilier vers sa nouvelle affectation ; - c'est le contenu du domicile qui est déménagé, sans plafond de prix ni de volume. Les frais annexes (portage, étages, monte-meubles, assurance) sont intégralement pris en charge ; - il revient à l'administration d'encadrer le prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement. Chaque prestation particulière demeurerait régie par un contrat de droit privé conclu entre le militaire et un déménageur conventionné et respecterait les clauses, notamment tarifaires, de la convention-cadre ; - l'administration paie directement le déménageur.	2008	2	Mobilité	4	L'objectif de la réglementation actuelle est la prise en charge intégrale du déménagement effectué dans des conditions normales. A ce titre, parce que les coûts ont augmenté mais aussi pour éviter toute dérive, le plafond financier des frais de changements de résidence en métropole a été réévalué de 4,5 %, en moyenne, en 2008, de 2,22 %, en moyenne, en 2009 et de 3,22 %, en moyenne, en 2012. Plus récemment, la priorité a porté sur la rénovation du dispositif de prise en charge des frais des déménagements outre-mer et étranger. Dans ce cadre, le dispositif des changements de résidence métropolitains, basé sur les frais réels plafonnés, a été étendu aux changements de résidence hors métropole. Par décret n° 2015-1861 du 30 décembre 2015 et arrêté du 30 décembre 2015, le décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 et son arrêté d'application ont été modifiés afin d'aboutir à un vecteur réglementaire unique permettant d'harmoniser et de moderniser les droits en matière de changement de résidence. Ce nouveau dispositif est entré en vigueur le 1er janvier 2016, pour une expérimentation de 5 ans. Le militaire qui respecte le plafond autorisé, en cubage comme en valeur, de son déménagement n'a donc aucune raison de supporter personnellement de frais de déménagement. Dès lors que cette nouvelle évolution de l'indemnisation des changements de résidence sera stabilisée, la recherche d'une simplification plus poussée des procédures pourra être entreprise.		

09_01	20	<p>Professionaliser rapidement la chaîne de reconversion et introduire dans son fonctionnement les méthodes modernes d'accompagnement vers l'emploi, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le suivi personnalisé des candidats, de l'orientation au placement, par un référent unique ; - la complémentarité entre les conseillers en emploi (chargés de l'information des candidats, de l'orientation et de l'évaluation des besoins en formation) et les conseillers en relations avec les entreprises (chargés de la constitution des réseaux, des relations avec les employeurs et du placement). 	2009	3	Reconversion	4	<p>Tous les agents, militaires et civils affectés à Défense Mobilité bénéficient d'une formation, initiale et continue, reconnue, réalisée par des cabinets civils ainsi que par Pôle emploi. Cette formation s'articule, depuis septembre 2010 en 3 phases :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une phase de tutorat qui permet aux nouveaux arrivants de découvrir leur métier lors d'une période bloquée au sein de leur Pôle défense Mobilité (PDM) puis d'assister, comme observateur, aux principales phases d'un accompagnement, avant de conduire ces mêmes accompagnements sous la responsabilité d'un tuteur ; - une formation initiale délivrée par un cabinet privé, d'une durée de trois semaines, qui après le tutorat, permet d'acquérir la méthodologie nécessaire pour conduire un accompagnement. Elle est renforcée d'une semaine de spécialisation visant à acquérir les connaissances liées à la reconversion des publics accompagnés par DM ; - une formation continue sur deux années, sous forme de modules de formation délivrés par Pôle Emploi et de modules d'acquisition propres à faire passer les tests de personnalité utilisés par les cabinets d'outplacement tels que SOSIE et MBTI, afin de consolider les savoir-faire et savoir être des acteurs de Défense mobilité. <p>Par ailleurs, les métiers de conseiller en emploi (CE) et de chargé de relation entreprises (CRE) ont fait l'objet d'une adaptation, dans le cadre de la mise en place d'un système de management par la qualité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le CRE contribue à l'élaboration du projet professionnel du candidat notamment lors des enquêtes métiers et de terrain. Il apporte aussi son expertise lors des comités d'évaluation des projets professionnels (CEP2) et de la recherche active d'emploi, par sa connaissance des bassins socio-économique de sa zone de compétence. Il peut enfin être saisi par le CE lors de l'élaboration d'un projet professionnel afin de produire une analyse du marché de l'emploi (AME) visant à confronter ou conforter le caractère réalisable dudit projet (perspectives de retour à l'emploi dans un bassin économique donné) ; - le conseiller en emploi référent (CER), désigné à l'issue de l'entretien diagnostic (ED), accompagne le candidat tout au long de son parcours de transition professionnelle, jusqu'à son intégration dans l'emploi. <p>Dans un souci d'efficacité du placement des candidats, deux nouveaux métiers ont également été créés, en 2013 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le CEp, Conseiller Emploi placement, accompagne les candidats sur la totalité de leur parcours, de l'entretien diagnostic jusqu'au placement chez le recruteur. Il consacre 4/5 de son activité à l'accompagnement et 1/5 à la prospection ; - le chargé d'affaires (CA), véritable "force de vente" situé dans les pôles, les antennes importantes et sur des bassins d'emplois dynamiques, a pour mission principale de prospecter les grandes entreprises et recruteurs publics et de leur proposer les offres de service de Défense Mobilité (sièges régionaux des grands comptes, entreprises partenaires sous convention, grands établissements publics territoriaux, entreprises ciblées par secteurs d'activités au regard d'objectifs et de stratégies fixées,...). Il apporte les principaux contacts partenaires aux équipes de Chargés Relation Entreprises et Conseillers Emploi placement de son périmètre dont il anime le réseau. 		
09_02	21	<p>Conserver le rôle pivot de l'échelon opérationnel de contact, situé au sein du groupe de soutien des bases de défense.</p>	2009	3	Reconversion	4	<p>Les structures de Défense Mobilité sont déployées au sein même des bases de défense. Les chefs de pôle et d'antenne défense mobilité sont en relation permanente avec les chefs d'organisme et de GSBDD pour tout ce qui concerne la reconversion et son soutien. 52 antennes défense mobilité existent auxquelles il faut rajouter 24 cellules déployées au plus près des candidats potentiels.</p>		
09_03	22	<p>Garantir aux candidats, pendant la phase initiale d'information et d'orientation, une confidentialité maximale des entretiens.</p>	2009	3	Reconversion	4	<p>Le Contrôle général des armées a procédé en 2011 à un audit de l'ARD. L'une des recommandations portait sur cette garantie de confidentialité. En ce qui concerne Défense Mobilité, la charte d'engagement réciproque avec le candidat érige la confidentialité des entretiens en principe. Elle est prise en compte dans les processus de gestion des armées et d'accompagnement de l'Agence.</p>		
09_04	23	<p>Mettre en place un véritable contrôle de gestion reposant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la définition de grands objectifs pour la politique de reconversion ; - le développement d'un système d'information unifié prenant en compte la totalité des informations relatives à la reconversion ; - l'instauration de méthodes d'analyse des actions engagées permettant d'orienter, en fonction des objectifs quantitatifs retenus et de l'évaluation des résultats, l'action conduite par l'agence Défense Mobilité et les armées. 	2009	3	Reconversion	4	<p>L'article 5 de l'arrêté du 10 juin 2009 portant création de l'agence de reconversion de la défense dispose que son conseil de gestion « examine, chaque année, le programme d'activités et le bilan des réalisations de l'agence et en évalue la performance ».</p> <p>La carte stratégique de l'agence de reconversion de la défense mise en place, la même année, formalise les objectifs principaux à atteindre par l'agence au titre du contrôle de gestion. Celle-ci renseigne également les indicateurs destinés au tableau de bord du Secrétariat général pour l'administration. Le système d'information ARIANE dédié à la reconversion est opérationnel depuis le 1er janvier 2011. Il regroupe en un système unique toutes les données d'accompagnement des candidats quelle que soit leur armée. Cet outil, qui est d'abord un outil métier, est accompagné d'un puissant infocentre permettant l'établissement d'indicateurs en continu, propices au pilotage. Le système de management par la qualité complète ce dispositif.</p>		
09_05	24	<p>Conduire une analyse approfondie des raisons pour lesquelles une majorité de militaires quittant les armées ne recourent pas au dispositif de reconversion.</p>	2009	3	Reconversion	4	<p>Conformément au relevé de décisions de la réunion du conseil de gestion de Défense Mobilité du 5 décembre 2014, les armées, directions et services ont transmis leurs volumes prévisionnels de départs par catégorie, ainsi que les listes des militaires appelés à quitter l'institution au cours de l'année 2015. Ceci a permis aux conseillers des antennes de Défense Mobilité de contacter les personnels identifiés comme partants et de leur proposer l'offre de service du ministère. En 2015, une augmentation de plus de 4% des nouvelles entrées (entretiens diagnostic) dans le dispositif a ainsi pu être observée, confortant l'efficacité des mesures mises en place. Cette progression a plus particulièrement porté sur les sous-officiers et les militaires du rang de plus de 4 ans de services.</p> <p>Afin de poursuivre dans cette voie et favoriser la captation des militaires du rang de moins de 4 ans de services - ou de moins de 5 ans de service dans le cas de l'armée de terre -, même si l'objectif, notifié en 2015 aux pôles et antennes, de capter 60% des militaires contractuels partants en leur faisant bénéficier d'un entretien a été atteint, une réunion, à l'initiative de l'agence de reconversion, et avec les représentants des armées, directions et services, s'est tenue fin 2015 afin d'identifier les causes majeures des difficultés liées à la captation de cette population : un plan d'actions, élaboré à partir des enquêtes sociologiques menées par la DRH-MD, est prévu être prochainement diffusé.</p>		
09_06	25	<p>Etudier les mesures supplémentaires permettant d'augmenter significativement le nombre de militaires bénéficiant d'une évaluation et d'une orientation professionnelle avant leur départ.</p>	2009	3	Reconversion	4	<p>Le projet « reconversion » mis en œuvre dans le cadre du programme ministériel de modernisation et de simplification (PMMS) prévoit le renforcement de la communication sur l'offre de services de Défense Mobilité.</p> <p>Ce projet prévoit également d'accroître la coordination des différents acteurs de la reconversion, au nombre desquels figurent les gestionnaires d'armée, afin de pouvoir informer les militaires, dès le recrutement, sur les prestations qui pourront leur être proposées par l'ARD avant leur départ (entretiens diagnostic, entretiens bilan orientation...).</p> <p>C'est dans ce cadre que depuis 2014, la direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRHAT) et la direction des ressources humaines de l'armée de l'air (DRHAA) demandent aux chefs de corps, aux commandants de base et aux chefs de groupements de soutien des bases de défense de sensibiliser les personnels sur l'offre de service de Défense Mobilité et aux délais nécessaires à une reconversion réussie. C'est également à ce titre que la direction centrale du service du commissariat des armées a demandé aux GSBdD de transmettre aux échelons opérationnels de Défense Mobilité les listes des militaires appelés à quitter l'institution.</p> <p>Par ailleurs, Défense Mobilité reçoit régulièrement des trois armées des listes nominatives de partants : elles lui permettent de contacter ceux d'entre eux qui ne seraient pas encore accompagnés par DM et de pouvoir bénéficier d'un entretien avec un conseiller de l'agence.</p>		
09_07	26	<p>Développer l'orientation individuelle des jeunes militaires partant avant 4 ans de service en mettant en place un soutien personnalisé pour ceux qui sont confrontés à une problématique d'insertion professionnelle, en développant des actions d'insertion en partenariat avec des organismes spécialisés et en favorisant le suivi de cette catégorie de personnels après leur départ des armées.</p>	2009	3	Reconversion	4	<p>Ce public bénéficie, comme tous les militaires partants, d'un accompagnement dédié, conformément à la loi n° 2011-14 du 5 janvier 2011. Il permet aux volontaires de moins de 4 ans de service, dès la fin de leur période probatoire, d'obtenir un congé de reconversion de 20 jours ouvrés (vs 120 jours ouvrés pour les militaires de plus de 4 ans de services) et se traduit principalement par une aide à l'orientation et à l'élaboration des projets professionnels des candidats, une formation aux techniques de recherche d'emploi, une aide au placement (mise en relation avec le réseau des employeurs partenaires et vivier d'offres d'emploi) ou quelques formations courtes ou stages en entreprise, favorisant ainsi leur retour à l'emploi.</p> <p>De plus, au titre de la convention-cadre nationale de collaboration entre Défense Mobilité et Pôle emploi 2012-2014, renouvelée en décembre 2014, ce public peut bénéficier des parcours d'accompagnement pour les publics demandeurs d'emploi proches ou éloignés de l'emploi. Il peut aussi, pour ceux qui rencontreraient des « freins » dans leur accès à l'emploi, bénéficier, dès leur inscription à Pôle emploi, d'un accompagnement personnalisé et d'une aide au reclassement, jusqu'à trois ans après leur date de fin de contrat.</p> <p>Enfin, DM a mis en place un « Guide de bonnes pratiques pour prévenir et lutter contre les freins à l'emploi » sous forme de fiches pratiques thématiques et partenaires pouvant faciliter l'accompagnement renforcé des conseillers envers ce public et les aider à les orienter vers des structures relais adaptées, lorsque la problématique identifiée dépasse le périmètre de compétence de l'ARD (non-maîtrise des compétences de base, difficultés de gestion de budget ou endettement, financement d'une formation sans congé, etc.). Ces fiches sont déployées au niveau des antennes DM.</p>		

09_08	27	Donner clairement priorité, dans la politique de reconversion, aux militaires, sous contrat et de carrière, quittant les armées à l'issue d'une carrière courte, d'une durée comprise entre 4 et 20 ans et mettre en place les indicateurs permettant à Défense Mobilité de vérifier que l'ensemble des moyens de reconversion sont effectivement mis en œuvre prioritairement au bénéfice de ces militaires.	2009	3	Reconversion	1	Le renforcement de l'offre de service de Défense Mobilité s'est traduit par la création de la « mission de reconversion des officiers » (doublement des capacités d'accompagnement des officiers), tout en maintenant l'effort sur l'accompagnement et la formation professionnelle des sous-officiers et des MDR, ainsi que sur les incitations en matière de démarche active de VAE. Elle s'est également traduite après la fin du marché AFPA / DEFMOB (ex AFPA / DGEFP), qui permettait à l'agence de bénéficier de la gratuité totale des formations destinées à la population contractuelle, à la révision de sa politique de financement : la prise en charge des formations par l'ARD (qui était de 9 000 euros sur les marchés autres que celui précité), a dès lors été rehaussée à hauteur de 12 000 euros, avec un effort de financement accru en faveur de la population sans droit à pension de retraite à jouissance immédiate. Par ailleurs, l'ARD poursuit l'action de formation entreprise au centre militaire de formation professionnelle (CMFP) de Fontenay-le-Comte. Enfin, après que la carte professionnelle a pu être attribuée aux officiers et sous-officiers engagés dans Sentinelle, une étude est en cours au profit des militaires du rang : la détention de cette carte faciliterait l'accès des MDR à une VAE simplifiée du titre V « agent de sûreté ».		
09_09	28	Développer, tout particulièrement pour les militaires quittant les armées après une carrière courte, les entretiens individuels d'évaluation et d'orientation professionnelle et mettre en place les indicateurs permettant de suivre la mise en œuvre de cette politique.	2009	3	Reconversion	4	Dans le cadre d'un projet de reconversion, Défense Mobilité peut proposer à tout militaire, y compris ceux totalisant moins de quatre ans de service, un entretien bilan orientation réalisé par un conseiller en emploi. Des aides aux techniques de recherche d'emploi sont également proposées à chacun.		
09_10	29	Orienter l'attribution des aides à la formation professionnelle préférentiellement vers les militaires quittant les armées entre 4 et 20 ans de service.	2009	3	Reconversion	4	Les directives de l'ARD en matière de formation professionnelle donnent déjà la priorité au PM contractuel de plus de 4 ans de service, ainsi qu'aux personnels blessés en opération, sans distinction de durée de service. En 2015, 3 588 personnels ont bénéficié d'une prestation de formation professionnelle dans le cadre de leur projet professionnel et de leur accompagnement par Défense Mobilité ; formations auxquelles peuvent s'ajouter les cycles d'enseignement, les remises à niveau scolaire et l'accompagnement VAE. Dans le cas où le personnel de plus de 4 années de service ne souhaite pas ou ne peut pas demander un congé de reconversion, il peut suivre une formation à distance en dehors des heures de service et demander à bénéficier d'une prise en charge a posteriori sous la forme du remboursement de cycles d'enseignement (580, en 2015). Les frais engagés au titre d'une VAE peuvent être remboursés dans les mêmes conditions. S'agissant du personnel de plus de 20 ans de service, il n'est pas concevable de leur restreindre l'accès aux formations dans la mesure où les compétences acquises restent parfois strictement militaires et donc non transposables sur le marché de l'emploi civil. Une telle décision contreviendrait à la nécessité de fidélisation des armées.		
09_11	30	Développer et diversifier les partenariats en matière de formation professionnelle, de manière à réduire la part des stages réalisés hors marchés formalisés et à augmenter ainsi le volume de prestations accordées.	2009	3	Reconversion	1	Défense Mobilité dispose d'un panel de 490 formations, dans 59 domaines différents (comme le transport routier des marchandises, le transport routier interurbain de voyageurs, la sécurité, l'hyperbarie, le bâtiment et travaux publics, la logistique, etc.), susceptibles d'être proposées aux candidats en transition professionnelle. Le nombre de formations effectuées sous marché a augmenté de 21% (de 1438, en 2013, à 1727, en 2014) et la part de stages réalisés hors marchés formalisés a diminué de 19% (de 980, en 2013, à 795, en 2014). Au total, le nombre de prestations accordées par DM, en 2014, est de 4218 (+ 2% par rapport à 2013).		
09_12	31	Ne pas systématiquement tirer prétexte de la détention de qualifications antérieures pour refuser l'attribution d'une aide à la formation dans le cas d'un projet professionnel constitué et cohérent.	2009	3	Reconversion	4	Les directives données à l'ensemble de la chaîne Défense Mobilité indiquent très clairement que la notion d'acquis professionnel directement transposable n'est pas le seul critère d'appréciation de la pertinence d'une formation de reconversion, mais un élément pouvant consolider un projet professionnel. De fait, c'est la seule validation (ou non) du projet professionnel d'un candidat à un emploi dans le secteur privé qui permet de définir si une aide sous forme de formation professionnelle est nécessaire (ou non) à la réalisation d'un projet. Cette formation, dans un domaine différent des acquis détenus antérieurement, sera d'autant plus favorisée qu'elle conduira à un emploi pérenne.		
09_13	32	Au-delà des besoins conjoncturels du ministère de la défense pour la période 2009-2014, faire que les recrutements de la fonction publique réservent une place significative aux militaires, en particulier à ceux qui n'accomplissent qu'une carrière courte.	2009	3	Reconversion	4	Les militaires peuvent postuler à des emplois dans les 3 fonctions publiques par l'intermédiaire de plusieurs procédures dont deux procédures dérogatoires au droit commun (art. L.4139-2 et art. L.4139-3 du code de la défense). C'est dans ce cadre que plus de 2000 militaires sont reclassés chaque année, malgré les fortes contraintes salariales qui s'imposent à l'ensemble des administrations, y compris territoriales, et restreignent les possibilités de recrutement. Au demeurant, la difficulté tient aujourd'hui moins au nombre de postes offerts qu'au manque récurrent d'adéquation des profils des candidats aux emplois proposés. L'ARD met donc en œuvre, au sein de son réseau, des dispositifs d'amélioration de l'orientation et de la préparation des candidats à l'accès aux corps de la fonction publique.		
09_14	33	Au sein du ministère de la défense, valoriser réellement les possibilités ouvertes en matière de détachement dans la fonction publique par la loi sur la mobilité, et les intégrer pleinement dans la politique de gestion des ressources humaines.	2009	3	Reconversion	1	Cette disposition est limitée aujourd'hui par l'absence de décrets d'application à la loi sur la mobilité et les parcours professionnels. Dans l'attente, la DRH-MD prône la mise en place de commission ad hoc, du type CNOI, habilitées à se prononcer au cas par cas.		
09_15	34	Augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).	2009	3	Reconversion	1	Au 1er janvier 2016, 76 certifications professionnelles (CP) sont enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et 9 sont en cours d'instruction à la Commission Nationale de la Certification Professionnelle. Pour 2016, 41 dossiers de demande d'enregistrement sont programmés. Grâce à ce bilan, 4 773 certifications professionnelles ont pu être délivrées en 2015 par le ministère, en miroir du brevet militaire ou par la voie de la VAE (+32% par rapport à 2014).		
09_16	35	Inscrire totalement l'accès aux emplois publics dans le processus de reconversion, notamment à travers : - l'amélioration de la formation des conseillers emplois sur ce mode de reconversion ; - la mise en place d'aides à la préparation aux recrutements de la fonction publique (réaction de CV et de lettres de motivation, formation des militaires aux principales caractéristiques de la fonction publique et des emplois recherchés, aide à la préparation d'entretiens de recrutement) ; - l'instauration de contacts étroits entre les échelons déconcentrés de Défense Mobilité, les centres de gestion de la fonction publique territoriale et les services de recrutement des collectivités locales.	2009	3	Reconversion	4	Toutes les mesures recommandées ont été prises en compte, en 2010, et améliorées au cours des années suivantes. La procédure d'accès aux fonctions publiques a été définie dans le cadre de la démarche qualité mise en œuvre au sein de l'ARD. Les candidats aux fonctions publiques sont accompagnés selon les mêmes procédures que vers le secteur privé. Par ailleurs, deux référents « fonction publique » par pôle Défense Mobilité sont chargés d'animer le réseau des conseillers en emploi et des chargés de relation entreprises de leur zone de compétence sur cette thématique, de diffuser les informations et outils mis à leur disposition par le bureau de l'accès aux fonctions publiques et des emplois réservés (BAFPER) de la direction de l'ARD : outils de communication à destination des recruteurs et des candidats, référentiel juridique et fiches réflexes sur les points soulevant des difficultés, référentiel métiers, etc. Le BAFPER assure également, au quotidien, un rôle d'assistance et de conseil auprès de l'ensemble des acteurs du réseau DM sur toutes questions relatives à l'accompagnement et au placement des militaires, en reconversion vers les fonctions publiques. Deux marchés de formation ont également été passés : l'un pour approfondir les connaissances de l'ensemble du réseau de Défense Mobilité sur les fonctions publiques et les techniques spécifiques de recherche d'emplois, l'autre pour les candidats (sessions de connaissance des fonctions publiques, e-learning sur les connaissances administratives et de culture générale, session de rédaction du CV et de la lettre de motivation, préparation aux entretiens).		
09_17	36	Déterminer au sein de chaque armée, et en fonction des priorités de gestion, des catégories de militaires pour lesquelles une politique active de VAE serait plus particulièrement développée, que ce soit aux fins de formation professionnelle ou aux fins de prise en compte du parcours professionnel.	2009	3	Reconversion	1	Une directive ministérielle définissant les orientations en matière de priorité de développement de la VAE élaborée par la DRH-MD, en collaboration avec l'ARD et les armées a été diffusée en juillet 2013. Elle définit les orientations en matière de priorité de développement de la VAE. Une circulaire relative à la procédure VAE au sein du ministère de la défense a également été publiée au BOEM. Lors du comité de pilotage du protocole d'accord « Défense - Éducation nationale » du 22/11/2011, le directeur de la mémoire, du patrimoine et des archives a pris acte de la décision du ministère de l'enseignement supérieur d'établir un protocole spécifique « Défense - Enseignement supérieur ». Une convention de partenariat au titre de la VAE a été signée dans ce cadre le 25/01/2012 entre le directeur des ressources humaines du ministère de la défense et le directeur général de l'enseignement scolaire, pour 2 ans. Cette convention visait à permettre à des personnels militaires peu ou non qualifiés, exerçant de manière privilégiée dans les domaines de la sécurité et de la surveillance, du secrétariat, de la logistique et de la restauration au sein des armées, d'accéder à des diplômes professionnels du CAP au BTS (niveau V à niveau III) par la voie de la VAE. Elle a été prorogée pour l'année 2016 et sera renouvelée dans le cadre du protocole « Défense - Éducation nationale » signé en mai de cette même année. Une réflexion est en cours au sein des armées, directions et services, sous l'impulsion de la DRH-MD, pour améliorer le processus de VAE dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV). Dans ce cadre et suite à l'accord de principe des armées lors du collège des directeurs de ressources humaines du 12 juin 2015, l'ARD a notifié un marché avec un prestataire extérieur visant à expérimenter la mise en place d'un « guichet unique », qui sera à même d'orienter chaque militaire vers l'école ou l'université la mieux adaptée à sa VAE externe et l'obtention des diplômes de l'enseignement supérieur correspondants. L'expérimentation débutera à compter d'avril 2016.		

09_18	37	Mieux intégrer la VAE dès le début du parcours professionnel des militaires à carrière courte.	2009	3	Reconversion	1	La prise en compte de la VAE dans les parcours professionnels est un enjeu majeur, sous la responsabilité des gestionnaires d'armée. Une directive ministérielle VAE élaborée par la DRH-MD, en collaboration avec l'ARD et les armées a été diffusée en juillet 2013. Son plan d'actions associé a été mis en œuvre au second semestre 2015. Elle oriente, entre autres, la prise en compte de la VAE dès le début du parcours professionnel et la mise en place d'un suivi des compétences tout au long du parcours professionnel. La chaîne VAE de Défense Mobilité comprend 70 référents, dont 6 pilotes régionaux, répartis sur le territoire national au sein des Pôles Défense Mobilité (PDM) et des antennes Défense Mobilité (ADM). Ils assurent une information VAE au plus près des ressortissants du ministère. En 2015, les membres du réseau ont informé 2 324 auditeurs au travers de séances d'informations collectives consacrées à la VAE. La même année, 253 candidats ont été déclarés recevables sur une certification professionnelle du ministère de la défense (+13% par rapport à 2014), 123 se sont présentés devant un jury et 117 ont obtenu une validation totale ou partielle. Par ailleurs, l'action envers les publics sensibles se poursuit, d'une part en développant les actions de VAE collectives et simplifiées (ex : la convention établie entre le ministère de la défense et l'éducation nationale visant l'obtention d'un diplôme par VAE au profit des publics militaires peu ou non qualifiés), d'autre part en développant l'enregistrement de certifications professionnelles (31 certifications professionnelles de niveau V et IV enregistrées).		
09_19	38	Dans un but d'équité, veiller à ce que les militaires dont le contrat n'est pas reconduit du fait de l'autorité militaire, en soient informés dans des délais compatibles avec ceux qui sont nécessaires à cette dernière pour agréer ou rejeter leur demande d'aide à la reconversion. A défaut, il conviendra de compléter les dispositions réglementaires relatives à la fin du contrat des militaires engagés ou des officiers sous contrat en prévoyant que, sans préjudice des dispositions statutaires relatives aux limites d'âge ou de durée de service, la prorogation du lien au service de ces militaires soit de droit jusqu'à la date de l'agrément ou du rejet par l'autorité militaire d'une demande d'aide au départ prévue par l'article L.4139-5 du code de la défense, dès lors que cette demande aura été formulée dans les trois mois suivant la date de la notification au militaire du non-renouvellement de son contrat.	2009	3	Reconversion	4	Cette recommandation est bien prise en compte par les services du ministère. Les délais de notification de non renouvellement de contrat sont au minimum de six mois, le plus souvent d'un an. Ils permettent, dans la très grande majorité des cas, de prononcer l'agrément ou le rejet des demandes d'aide au départ sans difficulté.		
09_20	39	Poursuivre et amplifier le développement de la VAE collective.	2009	3	Reconversion	4	L'ARD a développé plusieurs partenariats avec des organismes externes : - en octobre 2011, le ministère de la défense et l'association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports / institut de formation aux techniques d'implantation et de manutention (AFT-IFTIM) ont signé un protocole d'expérimentation visant à l'acquisition du titre de conducteur de transport routier de marchandises sur porteur (niveau V) destiné à un public militaire contractuel ou de carrière entré dans un parcours de transition professionnelle et ayant accompli au moins quatre années de services effectifs ; - une convention de partenariat au titre de la VAE a également été signée le 25/01/2012 entre le directeur des ressources humaines du ministère de la défense et le directeur général de l'enseignement scolaire, pour 2 ans. Cette convention vise à permettre à des militaires peu ou non qualifiés, exerçant de manière privilégiée dans les domaines de la sécurité, du secrétariat, de la logistique et de la restauration au sein des armées, d'accéder à des diplômes professionnels du CAP au BTS (niveau V à niveau III) par la voie de la VAE. Cette convention est déclinée par les référents VAE de Défense Mobilité et les dispositifs académiques de validation des acquis. La convention a été prorogée pour l'année 2016 et sera renouvelée dans le cadre du protocole interministériel développant les liens entre la jeunesse, la défense et la sécurité nationale signé en mai 2016 par la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de la défense et le ministre de l'agriculture. A la suite de l'expérimentation menée en 2014-2015, auprès de 30 conseillers, et d'un taux de validation de 92 % des candidats présentés (25) aux jurys, le dispositif de VAE collective au profit des conseillers de DM a été renouvelé en 2016.		
09_21	40	Subordonner l'attribution d'une aide à la formation professionnelle aux militaires quittant les armées après l'âge de 50 ans à la validation d'un projet professionnel par un opérateur extérieur au ministère de la défense.	2009	3	Reconversion	4	Les officiers quittant les armées après l'âge de 50 ans peuvent, suivant leur projet professionnel, faire appel aux services de la MRO, laquelle selon la situation et les besoins de chaque candidat confiera son accompagnement soit à un cabinet externe dans le cadre de l'outplacement, soit à un conseiller d'un cabinet externe au sein de la MRO, soit à un conseiller de l'antenne cadres supérieurs ou d'une antenne de Défense Mobilité. La proposition, au regard du projet du candidat, d'attribuer (ou non) une aide formulée par le conseiller dédié au candidat est étudiée et validée par le comité d'évaluation des projets professionnels sous l'autorité du coordonnateur fonctionnel « cadres ». Elle reste toutefois soumise à l'attribution des congés de reconversion, qui restent du ressort exclusif des gestionnaires.		
09_22	41	Mettre en place à tous les niveaux opérationnels, des procédures régulières permettant à Défense Mobilité d'être informée, avec un préavis suffisant, des décisions de gestion susceptibles de conduire un militaire à la radiation des contrôles.	2009	3	Reconversion	4	Les 52 antennes Défense Mobilité sont représentées aux conseils de base et organismes analogues qui prennent les décisions de non-renouvellement. Les décisions sont systématiquement transmises aux antennes Défense Mobilité par le bureau de gestion des ressources humaines (GRH) de leur base de défense de rattachement.		
09_23	42	Ouvrir, pour les militaires qui s'installent, après leur départ, dans une région différente de leur dernière affectation, la possibilité d'être muté dans un organisme administratif de rattachement dès leur placement en congé de reconversion.	2009	3	Reconversion	4	Défense Mobilité, pour ce qui concerne la reconversion, transfère la gestion du candidat entre ses antennes quand il le souhaite et où il le souhaite. Grâce au système Ariane, le transfert est instantané.		
10_01	43	Modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition de durée minimale de services ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, la fixer à un niveau très réduit.	2010	4	Pensions et retraites	4	La suppression de la condition de durée minimale de services n'est pas envisagée pour plusieurs raisons : - le respect de l'équité avec les fonctionnaires ; - le coût de gestion, trop important pour les services traitant des dossiers de militaires quittant leur fonction après un temps de service réduit. En revanche, la demande du ministère de réduire la durée minimale de services a pu aboutir à l'occasion du rendez-vous « retraite », en 2013. Cette évolution est intégrée dans la loi N° 2014-40 du 20 janvier 2014 pour les militaires qui ont signé leur premier engagement à partir du 1er janvier 2014. Dorénavant, dès qu'un militaire a effectué plus de 2 années de service (au lieu de 15 précédemment), il peut bénéficier, au titre de ses services au sein de la défense, d'une pension qui lui sera servie lorsqu'il atteindra l'âge légal de départ à la retraite. Cette action permet de maintenir l'unicité de la communauté militaire. La défense, qui s'est rattachée au Service des Retraites de l'Etat (SRE) le 1er janvier 2016, transmet au SRE (sous forme dématérialisée) les pièces justificatives permettant que la liquidation différée de la pension soit effectuée au maximum 10 mois après la cessation de fonctions.		
10_02	44	Pour la bonification du 1/5 ^e , éviter tout traitement discriminatoire des militaires par rapport aux fonctionnaires appartenant aux corps qui en bénéficient également.	2010	4	Pensions et retraites	4	Le ministère de la défense a obtenu, lors de la réforme des retraites de 2010, que le mécanisme de dégressivité de la bonification du cinquième pour les militaires radiés des cadres ou des contrôles n'intervienne qu'après le 60ème anniversaire, au lieu du 58ème anniversaire. Par ailleurs, il n'existe pas de traitement discriminatoire des militaires par rapport aux fonctionnaires dans la mesure où leur statut ainsi que les règles relatives aux droits à pension, en particulier s'agissant de la bonification du cinquième, diffèrent. La loi actualisant la loi de programmation militaire pour les années 2015 à 2019 a permis de consolider dans le code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) la prise en compte du temps passé en congé de longue durée pour maladie et de longue maladie dans le calcul de la bonification du 1/5ème.		
10_03	45	Pour les autres types de bonifications, en maintenir le principe.	2010	4	Pensions et retraites	4	L'intégralité des bonifications militaires a été préservée lors des « rendez-vous retraite » 2010 et 2013. La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite n'ont pas remis en cause le principe de ces bonifications.		

10_04	46	Nécessité de rééquilibrer le régime des bonifications autres que celle du 1/5 ^e pour l'adapter aux conditions actuelles d'emploi des forces et limiter leurs effets les plus extrêmes. L'évolution en ce sens pourrait conduire à : - minorer certaines de ces bonifications et en majorer d'autres, notamment celles qui compensent les sujétions les plus lourdes et les risques les plus avérés ; - réviser les bonifications pour services aériens et subaquatiques en introduisant, pour celles-ci, un plafonnement spécifique ; - réexaminer les modalités du cumul des différents types de bonifications.	2010	4	Pensions et retraites	2	Le régime des bonifications a été mis en place en fonction des risques spécifiques encourus par les militaires. Il a pour objectif de compenser les sujétions les plus lourdes inhérentes à leur statut. Sachant que tout rééquilibrage du régime des bonifications suppose une modification du code des pensions civiles et militaires de retraite, que celle-ci ne peut être effectuée sans consultation interministérielle, notamment du ministère des finances et des comptes publics, et que toute évolution ne manquerait pas d'attirer l'attention de l'ensemble de la fonction publique sur ce dispositif, même si le ministère a su en préserver l'intégrité lors de la dernière réforme des retraites, toute évolution du régime des bonifications doit être envisagée avec la plus grande précaution.		
11_01	47	Le Haut Comité estime qu'une différenciation des taux de l'ISSE fondée sur la nature des missions ou le degré des risques encourus par les militaires engagés sur les théâtres d'opérations extérieures se heurterait à des objections sérieuses. Il déconseille de s'engager dans cette voie.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	Aucune réflexion n'est en cours concernant un projet de différenciation des taux de l'ISSE fondée sur la nature des missions ou le degré des risques encourus.		
11_02	48	Le Haut Comité recommande que le régime de rémunération des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger soit appliqué à tout déplacement effectué dans ce cadre, sans condition de durée prévisible minimale de la mission.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	Le décret n° 2011-2052 du 30 décembre 2011 relatif à la rémunération des militaires en service à l'étranger (JORF n°0303 du 31 décembre 2011, texte n° 7) a modifié le décret n° 97-901 du 1er octobre 1997, supprimant la condition de durée minimale de 15 jours pour percevoir l'indemnité de sujétions pour service à l'étranger (ISSE) et son éventuel supplément pour enfant (SUPISSE).		
11_03	49	Le Haut Comité considère qu'il y a lieu de revoir l'incompatibilité entre le régime de rémunération des militaires affectés à l'étranger et celui des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger. Il souhaite que soit étudié un dispositif de cumul partiel et raisonnable de ces deux régimes, de manière à ce que : * les militaires déployés en opération extérieure à partir d'une affectation située à l'étranger soient indemnisés, pour la sujétion supplémentaire qu'ils subissent, par le bénéfice de l'ISSE, à un taux toutefois réduit (coefficient multiplicateur inférieur à 1,5) ; * l'IRE correspondant à leur pays d'affectation ainsi que les accessoires liés à la situation familiale continuent de leur être intégralement versés pendant la durée de leur absence.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	1	La réforme de la rémunération du militaire à l'étranger doit s'inscrire dans la réflexion sur la simplification du dispositif indemnitaire des militaires, qui doit tenir compte de la nécessité d'adapter le dispositif pour faciliter la mise en œuvre du futur système d'information destiné à succéder au calculateur de solde LOUVOIS et des contraintes budgétaires qui pèsent sur le ministère de la défense. Dans l'intervalle, l'article 6 du décret n° 97-901 du 1er octobre 1997 reste applicable. Celui-ci dispose que « lorsque le montant global des émoluments perçus dans le pays d'affectation est inférieur au montant de la solde en opération telle qu'elle serait calculée si le militaire était affecté à Paris, une somme d'un montant égal à cette différence est allouée, en compensation, au militaire. ».		
11_04	50	Le constat du maintien, pour les militaires, d'une durée minimale de services de quinze ans pour l'ouverture du droit à pension militaire de retraite conforte le Haut Comité dans son souhait, déjà exprimé dans son 4 ^{ème} rapport, de voir la possibilité de bénéficier de la bonification pour campagne double pour la participation à certaines OPEX être assortie de la suppression de la condition de durée minimale de services (ou de sa réduction à une durée faible) pour que tous les militaires, notamment ceux qui quittent les armées après une carrière courte, puissent bénéficier, d'une part, d'une pension militaire de retraite et, d'autre part, des bonifications de campagne obtenues durant leurs années de services.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	1	Soucieux d'améliorer la situation de ses agents, la défense a toujours privilégié la mise en œuvre d'une solution qui soit commune à l'ensemble du personnel, civil et militaire, partant sans droit à pension, dits « titulaires sans droit » (TSD), mais sans que soit remis en cause le principe de l'affiliation de tous les militaires en activité au régime du CPCMR. La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites reconnaît aux seuls fonctionnaires civils le droit à pension dès 2 ans de service sans modifier la situation des militaires TSD. Pour autant, la demande de réduire la durée minimale de services, dite « clause de stage », a pu aboutir à l'occasion du rendez-vous « retraite » 2013. Cette évolution est intégrée dans la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 pour les militaires qui ont signé leur premier engagement à partir du 1er janvier 2014. C'est ainsi que, désormais, dès qu'un militaire a effectué plus de deux années de service, il peut bénéficier, au titre de ses services au sein de la défense, d'une pension qui lui sera servie lorsqu'il atteindra l'âge légal de départ à la retraite (en cas de départ avant deux ans de services, les militaires sont affiliés rétroactivement à l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC), après un transfert de droits et de cotisations entre régimes). Une telle évolution apporte au système actuel une plus grande cohérence et une meilleure lisibilité en assurant à tous les militaires un droit à pension auprès du régime du CPCMR auquel ils sont affiliés et auquel ils cotisent pendant toute la durée de leur carrière au sein des armées. A noter toutefois que, avant 15 ans de services, les bonifications demeurent exclues du calcul du montant de la pension, tant pour les futurs affiliés au CPCMR que pour les militaires affiliés rétroactivement au régime général et à l'IRCANTEC, hormis ceux radiés des cadres pour infirmités. Si les bonifications ne sont pas acquises au titre de la pension militaire, elles ne sont toutefois pas perdues pour les intéressés qui ont quitté le service depuis le 1er novembre 2008, date de publication du décret n°2008-1113 du 29 octobre 2008 lequel prévoit la perception d'une indemnité compensatrice [l'indemnité pour activités militaires spécifiques (IAMS)] qui correspond au versement, sous forme de capital, des bonifications acquises. Son montant, versé lors de la cessation du service, varie en fonction du nombre de trimestres obtenus au titre de l'article 1er du décret susmentionné suivant un barème correspondant à l'application, à la solde de base brute mensuelle, d'un multiple croissant avec les trimestres de bonifications acquis. L'abaissement de la clause de stage à deux ans ne remet pas en cause l'existence de cette indemnité dont le dispositif a été modifié à compter du 1er janvier 2016 afin de tenir compte des situations nouvelles telles qu'elles résultent de la réforme de 2013.		
11_05	51	Le Haut Comité recommande d'introduire, soit dans le cadre du dispositif indemnitaire actuel, soit dans celui d'une rénovation plus complète de ce dernier, des mesures indemnitaires visant à mieux rémunérer les déploiements opérationnels les plus longs (supérieurs à quatre mois). Il réitère, par ailleurs, la recommandation, déjà formulée dans son premier rapport, visant à une meilleure prise en compte, au plan indemnitaire, du caractère répétitif des sujétions entraînées par l'absence des militaires de leur garnison. Il estime que le dispositif d'indemnisation des OPEX devrait évoluer de manière à concilier ces deux orientations.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	A la demande du Président de la République, le ministre de la défense a préparé un plan d'amélioration de la condition du personnel qui vise à répondre au niveau élevé d'engagement opérationnel de nos armées. Il comporte un volet «rémunération » articulé autour de mesures ciblées. Ainsi la création d'une indemnité d'absence cumulée permettra d'indemniser spécifiquement l'absence du domicile pour raisons opérationnelles des personnels militaires, au-delà de 150 jours par an. Le ministère de la défense compense également l'impossibilité de prendre des jours de repos à travers le paiement de deux jours supplémentaires d'ITAOPC. Et l'indemnisation de la fonction de protection des sites sera généralisée via une extension du périmètre d'attribution de l'AOPER.		
11_06	52	Le Haut Comité insiste pour que la question des délais de versement de l'ISSE soit traitée prioritairement au sein de la nouvelle chaîne financière mise en place par la réforme des soutiens du ministère de la défense.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	La situation des militaires en opération extérieure est une priorité qui s'inscrit dans le cadre du plan ministériel d'action de la fonction solde, lancé en octobre 2012. Lors de la création d'une nouvelle opération (exemple : Barkhane), l'objectif recherché est bien d'assurer le versement de la solde afférente (ISSE) au plus tôt, compte-tenu des contraintes techniques (mise à jour des référentiels, des SIRH et de Louvois) et administratives (saisie par les GSBd/SAP ou organismes d'administration non embasés dans le dossier SIRH de chaque militaire participant à l'opération) existantes.		
11_07	53	Le Haut Comité recommande qu'au sein de chaque armée et chaque service interarmées soient prises des directives claires, organisant précisément les chaînes d'information et la répartition des responsabilités pour la prise en charge et l'acheminement des militaires projetés en individuel.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	1	La note n°2760/DEF/EMA/CPCO/J1/DR du 8 juillet 2015 définit les procédures relatives à la gestion des effectifs militaires projetés sur les théâtres d'opérations extérieures (OPEX). Elle réactualise la méthodologie et les processus relatifs aux projections afin de pouvoir disposer du personnel formé, entraîné et évalué pour armer, dans les délais prescrits, les postes constituant une force. Elle introduit les attributions du centre du soutien des opérations et des acheminements (CSOA) et fixe les directives du centre de planification et de conduite des opérations de l'état-major des armées (EMA/CPCO) le concernant dans le domaine des effectifs. Pour le personnel isolé (jusqu'à un détachement de 9 personnes), la perception du « paquetage opex » avant le départ est désormais prévue auprès du GSBDD de rattachement dudit personnel, et non plus auprès du corps pilote, et ceci dans des délais réduits.		
11_08	54	Le Haut Comité recommande que tous les militaires déployés en opération extérieure bénéficient à leur retour, sauf exception dûment motivée par des contraintes particulières de service, de permissions suffisamment longues pour leur permettre une bonne récupération physique et morale.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	Chaque armée prévoit cette possibilité, dans les limites strictes du besoin des forces. A titre d'exemple, les directives de mise en condition avant projection de l'armée de terre prévoient une période de permissions après chaque retour de projection programmée et avant toute nouvelle MCP. De son côté, la marine prévoit dans l'organisation de l'activité annuelle des unités une période de permissions après mission. Dans un contexte de suractivité rendant actuellement impossible le respect de cycles optimaux, elle a aussi fait le choix de définir des normes maximales d'absence cumulée et de chercher à équilibrer au mieux l'activité entre les unités, selon leur disponibilité technique.		

11_09	55	Le Haut Comité recommande que soient prises toutes les dispositions (financières, administratives et procédurales) permettant, au fur et à mesure de l'installation de forces françaises sur un théâtre et au-delà de l'adaptation, en fonction des risques, du niveau de protection assuré par les infrastructures, d'aligner le standard des installations françaises et la qualité de leur maintenance sur ceux adoptés par les armées étrangères comparables.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	Toutes les dispositions sont prises aujourd'hui pour que, dans la mesure du possible et en fonction du théâtre d'opération et de ses contraintes propres, les conditions d'installation des militaires français soient comparables à celles de leurs homologues des autres armées occidentales, exception faite de l'armée américaine dont les standards et les modes d'intervention sont trop éloignés de ceux de la France.		
11_10	56	Le Haut Comité salue les efforts accomplis en Afghanistan en matière de communications entre les militaires et leur famille. Sur les autres théâtres, il encourage le commandement à être attentif aux difficultés locales susceptibles d'altérer la qualité des prestations offertes aux personnels. Il souhaite que les dispositifs mis en place puissent être adaptés et renforcés en cas d'aggravation durable de la situation sur un théâtre. Il recommande enfin que le commandement étudie les nouvelles demandes exprimées par les militaires, dont il conviendra toutefois de mesurer les conséquences, notamment au plan de la cohésion des unités et du moral des personnels.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	Le déploiement de l'Internet de loisir fait désormais partie intégrante des prestations offertes aux troupes déployées sur un théâtre d'opération. L'EMA veille à adapter le déploiement d'internet aux évolutions technologiques, en tenant compte des comparaisons avec les systèmes des forces étrangères, mais aussi des contraintes opérationnelles. Le renouvellement du marché (téléphonie - courrier), à l'été 2012, a été l'occasion d'améliorer le dispositif. Une publication interarmées PIA 4.1.6 a été signée début novembre 2011. Les axes d'effort qui y sont définis sont les suivants : responsabilisation - respects des règles - protection de l'information - équité - juste besoin - transparence - adaptation - primauté mission opérationnelle.		
11_11	57	Le Haut Comité partage l'appréciation positive des militaires qu'il a rencontrés sur l'action du service de santé des armées en opération extérieure. Il en salue la qualité et recommande que cette capacité fondamentale soit impérativement préservée.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	La préservation de cette capacité fondamentale reste un souci constant des armées. Elle est reprise dans le projet SSA 2020 validé par le ministre de la défense qui pose comme principe que « la principale mission du Service est le soutien santé des forces armées en opération » : la raison d'être du Service de santé des armées est de garantir à tout militaire soumis à un risque lié à son engagement opérationnel, la meilleure prise en charge en cas de blessure ou de maladie, préservant ainsi ses chances de survie et, le cas échéant, de moindres séquelles tant physiques que psychologiques. Cette garantie se matérialise par : - la capacité du SSA à déployer une chaîne santé complète, autonome, cohérente et sans rupture, incluant des postes médicaux, des antennes médico-chirurgicales, des hôpitaux, des moyens médicaux d'évacuation sanitaire, de ravitaillement sanitaire et de commandement médical ; - un personnel militaire médical, paramédical, administratif et logistique spécialisé dans le domaine « santé » doté d'une compétence technique spécifique aux différents milieux opérationnels d'emploi acquise par une formation initiale spécifique puis régulièrement actualisée (pratique hospitalière de la médecine d'urgence et chirurgicale, exercices opérationnels) ; - une réorganisation du modèle hospitalier sur le principe de la différenciation des établissements du Service en plateforme et hors plateforme. Les 4 hôpitaux en plateforme ont vocation à répondre sur court préavis à une forte sollicitation opérationnelle. Cette réorganisation permet à la composante hospitalière de remplir sa mission opérationnelle (prise en charge de blessés militaires rapatriés et projection d'équipes chirurgicales) tout en renforçant les ressources de la médecine des forces, placées à proximité immédiate des forces qu'elle soutient, notamment en opérations.		
11_12	58	S'agissant des troubles d'ordre psychique susceptibles d'être en relation avec l'engagement en opération extérieure, le Haut Comité souhaite que les armées et le service de santé poursuivent leurs efforts pour améliorer l'information des personnels et des familles, le dispositif de détection, la coordination des moyens et le suivi dans la durée, notamment des anciens militaires qui présenteraient des symptômes plusieurs années après avoir quitté les armées.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	Le plan d'actions 2013-2015 « Troubles psychiques post traumatiques dans les forces armées » du Service de santé des armées avait pour vocation d'« améliorer la réponse aux besoins spécifiques d'accompagnement social du militaire et de sa famille ». Composé de 6 actions pilotées par la sous-direction de l'action sociale (SDAS) de la DRH-MD avec le soutien du SSA, des cellules d'aide au blessé (CAB), de la DNH et de l'ARD, ce plan s'est particulièrement intéressé à la réintégration professionnelle du militaire blessé psychique, y compris sur un nouvel emploi, ainsi qu'à son éventuel accompagnement hors de l'institution (reconversion, suivi social). Le soutien psychologique des familles a également été abordé. Le nouveau plan d'actions 2015-2018 « Prise en charge et suivi du blessé psychique dans les forces armées », qui fait suite au plan précité, permet la poursuite de la sensibilisation des militaires au stress opérationnel et aux TPPT, de développer l'information aux familles et d'améliorer le dispositif de détection de ces troubles, y compris pour les anciens militaires. Il doit permettre : - La prise en charge par l'action combinée de la sous-direction de l'action sociale (SDAS) de la DRH-MD et du Service de santé des armées (SSA) de l'information du personnel du ministère et des familles sur les troubles d'ordre psychique susceptibles d'être en relation avec l'engagement opérationnel, notamment en opération extérieure ; - D'assurer la coordination des moyens et le suivi dans la durée des dispositifs de détection et de soin : *par la densification, par le SSA, du réseau de praticiens (psychiatres et psychologues cliniciens) de proximité des centres médicaux des armées ; *par la coordination des interventions de prises en charge médico-psychologiques et post immédiates par le service médico-psychologique des armées (SMPA) ; *par la surveillance épidémiologique des troubles psychiques post-traumatiques effective pour les militaires d'active. Par ailleurs, depuis le 1er décembre 2015, la Défense assure pour l'ensemble de ses ressortissants la charge financière de 10 consultations de psychologie effectuées en milieu civil, renouvelable une fois, pour les troubles psychiques présumés imputables au service. La CNMSS est l'opérateur de l'Etat pour la liquidation des factures de soins. En sus de ces plans d'actions, le ministère s'est engagé dans l'organisation d'états-généraux de l'accompagnement du SPT. Dans le cadre du plan d'action ministériel de novembre 2015 relatif à l'amélioration de la prise en charge du militaire blessé, l'EMA a été chargé, en lien avec le SSA, d'organiser chaque année deux sessions d'états-généraux, réunissant l'ensemble des acteurs institutionnels pour mettre à plat l'ensemble des problématiques liées à la détection, le soin et l'accompagnement du blessé psychique et de sa famille. Après la rencontre du début d'année, une deuxième session, prévue fin 2016, ouvrira le tour de table aux acteurs associatifs, très impliqués dans l'aide aux blessés et aux familles.		
11_13	59	Le Haut Comité recommande que soient maintenus les efforts entrepris pour l'amélioration des délais de traitement des récompenses attribuées aux personnels suite à des actions d'éclat accomplies en OPEX, l'objectif étant au minimum que, sauf cas exceptionnel, aucun militaire méritant une récompense après un engagement opérationnel ne quitte les armées sans que cette dernière lui ait été remise.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	Après une première réduction des délais d'attribution des récompenses à 9 mois entre l'acte et la remise de la récompense, l'objectif actuel est de : - réduire le délai à 6 mois ; - simplifier la procédure administrative interne (entre le théâtre, les armées et l'EMA). Quand elles concernent des individus, les récompenses en OPEX sont initiées par les commandants de théâtres et directement transmises à EMA/ESMG qui les traite et les présente à la signature du CEMA. Quand il s'agit de récompenses collectives, l'avis des CEM est également recueilli. Nota : dans le cas de l'armée de terre, si un régiment détecte qu'un personnel, sur le départ, est toujours en attente de sa récompense, il lui appartient de saisir le CAB CEMAT afin de signaler le cas et déclencher un processus de traitement prioritaire.		
11_14	60	Pour le Haut Comité, il est indispensable que la structure locale de soutien aux familles soit maintenue au sein des unités (régiments, bases etc.), de manière à conserver le lien de proximité et la « culture d'armée », primordiaux en temps ordinaires et indispensables en cas d'événement grave. Cette structure doit s'adapter aux militaires les plus jeunes et à leur famille, éventuellement en faisant appel à des personnels spécialement formés.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	La structure locale de soutien aux familles, selon les besoins propres à chacune des armées, n'a pas vocation à être remise en cause. Il est de plus mis en place un PAI (point d'accueil et d'information) au sein des GSBDD, pour prendre en charge les familles isolées du personnel des BDB et du GSBDD. Ainsi : - l'armée de terre a mis en place dans chaque formation projetable d'un effectif supérieur à 450 hommes, un bureau environnement humain (BEH) - 0/2/1 ou, pour les formations plus petites, une cellule réduite. Le personnel de ces bureaux ou cellules est formé à l'occasion d'un stage dédié ; - la Marine nationale a mis en place des bureaux condition du personnel marin (CPM) à Toulon, Brest et Cherbourg, afin de relayer localement l'action du bureau CPM de la DPMM. L'officier CPM est également le conseiller de la haute autorité territoriale marine en matière de condition du personnel, auquel il est subordonné ; - l'armée de l'air s'attache à former régulièrement le personnel affecté au sein des cellules condition de l'aviateur, présentes sur l'ensemble de ses emprises.		

11_15	61	<p>Le Haut Comité recommande que la prise en charge financière du soutien des familles de militaires blessés en OPEX et dont l'état de santé nécessite des soins de longue durée soit assurée par l'action sociale dans les armées.</p> <p>Il souhaite que des crédits suffisants soient mis en place pour que soient élargies les modalités d'attribution des prestations, de manière notamment à :</p> <ul style="list-style-type: none"> * assurer la prise en charge financière des frais inhérents aux hospitalisations de longue durée (transport, logement, restauration etc.) ; * contribuer à la prise en charge des frais entraînés par les aménagements du cadre de vie (logement, véhicule etc.) nécessaires pour que les blessés atteints des séquelles physiques les plus lourdes puissent bénéficier d'une autonomie maximale ; * contribuer à la prise en charge complémentaire des frais d'appareillage fonctionnel. <p>Il recommande également que le ministère de la défense renforce les procédures d'urgence au sein du réseau de l'action sociale dans les armées de manière à garantir en tout temps aux ressortissants tués ou blessés en OPEX et à leur famille des prestations d'assistance et de soutien complémentaires de l'action du commandement.</p> <p>Enfin, la mise à la disposition de logements de passage au profit des familles de militaires blessés hospitalisés en région parisienne pour une longue durée devrait pouvoir être envisagée et financée par les crédits d'action sociale, notamment par le biais d'un volant réduit de logements familiaux défense ou de chambres réservées dans les établissements de l'IGeSA en région parisienne.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	<p>I. Participation au financement par l'EPFP</p> <p>L'accompagnement social des personnels du ministère de la défense gravement blessés en service, notamment sur les théâtres d'opérations extérieures, ainsi que de leurs familles, est assuré conjointement par l'action sociale de la défense (ASD) et l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPFP).</p> <p>Aux termes de l'article R. 3417-3 modifié du code de la défense (décret n°2015-690 du 18 juin 2015), l'EPFP a pour mission d'« accorder, pendant la durée de l'hospitalisation, des aides permettant d'accompagner les familles des militaires hospitalisés à la suite d'une blessure liée au service ». Cette mission vient compléter et étendre le dispositif existant assuré par l'ASD.</p> <p>Afin de permettre à la famille de se rendre rapidement au chevet d'un militaire gravement blessé et hospitalisé, une aide financière peut être accordée à la famille du militaire blessé. Cette aide est destinée à couvrir les frais d'hébergement, d'alimentation et de transport. Afin d'assurer la cohérence globale du dispositif, les aides financières octroyées aux familles par l'EPFP sont de même montant que celles accordées par l'ASD.</p> <p>L'ASD accorde aujourd'hui des aides financières à deux, voire trois parents, pendant une période de 21 journées (consécutives ou non), ou de six semaines lorsque les parents concernés sont hébergés à la maison des blessés et des familles (MBF) situé au sein de l'hôpital d'instruction des armées (HIA) de Percy. A l'issue du premier cycle de 21 jours, ou de six semaines en cas d'hébergement en MBF, quand le besoin d'assistance aux familles demeure en cas de blessures graves imposant un maintien en HIA, l'EPFP accorde désormais, le cas échéant, des aides financières au profit des membres de la famille pendant une seconde période de 21 jours, continus ou non, (ou de six semaines en MBF). Pendant cette seconde période, les aides accordées aux familles par l'établissement public sont identiques à celles octroyées par l'ASD pendant la première période de prise en charge. Les propositions en matière d'hébergement ou de logement formulées par le haut comité au titre de cette préconisation sont ainsi mises en œuvre.</p> <p>Les fonds de prévoyance sont également mobilisés en faveur des militaires blessés en OPEX. Pour ceux qui, sans être radiés des cadres ou des contrôles, subissent les conséquences professionnelles durables d'une blessure reçue en OPEX ou d'un syndrome post-traumatique (réduction de l'aptitude à servir et donc limitation des perspectives d'emploi), ils leur versent des allocations (décret n°2013-854 du 24 septembre 2013).</p> <p>II. Mobilisation de l'action sociale auprès des familles de blessés</p> <p>Les services de l'action sociale demeurent pleinement mobilisés pour offrir, au plus tôt, l'assistance requise par la situation des familles. Les assistants de service social, dès le départ en OPEX, sont ainsi mis à la disposition des familles et intégrés, de facto, aux cellules de crise des formations.</p> <p>S'agissant de la prise en charge financière du soutien des familles de militaires blessés en OPEX dont l'état de santé nécessite des soins de longue durée, l'action sociale de la défense assure également la prise en charge des familles des militaires blessés en OPEX pendant une durée initiale de sept jours. Cette aide permet de répondre aux besoins des familles en termes de logement, de transport et de restauration pour deux de ses membres de sa famille, exceptionnellement trois, au regard de la gravité de l'état de santé.</p> <p>Cette prise en charge peut être prolongée dans le cadre d'une évaluation globale de la situation faite par l'assistant de service social référent de la famille.</p> <p>III. La mise en place du dossier unique (DU)</p> <p>Actuellement, les militaires blessés en OPEX sont pris en charge par le service de santé des armées, puis, selon le cas, par différents intervenants (CNMSS, Cellules d'assistance aux blessés, mutuelles, AGPM, GMPA, acteurs associatifs, ONACVCG, organismes de droit commun comme les maisons départementales du handicap).</p> <p>L'action sociale de la défense intervient également, si besoin, sous forme de secours ou de prêts sociaux, en fonction d'une évaluation sociale, menée par un assistant de service social.</p> <p>Pour coordonner l'ensemble de ces acteurs, un dossier unique de suivi des militaires blessés en OPEX (DU OPEX) a été mis en place depuis janvier 2013. Il s'agit d'un dossier dématérialisé permettant à chacun des acteurs concernés d'intervenir dans le cadre de ses compétences pour apporter l'aide la plus appropriée en tenant compte des soutiens déjà apportés par les autres partenaires. Il a été convenu de s'en tenir, dans un premier temps, aux militaires et civils blessés en OPEX faisant l'objet d'un rapatriement MEDEVAC.</p> <p>Le circuit de l'information concernant le « DU blessés » a été conçu de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'information relative au militaire blessé arrive au Centre Opérationnel de Paris (COP) qui transmet le renseignement aux cellules d'aides aux blessés ; - la cellule d'aide concernée demande à l'unité du blessé communication de l'imprimé renseigné avant le départ, le complète et l'adresse à la CNMSS accompagné du message MEDEVAC ; - l'opérateur de la CNMSS indexe, dans la base de données, les différentes informations. Ce dossier dématérialisé est stocké ; - la CNMSS indique par mail aux cellules d'aides et aux différents partenaires recensés qu'un DU a été constitué et les invite à le consulter, via le portail internet, grâce à leur code d'accès confidentiel ; - via le portail « DU blessés », chaque partenaire muni de son code confidentiel peut prendre connaissance du dossier et renseigner la contribution qu'il attribue au ressortissant. <p>Il s'agit de mutualiser l'information pour optimiser la réactivité de chacun et favoriser la coordination des actions entre chaque partenaire.</p> <p>IV. Aides d'urgence</p> <p>Le souci de renforcer les procédures d'urgence pour garantir aux ressortissants tués ou blessés en OPEX et à leur famille des prestations d'assistance renvoie au dispositif de soutien des familles des militaires projetés en Afghanistan expérimenté au cours de l'année 2011, reconduit en 2012, puis élargi en 2013 aux autres OPEX.</p> <p>Ce dispositif permet de proposer à ces familles un soutien psychologique par le biais d'un accès téléphonique 24h/24 et 7jours/7 ainsi qu'à des séances individuelles ou familiales en cas de besoin. Il s'ajoute aux séances de préparation au départ et au retour des personnels projetés, également proposées aux familles, ou en cas d'événements graves.</p> <p>Il renvoie aussi aux aides matérielles d'urgence pilotées par l'action sociale, en étroite coordination avec les cellules d'accompagnement familial activées par les armées.</p> <p>FOCUS : mise à disposition de logements de passage au profit des familles de militaires blessés, hospitalisés sur le site de l'hôpital Percy :</p> <p>Partant, en 2011, du constat de la saturation sur Paris des capacités d'hébergement des familles et de l'allongement de la durée d'hospitalisation des blessés et sur la recommandation du HCECM, le ministère a choisi, sur le site de l'hôpital Percy, de réaliser des appartements thérapeutiques réservés aux familles des blessés (gestion des appartements à charge de l'IGeSA).</p> <p>La maison des blessés et des familles de l'hôpital d'instruction des armées (HIA) Percy, inaugurée le 7 avril 2015 par le ministre, apporte désormais aux blessés et à leurs familles de meilleures conditions d'accueil dans la durée. Elle permet aussi aux proches d'assurer une présence régulière, ce qui constitue un atout important dans le parcours de reconstruction. Cette maison de 1000 m² se compose de six studios et de cinq autres logements plus spacieux, pour un total de onze appartements. Tous partagent une zone de vie commune où les familles peuvent se retrouver et l'infrastructure permet une grande autonomie du blessé.</p> <p>D'un coût de 3,8 millions d'euros, le projet a pu aboutir grâce à l'action conjuguée du ministère de la Défense, dont l'état-major des armées (EMA) et le SSA, mais aussi du secrétariat général pour l'administration (SGA), de la direction de la mémoire, du patrimoine et des archives (DMPA), du service de l'infrastructure de la Défense (SID) et de l'inspection générale des armées (IGA). A cet effort s'ajoute celui des associations « Terre fraternité », « Solidarité défense » et « Bleuets de France », ainsi que de « l'Association nationale des femmes de militaires » (ANFEM).</p> <p>Par ailleurs, un accès prioritaire est toujours proposé aux familles des militaires blessés dans les chambres et studios des trois résidences relais, parisiennes, de l'IGeSA afin de faciliter leur visite aux blessés. Depuis mai 2011, ces familles bénéficient du tarif "mission". Deux chambres sont ainsi, notamment, réservées à l'année dans la résidence Raspail (94250 Gentilly) gérée par l'IGeSA, au profit des familles de blessés. De plus, un dispositif complémentaire, associant la CABAT, Terre Fraternité et l'IGeSA, proposant des solutions d'hébergement auprès d'organismes extérieurs, a été mis en place pour répondre aux situations d'urgence.</p> <p>V. Appareillage « nouvelle génération » Il est important de rappeler que les appareillages rendus nécessaires par suite d'une blessure en opération sont pris en charge au titre de l'article L.128 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (CPMIVG). Par ailleurs, une nouvelle convention, signée le 18 juillet 2013, entre la DRH-MD et la CNMSS, relative aux soins médicaux gratuits et à l'appareillage, offre un cadre juridique au financement de prothèses dites de « nouvelle génération ». Des aides financières sont également possibles en vue de l'assistance d'une tierce personne et des aides supplémentaires peuvent être accordées en vue de l'aménagement fonctionnel du logement.</p>	
11_16	62	<p>Le Haut Comité recommande d'introduire dans le code de la défense des dispositions législatives particulières permettant l'accès des militaires blessés en opération extérieure au dispositif de droit commun en matière d'aide au départ (formation professionnelle, accompagnement), nonobstant la position statutaire dans laquelle ils sont placés du fait de leur état de santé et quelle que soit leur ancienneté de service.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	<p>L'ARD a déjà pris en compte cette recommandation. Un « référent blessés » a été mis en place au sein de chacun des Pôles Défense Mobilité. En liaison avec le référent national de la direction, il assure l'accompagnement des blessés engagés dans une reconversion.</p> <p>Par ailleurs, la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à la reconversion des militaires instaure au profit du militaire blessé au cours d'une opération de guerre, d'une opération extérieure, d'une opération de maintien de l'ordre ou d'une opération de sécurité publique ou de sécurité civile la possibilité de bénéficier, à titre dérogatoire, du dispositif de reconversion sans condition de durée de services. Défense Mobilité a donc, de ce fait, étendu le droit à bénéficier d'une formation professionnelle au personnel blessé en opération, sans distinction d'ancienneté de service, sous réserve des conditions d'aptitude médicale.</p>	
11_17	63	<p>Le Haut Comité rappelle qu'il avait recommandé, dans son troisième rapport, de modifier le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre en vue d'accorder la qualité de ressortissant de l'ONAC, pour l'accès aux prestations de formation professionnelle, des conjoints (mariés, concubins, pacés) de militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et se trouvant, du fait de leur état de santé, dans l'incapacité d'user de leur droit à la formation professionnelle. Il maintient cette recommandation.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	1	<p>Le ministère de la défense réfléchit actuellement à une évolution de la réglementation relative aux ressortissants de l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONACVCG).</p> <p>Cette évolution concernerait les ascendants des personnes mortes pour la France et victimes du terrorisme ainsi que tous les bénéficiaires d'une pension militaire d'invalidité. La proposition du Haut comité visant à transférer le droit à formation professionnelle du militaire titulaire d'une PMI à son conjoint lorsque, du fait de son état de santé, il ne peut en bénéficier, pourrait être étudiée à cette occasion.</p>	
11_18	64	<p>Le Haut Comité recommande aussi que soit engagée, au sein du ministère de la défense, une réflexion sur l'opportunité d'une évolution partielle des normes d'aptitude médicale de nature à favoriser l'accès de militaires blessés en opération à des emplois adaptés.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	<p>Particulièrement sensible à cette question, le ministère de la défense veille à adapter le plus rapidement possible la réglementation applicable au personnel militaire. La modification précitée, apportée à l'article L. 4139-5 du code de la défense, y contribue.</p> <p>De même, le ministère est particulièrement attentif à l'évolution des normes d'aptitudes médicales.</p> <p>Enfin, la possibilité qu'auront les militaires blessés, placés le plus souvent en position de non-activité, d'accéder à un congé de reconversion - position d'activité - entraîne d'ores et déjà une réflexion quant aux normes d'aptitude qui seront applicables dans ces différentes situations.</p>	

11_19	65	Le Haut Comité recommande que le futur dispositif applicable aux conditions de circulation des militaires sur les réseaux ferrés ouvre le droit à la carte de réduction aux militaires blessés en OPEX et placés en position statutaire de non-activité (congé de longue durée pour maladie et congé de longue maladie).	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	La circulaire ministérielle n°230721/DEF/SGA/DRH-MD/SRRH/SDFM/FM2 du 26 octobre 2012 relative à l'attribution des cartes de circulation donnant droit au tarif militaire sur les lignes de la SNCF a introduit une disposition pour maintenir le bénéficiaire de la carte de circulation aux militaires blessés en OPEX placés à cette suite en position de non activité pour congé de longue maladie ou congé de longue durée pour maladie.		
11_20	66	Le Haut Comité recommande la prise en compte, au plan indemnitaire, des conditions particulières dans lesquelles les militaires des trois armées et des services communs affectés ou en renfort temporaire en Guyane peuvent être conduits à effectuer des missions sur réquisition ou demande de concours de l'autorité administrative.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	2	A l'heure actuelle, il n'est pas prévu de projet d'indemnisation spécifique pour la mission HARPIE. Si les personnels sont absents plus de 36h de leur garnison, ils perçoivent les ISC. S'ils sont en renfort temporaire (MCD), ils adoptent le régime de solde du territoire (DOM). En revanche, sur le plan de la reconnaissance, la « médaille de la protection militaire du territoire » avec agrafe « Harpie » a été créée pour les opérations menées en Guyane.		
11_21	67	Le Haut Comité recommande que des actions visant à améliorer l'accès à l'emploi des conjoints de militaires affectés dans les DOM-COM soient engagées dans trois directions : * un renforcement des moyens des cellules d'aide à l'emploi des conjoints (CAEC), actuellement sous-dimensionnées ; * un accroissement des efforts de placement pour favoriser l'emploi, sous statut contractuel, de conjoints de militaires partout où des besoins locaux ne sont pas satisfaits ; * le développement de la prise en charge de la petite enfance par des mesures variées et adaptées au contexte de chaque territoire : - création de structures dédiées, en partenariat avec l'institut de gestion sociale des armées (IGeSA) lorsque les conditions s'y prêtent (à Cayenne notamment) ; - accentuation, partout où les conditions sociales et juridiques le permettent, de la politique de conventionnement avec des structures civiles existantes ; - développement de réseaux locaux d'assistantes maternelles agréées, permettant à des conjoints de militaires, éventuellement avec l'aide d'une formation complémentaire, d'accéder à des emplois rémunérés.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	1	La mobilité du personnel de la défense apparaît comme une contrainte d'autant plus grande pour la vie professionnelle de leur conjoint qu'elle s'inscrit dans un contexte économique, social et immobilier souvent difficile auquel s'ajoutent les problématiques liées aux enfants et leurs modes de garde ou au célibat géographique. Afin de faciliter cette mobilité, de limiter les périodes de non activité et d'aider les conjoints ayant droit dans leur recherche d'emploi tant dans le secteur privé que public, Défense Mobilité a mis en place un dispositif d'accompagnement vers l'emploi des conjoints de militaires, mais également du personnel civil de la Défense comme ceux du personnel de la Gendarmerie nationale. En l'absence de conseillers dédiés à l'accompagnement à l'emploi des conjoints (CAEC), comme cela peut être le cas dans les DOM-COM où un seul personnel est présent dans chacune des antennes, cette mission est assurée, depuis 2012, conformément aux textes relatifs aux missions des agents de DM, par le conseiller de Défense Mobilité qui traite les dossiers des militaires, des personnels civils, de leurs conjoints ou des conjoints de la gendarmerie nationale. En 2014, les conseillers de DM affectés dans les DOM-COM ont accompagné 100 conjoints : 59 d'entre eux ont ainsi retrouvé un emploi. Quatre des cinq antennes sont co-localisées avec une structure locale, dont l'ASA. Cette localisation facilite l'accès à l'antenne pour les bénéficiaires ainsi que pour les entreprises et permet une bonne identification de la structure par son environnement civilo-militaire.		
11_22	68	Le logement des militaires outre-mer constitue, pour le Haut Comité, un élément positif de leur condition qu'il importe de maintenir dans ses grandes lignes, non pas tant parce qu'il contribue positivement au bilan économique du séjour mais parce qu'il assure des conditions d'installation globalement satisfaisantes à des personnels qui n'effectuent que de courts séjours et qui, par ailleurs, sont soumis, au cours de leur carrière, à un nombre important de changements de résidence. Le Haut Comité estime que le principe doit en être maintenu, même si des adaptations peuvent être apportées au système de la redevance.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	La DRH-MD partage l'avis du HCECM sur le logement des militaires outre-mer. Elle s'attache à en maintenir le principe.		
11_23	69	Le Haut Comité recommande de moderniser, dans un texte unique, la réglementation relative aux déménagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger. Il estime qu'il y aura lieu de rechercher la plus grande cohérence avec les principes adoptés en la matière pour la métropole et de prévoir notamment : * la substitution, pour la détermination des droits à volume de bagages ou de mobilier, d'une distinction liée à l'ancienneté de service à la distinction liée au grade du militaire ; * l'homogénéisation des droits entre les armées ; * la prise en compte des mêmes situations familiales que pour la métropole ; * le maintien de la prise en charge du repli du mobilier en métropole en complément du transport des bagages vers l'outre-mer ou l'étranger. * Il conviendra, toutefois, que le mode de remboursement choisi, qu'il soit ou pas de même nature que ceux appliqués aux agents civils de l'Etat placés dans des situations comparables, assure aux militaires un niveau de remboursement raisonnable et adapté à leur situation familiale et qu'il comporte des dispositions permettant de couvrir les éventuels dépassements des plafonds financiers résultant de circonstances particulières indépendantes de la volonté des personnels. Pour le Haut Comité, il serait cependant préférable d'appliquer aux déménagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger les mêmes principes que ceux qu'il avait recommandés, dans son deuxième rapport, pour les changements de résidence en métropole : * le militaire muté ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de ses bagages ou de son mobilier ; * c'est à l'administration d'encadrer régulièrement les prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement ; * l'administration paie directement le déménageur.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	Par décret n° 2015-1861 du 30 décembre 2015 et arrêté du 30 décembre 2015, publiés au Journal Officiel du 31 décembre 2015, le dispositif de prise en charge des frais des déménagements outre-mer et étranger a été entièrement rénové, afin d'aboutir à un vecteur réglementaire unique (décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 et son arrêté d'application, tous deux désormais applicables aux changements de résidence métropolitains, outre-mer et étranger des militaires). L'extension du système d'indemnisation des changements de résidence métropolitains, basé sur les frais réels plafonnés, aux changements de résidence hors métropole a permis d'harmoniser et de moderniser les droits en matière de changement de résidence, à présent fondés sur l'ancienneté de service du militaire et sa composition familiale, sans distinction de son armée ou de son grade. En outre, les évolutions sociétales ont été prises en considération, avec notamment, la possibilité de transporter son véhicule à destination ou en provenance de l'outre-mer et de l'étranger. Le militaire conserve également la possibilité d'effectuer un repli. Ce nouveau dispositif est entré en vigueur le 1er janvier 2016 pour une période d'expérimentation de 5 ans. Les plafonds financiers sont définis dans le cadre d'arrêtés annuels, permettant d'adapter lesdits plafonds aux évolutions du marché et aux particularités liées au statut de militaire.		
11_24	70	Le Haut Comité note que les fonctionnaires civils affectés outre-mer (pour des séjours d'une durée en général supérieure à celle des militaires) sont soumis, en matière de concession de passage gratuit, à un régime identique à celui des militaires. Il considère qu'il n'y a pas lieu de mettre en place un traitement différencié au profit des militaires mais recommande que les armées accentuent leurs efforts en matière d'information des personnels volontaires pour une affectation outre-mer ainsi que de leurs conjoints.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	L'école militaire de spécialisation de l'outre-mer et de l'étranger (EMSOME) a pour mission d'acculturer à son nouvel environnement tout personnel affecté hors métropole et son conjoint (présentation de la destination, connaissance des mœurs et populations, usages et comportement à adopter, conseils pratiques). Les journées de formation au profit du personnel de l'armée de terre sont également ouvertes aux autres armées, directions ou services sous certaines conditions : c'est notamment le cas des marins affectés en OME. Des guides dématérialisés, mis à jour chaque année, sont également à la disposition du personnel et permettent à celui-ci de s'informer, même si cette information ne peut se substituer à une attitude proactive des volontaires affectés outre-mer.		
11_25	71	Les observations formulées par le Haut Comité sur le projet de réforme du dispositif de prise en charge des déménagements pour l'outre-mer s'appliquent à l'identique pour les déménagements vers l'étranger.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	id recommandation numéro 70 (11_24)		

11_26	72	Le Haut Comité recommande qu'une réflexion soit engagée pour transposer aux militaires affectés à l'étranger la réforme du supplément familial à l'étranger (SUFÉ), actuellement envisagée au seul profit des conjoints des agents civils de l'État expatriés dans les représentations diplomatiques.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	1	La loi n° 2010-873 du 27 juillet 2010 relative à l'action extérieure de l'État a créé une allocation au conjoint devant se substituer au supplément familial à l'étranger. Afin que la mesure soit appliquée simultanément au personnel civil et au personnel militaire, la défense a proposé que la modification soit opérée au moyen d'un décret en Conseil d'État, porté par le MAEDI, qui modifierait simultanément le décret de 1967 et le décret de 1997. Ce décret n'a toujours pas été adopté.		
11_27	73	Le Haut Comité approuve le principe de la réforme, en cours, du décret n°97-900 du 1er octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger visant à supprimer le principe de l'abattement de l'indemnité de résidence servie aux militaires lorsqu'ils passent un congé de maladie à l'étranger.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	Les modalités de rémunération des militaires affectés à l'étranger ont été modifiées par décret du 22 juillet 2014. L'abattement qui réduisait de 50% l'indemnité de résidence à l'étranger (IRE) pendant le congé de maladie à l'étranger a, en particulier, été supprimé.		
11_28	74	Le Haut Comité recommande que la question de l'application aux militaires français affectés à Djibouti de la minoration de l'assiette d'imposition, accordée en 2003 par le Gouvernement djiboutien aux coopérateurs techniques, fasse l'objet d'un examen attentif par le ministère français de la défense, en liaison avec le Gouvernement djiboutien, de manière à ce qu'une éventuelle inégalité de traitement au sein de l'ensemble des agents de l'État français affectés dans ce pays ne puisse perdurer. En tout état de cause, il conviendrait, au minimum, que cette situation particulière soit mieux expliquée, avant leur départ, aux militaires affectés à Djibouti.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	Les clauses fiscales contenues dans les accords de coopération liant la France avec Djibouti ont une portée supérieure à la loi qui doit se combiner avec elles. Les conventions et leur application conduisent ainsi à distinguer le régime des assistants techniques (I) de celui du personnel militaire et civil des forces françaises à Djibouti (FFDj) (II). Le régime des assistants techniques s'en trouve explicité (III). S'agissant des forces françaises, leur régime va être revu (IV). (I) S'agissant des assistants techniques, la convention du 28 avril 1978 « relative au concours en personnel apporté par la République française au fonctionnement des services publics de la République de Djibouti » indique dans son annexe V qu'ils sont imposés par la République de Djibouti sur leur revenu, mais pour la seule partie des salaires, l'impôt ainsi dû étant calculé selon les règles fiscales djiboutiennes. L'article 1er renvoie à une délibération de 1974, entrée en droit interne djiboutien, pour les modalités pratiques de mise en œuvre du prélèvement tandis que l'article 2 de l'annexe V précise que la base d'imposition est égale à 80 % du traitement global mensuel. C'est cette délibération qui pose le principe que l'impôt est précompté par les organismes payeurs des intéressés puis reversé à la République de Djibouti et explique que lorsque l'organisme payeur n'est pas en mesure d'opérer un précompte mensuel, le contribuable verse son impôt trimestriellement auprès du service des contributions directes de la République de Djibouti. Pour les assistants techniques, c'est cette exception qui est mise en œuvre car l'organisme payeur des assistants techniques est réputé ne pas être en mesure de précompter l'impôt dû : l'agent est donc conventionnellement renvoyé devant l'administration fiscale djiboutienne dont il devient ainsi l'usager. (II) Les militaires des FFDj relèvent, eux : - du protocole provisoire du 27 juin 1977 « fixant les conditions de stationnement des forces françaises sur le territoire de la République de Djibouti après l'indépendance et les principes de la coopération militaire entre le gouvernement de la République française et le gouvernement de la République de Djibouti » dont l'article 7 prévoit que les militaires sont soumis au régime fiscal de la convention du 28 avril 1978, donc de la même annexe V que les assistants techniques. Nota : Le protocole provisoire de 1977 ne parle pas des civils des FFDj ; - de la convention du 3 août 2003 « relative à la situation financière et fiscale des forces françaises présentes sur le territoire de la République de Djibouti », applicable aux militaires ainsi qu'aux civils des FFDj, qui uniformise le régime, et prévoit, à l'article 3, que l'impôt sur le revenu que les uns et les autres doivent à la République de Djibouti au titre de leurs soldes ou de leurs traitements fait l'objet d'un paiement mensuel à Djibouti par le trésorier près l'ambassade de France. Sachant que pour que le trésorier de l'ambassade soit en mesure de s'acquitter de son obligation conventionnelle, il est indispensable que l'impôt dû à la République de Djibouti soit prélevé sur les soldes et traitements, et que seuls les organismes payeurs français peuvent le faire, le mécanisme de prélèvement est donc entièrement placé sous souveraineté française. C'est ce qui explique que le personnel des FFDj reste de compétence fiscale nationale, à la différence des assistants techniques. Ce faisant, la convention de 2003 applique strictement, pour le personnel des FFDj, le principe posé par la délibération de 1974. (III) Une note du ministère des finances djiboutien de 2003 réduit la base d'imposition des assistants techniques, ainsi ramenée à moins de 80 % du traitement global mensuel. Cette note ne peut se comprendre que comme interne à la République de Djibouti et plus spécialement à son administration fiscale. Elle ne peut en aucun cas modifier le contenu de la convention internationale de 1978 et s'applique aux seuls assistants techniques qui sont, par l'effet de l'application de l'exception prévue par la délibération de 1974, assujettis à l'administration fiscale djiboutienne. (IV) Ce mécanisme d'imposition complexe va être révisé, s'agissant des militaires et des civils appartenant aux « ministères compétents dans les domaines de la défense et de la sécurité ». Ce personnel sera désormais régi par le traité de coopération en matière de défense entre la République française et la République de Djibouti, signé le 21 décembre 2011 dont l'article 15 prévoit l'application, pour les Français concernés, du droit commun fiscal des agents de l'État affectés à l'étranger.		
11_29	75	Dès lors qu'il est décidé d'affecter des militaires avec leur famille dans des pays où les conditions concrètes de vie et de travail diffèrent profondément de celles des pays de niveau comparable à la France, le Haut Comité souligne toute l'importance d'un dispositif d'accompagnement efficace et performant : logement, soutien social, organisation des loisirs, actions de cohésion. Il recommande que les moyens nécessaires, notamment financiers, soient accordés au commandement local, que ce dernier puisse disposer d'une certaine autonomie dans leur emploi et qu'il soit tenu le plus grand compte de ces questions dans les directives d'organisation des forces françaises stationnées à l'étranger.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	Le commandement local dispose à son niveau des structures autonomes (AS, FCSAD, cercles et foyer,...) lui permettant d'adapter son dispositif aux besoins identifiés.		
11_30	76	Le Haut Comité recommande que les personnels désignés pour des affectations dans des pays dans lesquels les pratiques en matière de paiement des loyers diffèrent fortement de celles en usage en France soient effectivement informés, avant leur départ, de l'ensemble des possibilités réglementaires dont ils peuvent user pour atténuer la charge financière résultant de ces pratiques.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	1	Dans le cadre de la réforme de la rémunération des militaires affectés à l'étranger, la défense a demandé l'extension au profit des militaires, du dispositif de l'avance du Trésor consentie dans certaines conditions aux agents de l'État à l'étranger pour la prise en location d'un logement. Le compte-rendu en date du 13 avril 2012 de la réunion interministérielle du 7 septembre 2011 sur la rémunération des militaires à l'étranger donne un accord à l'application du dispositif de l'avance du Trésor aux personnels militaires et civils du ministère de la défense affectés à l'étranger. En revanche, il n'évoque pas la possibilité de porter à deux mois l'avance de solde perçue par le militaire affecté à l'étranger. Cette mesure sera étudiée à l'occasion d'une prochaine modification du décret 97-900.		
11_31	77	Le Haut Comité est favorable à l'instauration d'une différenciation dans l'indemnisation des déplacements de courte durée à l'étranger selon la nature de la mission (OPEX ou renfort temporaire d'une unité stationnée à l'étranger) et sa durée.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	1	Ce sujet sera abordé dans le cadre du chantier de simplification du dispositif indemnitaire des militaires (simplification et rationalisation de l'existant) qui doit tenir compte de la nécessité d'adapter le dispositif pour faciliter la mise en œuvre du futur système d'information destiné à succéder au calculateur de solde LOUVOIS, et des contraintes budgétaires qui pèsent sur le ministère de la défense.		
11_32	78	Le Haut Comité recommande de transcrire dans un texte réglementaire unique les règles actuellement appliquées pour la rémunération des militaires déployés en renfort temporaire dans les départements et collectivités d'outre-mer.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	1	En juin 2016, conformément aux souhaits du ministère de la défense, une réunion interministérielle a décidé de renouveler le fondement réglementaire de la rémunération des militaires affectés dans les DOM.		
11_33	79	De manière générale, le Haut Comité recommande que les conditions de vie des militaires déployés en renfort temporaire ne s'écartent pas excessivement de celles des forces auxquelles ils sont intégrés, dès lors que la mission qui leur est confiée ne l'exige pas.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	1	Le commandement, chaque fois, que la mission le permet, s'efforce de traiter, en termes de conditions de vie, les troupes de passage, à l'égal des forces auxquelles elles sont intégrées.		
11_34	80	Il est recommandé que le ministère de la défense mette en place sans tarder, à partir des normes de déploiement individuelles et collectives déterminées par les armées, un dispositif de mesure de la « sur-activité » opérationnelle des militaires.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	3	A la demande du Président de la République, le ministre de la défense a préparé un plan d'amélioration de la condition du personnel qui vise à répondre au niveau élevé d'engagement opérationnel de nos armées. Il comporte un volet «rémunération» articulé autour de mesures ciblées. Ainsi la création d'une indemnité d'absence cumulée permettra d'indemniser spécifiquement l'absence du domicile pour raisons opérationnelles des personnels militaires, au-delà de 150 jours par an. Le ministère de la défense compense également l'impossibilité de prendre des jours de repos à travers le paiement de deux jours supplémentaires d'ITAOPEC. Et l'indemnisation de la fonction de protection des sites sera généralisée via une extension du périmètre d'attribution de l'AOPER. Ce plan d'amélioration de la condition du personnel prévoit également un volet d'amélioration du cadre de vie et de travail et de soutien aux familles. Ainsi, la « prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile» (PSAD) sera revalorisée, des investissements seront réalisés dans les infrastructures Sentinelle et l'équipement du combattant sera amélioré.		

11_35	81	Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il avait faite à ce sujet dès son premier rapport. Il souligne qu'une connaissance objective du temps de service des militaires, en fonction des différentes situations dans lesquelles ils sont placés, est indispensable à l'évaluation de la condition militaire, notamment quant au niveau de la compensation des sujétions subies par les personnels. Il revient au ministère de la défense de fixer, en relation avec les armées, les dispositifs de mesure les plus adaptés aux spécificités du métier militaire et aux modes de fonctionnement des unités.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	1	Le ministère de la défense a déjà engagé une réflexion visant à déterminer des modalités de mesure du temps d'activité professionnelle des militaires. Celle-ci s'est traduite par une enquête auprès d'un échantillon représentatif de militaires. En 2015, l'effort a également porté sur l'observation du temps de service du personnel déployé dans le cadre de l'opération Sentinelle et ses conséquences en termes indemnitaires comme en matière d'amélioration des conditions de travail et de vie.		
12_01	82	Malgré une transformation des armées réussie dans son ensemble et une attention continue à cette catégorie de personnel, le Haut Comité constate l'existence de motifs d'insatisfaction parmi les militaires du rang. S'ajoutant à un sentiment général d'incertitude, des données objectives dont notamment le taux de sélection ou les insuffisances de leur cadre statutaire imposent aux armées de ne pas rester sans réaction. Le Haut Comité recommande de définir une stratégie qui rendra les armées capables d'assurer le renouvellement des ressources humaines sur le long terme. Cette stratégie devrait reposer sur une évolution de la gestion de cette population et sur une reconnaissance du militaire du rang et de ses proches.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	1	Un projet de décret relatif au statut des Mdr est en cours de validation. Il vise, dans le cadre du statut général des militaires et du décret n°2008-961 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires engagés, à favoriser la reconnaissance de la spécificité des MDR. Il intègre aussi les élèves en écoles et les sous-officiers sous contrat. Les dispositions en cours d'examen portent sur les droits, les obligations, les conditions de recrutement, l'avancement, la formation et la reconversion.		
12_02	83	Le Haut Comité constate que la situation juridique des militaires du rang fait l'objet d'un traitement différent de celui de toutes les autres catégories de militaires. En se fondant sur l'expérience acquise au cours de ces dix années de professionnalisation, le Haut Comité recommande de conserver le régime de militaire engagé mais d'adopter un statut particulier des militaires du rang. En outre la réglementation applicable aux volontaires, qui avait été conçue pour faciliter la transition vers la professionnalisation, doit être renouvelée, afin de devenir notamment un instrument permettant d'attirer vers le métier des armes pour une période courte, non renouvelable, des jeunes gens qui pourraient hésiter dans un premier temps à s'engager plus durablement.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	3	Un projet de décret portant diverses dispositions à caractère statutaire pour les militaires du rang a été présenté au CSFM lors de sa 91 ^e session de juin 2014. Mi-février 2016, le Conseil d'Etat a été saisi en vue d'une publication du texte avant la fin 2016. Ce projet de texte ne remet pas en cause le statut de contractuel.		
12_03	84	Le Haut Comité estime que la Journée défense et citoyenneté (JDC) est fondamentale en ce qu'elle permet de s'adresser à l'ensemble d'une tranche d'âge. Il recommande que celle-ci ne soit plus conçue comme un rendez-vous isolé. Son intérêt devrait être expliqué en amont et des rendez-vous entre les jeunes et les armées pourraient être proposés, correspondant aux étapes d'entrée dans la vie active des jeunes citoyens.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	1	La Journée défense et citoyenneté (JDC) s'inscrit d'ores et déjà dans un parcours de citoyenneté global qui associe les armées et les responsables académiques tout au long de la scolarité des jeunes. Elle n'est pas non plus isolée puisqu'elle s'inscrit dans le cadre du lien armées-Nation et des dispositifs tels que les cadets de la Défense et les classes de défense et de sécurité globale. Afin d'en améliorer l'efficacité, plusieurs réflexions sur l'amélioration de la JDC font toutefois l'objet de réflexions au sein du ministère de la défense.		
12_04	85	Le Haut Comité recommande de suivre la perception par les militaires recrutés de l'adéquation entre leurs souhaits initiaux et la réalité de leur emploi après une première période de pratique. Il recommande, lorsque la procédure de recrutement le permet, de mettre en œuvre un parcours de recrutement qui intègre une information sur le terrain des conditions d'exercices du métier de militaire du type préparation militaire. Il recommande qu'une attention particulière soit portée sur la durée de la phase de recrutement afin de mieux répondre aux aspirations des jeunes recrues.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	4	Les armées s'efforcent, chaque fois qu'elles le peuvent, à l'occasion du processus de recrutement, de faire coïncider les desiderata des candidats avec les besoins de l'institution militaire. A ce titre, la chaîne recrutement porte une attention toute particulière à la détermination du profil du candidat afin qu'il soit le plus en concordance possible avec le poste qu'il va tenir et l'emploi qu'il va occuper. Des entretiens d'orientation, des tests et des entretiens psychologiques permettent aussi d'évaluer au mieux les aptitudes et aspirations des candidats. Des réorientations (dès la phase initiale) sont également possibles pour permettre aux Mdr, en période probatoire, de changer de spécialité si cette dernière n'était finalement pas en concordance avec leurs aspirations. Par ailleurs, lors de la progression professionnelle des engagés, des possibilités de réorientation, voire de changement de spécialité, assurent une prise en compte constante des aspirations des engagés dans le cadre des besoins. Enfin, il est rappelé que le recours aux contrats de volontaire, d'un an renouvelable, permet aux candidats les plus hésitants de bénéficier d'une première expérience moins contraignante et que de nombreux dispositifs de découverte, accessibles à tous, tels que les préparations militaires, sont, aussi, une manière d'aider les plus jeunes à discerner les spécialités qu'ils souhaiteraient rejoindre.		
12_05	86	Le Haut Comité recommande de veiller à ce que les perspectives présentées aux futures recrues en matière d'acquisition de compétence professionnelle soient réalistes et conformes avec ce qui est pratiqué en cours d'engagement. Il recommande de formaliser les responsabilités des tuteurs et de mettre en place des moyens de reconnaître leur mission. Dans cette logique d'individualisation du conseil aux jeunes recrutés, le Haut Comité recommande l'identification claire d'une cellule de référence par métier, disponible et facilement accessible pour les militaires recrutés. Le Haut Comité recommande que soit proposé systématiquement un contrat d'au moins quatre ans afin de lier l'engagement initial au droit à la reconversion, et d'améliorer ainsi l'attractivité des carrières courtes dans les armées. Le Haut Comité recommande que la formation des engagés s'inscrive dans une logique de formation au poste, en favorisant une forme d'alternance entre le travail en école et le travail en unité, tout en développant une perspective d'acquisition systématique de certificat professionnel pour ceux qui ne souhaitent pas prolonger leur engagement. Le Haut Comité maintient sa recommandation d'augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	1	Les recommandations du HCECM ont été mises en œuvre. S'agissant du nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), la mise en œuvre de cette action sera grandement facilitée par la production du Répertoire des emplois et métiers ministériel (REM) qui mentionnera explicitement les compétences exigées dans chaque type de métier militaire.		

12_06	87	<i>Le Haut Comité recommande que la fin de service des militaires du rang, que l'institution a décidé de garder en son sein, fasse l'objet d'une réflexion spécifique, de nature à offrir une fin de parcours professionnel mieux sécurisée.</i>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	1	Afin d'apporter une réponse à la précarité liée au statut de contractuel, l'allongement des perspectives de durée de contrat offre la possibilité à tout militaire du rang, notamment de l'armée de terre, de pouvoir dérouler un parcours professionnel long. Dans la marine, les militaires du rang qui ne sont pas sélectionnés pour devenir officiers-mariniers ne peuvent servir que jusqu'à 11 ans de service, mais terminant leur carrière en général comme quartier-maître de première classe, ils peuvent quitter l'institution en présentant un profil recherché par les employeurs dans un créneau d'âge encore favorable pour une reconversion.		
12_07	88	<i>Le Haut Comité a pris note des évolutions indiciaires conduites ces dernières années. Il estime que la situation indiciaire devra cependant être réexaminée dans le cadre des constats figurant au présent rapport. Le Haut Comité considère qu'un dispositif permettant de reconnaître les responsabilités ou qualifications des militaires du rang dans l'échelon terminal de leur grade pourrait être appliqué, en s'inspirant des dispositifs existant applicables aux autres catégories socioprofessionnelles. Le Haut Comité recommande la création d'un indice terminal s'approchant des indices terminaux des autres catégories C de la fonction publique civile. Cette mesure aurait pour conséquence d'ouvrir l'échelle des rémunérations des militaires du rang, toujours peu progressive en comparaison de celle des sous-officiers et des officiers.</i>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	4	Le décret 2015-1619 du 10 décembre 2015, modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires, qui s'inscrit dans le cadre de la transposition de la réforme de la catégorie C (NES C) de la fonction publique au bénéfice des militaires non-officiers, contribue d'ores et déjà à la revalorisation indiciaire des MDR et sous-officiers de grade de sergent et sergent-chef. Un nouvel échelon exceptionnel a également été créé pour les caporaux-chefs : l'ancien échelon exceptionnel est « banalisé » en un 8ème échelon, désormais accessible à compter de 23 ans de service, au lieu de 20 ans, dans la limite d'un taux de promotion annuelle de 30 % de l'effectif du précédent échelon de l'échelle 4. Enfin, l'indice sommital des caporaux-chefs est augmenté de 46 points pour se rapprocher au plus près des indices terminaux de la catégorie C. Ce nouvel échelon exceptionnel vise à poursuivre l'effort de reconnaissance des compétences particulières, à valoriser l'expérience, les compétences rares et la valeur professionnelle des militaires du rang ayant plus de 19,5 ans de service.		
12_08	89	<i>Le Haut Comité recommande de revoir l'ensemble de la politique d'attribution des primes en prenant en compte à la fois les besoins des armées et la nécessaire reconnaissance des services effectués. Le Haut Comité souhaite que ces évolutions interviennent progressivement.</i>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	1	La DRH-MD travaille depuis plusieurs années déjà à une simplification de la politique d'attribution des primes, dans le cadre de la simplification du dispositif indemnitaire des militaires. Les travaux sont conduits en plusieurs volets successifs et techniques : regrouper les primes et indemnités ayant le même objet ; résorber les différences de traitement entre les armées ; élaborer un dispositif permettant aux gestionnaires de s'adapter aux évolutions du modèle RH 2025. Ils doivent aussi tenir compte des contraintes budgétaires qui pèsent sur le ministère de la défense et l'Etat.		
12_09	90	<i>Le Haut Comité recommande que des efforts soient effectués sur la durée d'engagement, pour soutenir les engagés en cours de carrière, en fonction des besoins spécifiques de chaque armée. Trouver un meilleur compromis en termes de flux de recrutement, de moyenne d'âge et de maintien d'expérience, peut procurer des résultats importants sur le plan budgétaire.</i>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	4	Les armées et la DRH-MD partagent l'objectif de fidélisation et de diminution de l'attrition qui ne peut que contribuer à réduire la pression sur les viviers de recrutement, notamment Mdr, réduire les coûts de formation et augmenter la capacité opérationnelle des armées.		
12_10	91	<i>Le Haut Comité réitère les recommandations formulées dans son second rapport (2008) à propos du logement des militaires et souligne la nécessité d'une politique globale et ambitieuse. Il recommande, comme le propose le Haut Conseil de la santé publique, que soit mis en place un dispositif de surveillance des inégalités de santé et d'accès aux soins. Il recommande qu'une attention particulière soit portée à la question de l'accès aux soins des militaires du rang, ainsi qu'à l'information de leur conjoint.</i>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	4	Le logement Le ministère de la défense a toujours eu une politique ambitieuse en matière de politique du logement, même si celle-ci reste tributaire de la ressource qu'il est possible de lui consacrer. Des efforts ont également été consentis grâce à l'engagement de l'EPFP qui verse chaque année 10 M€ en faveur de la réservation de logements familiaux. Le dispositif de surveillance des inégalités de santé et d'accès aux soins. La surveillance des inégalités de santé et d'accès aux soins des militaires est assurée au moyen d'enquêtes épidémiologiques menées par la CNMSS et des organismes spécialisés en santé, lesquelles contribuent à l'élaboration de plans de prévention. Elle s'exerce également par le biais des centres médicaux des armées (CMA), dont le modèle « SSA 2020 » opère un renforcement, car ce sont eux qui permettent aux trois armées et services ainsi qu'à la gendarmerie, de dépister et de prendre rapidement en charge les maladies et les traumatismes susceptibles de compromettre la santé des militaires. Implanté au plus près des unités qu'il soutient, le CMA NG est, de fait, le lieu de recours aux soins le plus adapté aux militaires du rang qui sont « de droit » hébergés dans leur unité. Il est aussi celui qui est le plus à même de suivre l'état de santé des militaires d'une formation au moyen notamment des visites périodiques d'aptitude. Il est enfin la référence des parcours de santé proposés, notamment en liaison avec les hôpitaux militaires et les cellules de soins psychiques qui correspondent au mieux aux besoins spécifiques des militaires et de leur famille (syndrome post traumatique).		
12_11	92	<i>Le Haut Comité souligne l'importance des dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 comportant des modifications au code de la défense, notamment en ce qui concerne le détachement et l'intégration de militaire du rang au sein de la fonction publique civile. Le Haut Comité recommande la mise en place d'un suivi exigeant de l'application de ces dispositions.</i>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	4	La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 complète la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels qui fixe les modalités d'intégration du personnel militaire, notamment militaires du rang, dans la fonction publique (article 13 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires). C'est dans ce cadre que le militaire du rang détaché dans un corps ou un cadre d'emploi depuis deux ans peut demander son intégration dans ce corps ou ce cadre d'emploi, dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L.4139-2 du code de la défense, après une année de détachement complémentaire. L'application de ces dispositions législatives est garantie par le représentant de l'ARD qui assiste aux réunions de la Commission nationale d'orientation et d'intégration (CNOI), en charge de la validation des détachements et intégrations par l'article L.4139-2 du code de la défense.		
12_12	93	<i>Le Haut Comité recommande le renforcement des actions conduites au profit des militaires du rang, pour faciliter les reclassements dans le secteur public, en particulier dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.</i>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	4	L'ARD a mis en place, par pôle Défense Mobilité, deux "référents fonction publique" formés aux techniques de recherche d'emploi dans le secteur public et chargés des relations avec les entités publiques de leur zone de compétence : conseil départemental et régional, centres de gestion, communes et hôpitaux publics. De plus, la direction de l'ARD publie régulièrement des articles de communication à destination des recruteurs dans la presse spécialisée dans le but de faire connaître le vivier des compétences des militaires en transition professionnelle. Enfin, depuis 2012, les militaires du rang peuvent bénéficier de formations spécifiques à l'accès à l'emploi public au travers de techniques de recherche d'emploi et de modules de connaissances approfondis sur la fonction publique (en ligne) adaptées à la catégorie d'emploi visée.		
12_13	94	<i>Le Haut Comité maintient sa recommandation de modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition minimale de service ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, pour en réduire fortement la durée. Il y voit un élément supplémentaire de fidélisation.</i>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	4	id recommandation numéro 43 (10_01)		
12_14	95	<i>Le Haut Comité recommande de favoriser toute mesure de nature à renforcer l'identité des militaires du rang au sein de la communauté militaire ou vis-à-vis de la société civile. La question de l'appellation « militaire du rang » pourrait elle-même faire l'objet d'une réflexion associant les intéressés eux-mêmes.</i>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	1	Le ministère de la défense, dans un souci de cohésion et de condition du personnel, est favorable au renforcement de l'identité des militaires du rang au sein de la communauté militaire ou vis-à-vis de la société civile. Le projet de décret portant diverses dispositions à caractère statutaire pour les militaires du rang (publication prévue du texte en 2016) relève de cette logique.		
12_15	96	<i>A la lumière des constats précédents, le Haut Comité recommande de veiller au parallélisme des mesures indiciaires entre les différentes catégories militaires et civiles. Le Haut Comité recommande de mettre en œuvre les mesures liées à la refondation du système indemnitaire des militaires, dernier volet de la rénovation du statut général des militaires. Le décalage pourrait s'accroître avec plusieurs catégories civiles de la fonction publique civile si leur montant n'était pas réévalué. Sauf à perdre de leur spécificité, les primes opérationnelles ou compensant les sujétions proprement militaires ne devraient pas servir d'outil de réaligement sur les civils à profession équivalente.</i>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	4	En application de l'article L 4123-1 du Code de la défense, la DRH-MD s'attache systématiquement à transposer aux militaires les mesures indiciaires observées dans la fonction publique. C'est dans ce cadre que le ministre a tenu à accélérer la transposition de la revalorisation de la catégorie C (NES C) de la fonction publique au bénéfice des militaires non-officiers et que le nombre d'échelons pour le grade de caporal-chef a été modifié, afin de prendre en compte l'allongement de la durée des services pour cette population (décret n° 2015-1803 qui crée un nouvel échelon positionné avant l'échelon exceptionnel). Enfin, le protocole « parcours professionnel carrière et rémunération » de la fonction publique (PPCR) sera appliqué aux militaires dans les mêmes termes et les mêmes délais qu'aux fonctionnaires.		

12_16	97	Le Haut Comité a pris en compte les efforts conduits par le ministère en matière de soutien aux familles. Toutefois il maintient sa recommandation émise dans le premier rapport précisant de replacer ces mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints[2], (...), au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société. Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des dispositions prises.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	4	Le ministère de la défense prend pleinement en compte cette recommandation (cf. recommandation numéro 1 (07_01)).
12_17	98	Le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la réservation de 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics. Le Haut Comité recommande de conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	2	Comme indiqué précédemment, l'ARD mène de nombreuses actions d'accompagnement en faveur des conjoints de militaires. S'agissant plus particulièrement des conjoints fonctionnaires, l'agence n'est toutefois pas en mesure d'imposer à des administrations de réserver une partie des postes vacants au profit de cette population.
12_18	99	Dans le prolongement de la première partie de l'étude des rémunérations qui préconise de veiller au parallélisme dans l'application des mesures indiciaires, le Haut Comité recommande une mise en œuvre sans délai de tout nouveau dispositif applicable à la fonction publique civile. Le Haut Comité recommande que le ministère de la défense soit associé à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire. Le Haut Comité recommande que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'État prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir. Le Haut Comité recommande d'étudier l'intérêt, comme le pratiquent les Britanniques, d'intégrer le suivi des rémunérations de l'encadrement supérieur des armées à celui du reste de l'encadrement supérieur de la fonction publique civile.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	4	La DRH-MD inscrit son action en faveur du personnel militaire dans le cadre de la recommandation du HCECM. En application de l'article L. 4123-1 du code de la défense qui prévoit que « toute mesure de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'Etat est, sous réserve des mesures d'adaptation nécessaires, appliquée avec effet simultané aux militaires », elle s'efforce en permanence d'adapter les dispositifs retenus aux procédures interministérielles de transposition, pour éviter au maximum tout retard ou report des calendriers de mise en œuvre. Elle rappelle aussi que conformément à l'annonce du Président de la République lors de ses vœux aux armées le 14 janvier 2016, « le protocole sur les rémunérations et les carrières des fonctionnaires sera applicable aux militaires dans les mêmes termes et dans les mêmes échéances que pour les fonctionnaires civils ».
12_19	100	Le Haut Comité maintient sa recommandation d'attribuer de manière plus sélective la nouvelle bonification indiciaire, en relation avec une réflexion plus large à conduire sur la reconnaissance des responsabilités.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	4	Cf. recommandation numéro 4 (07_04)
12_20	101	Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de : « Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance ».	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	1	Cf. recommandation numéro 5 (07_05)
12_21	102	Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de : « Rechercher comment valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain qui, à tous grades, constituent le cœur du métier militaire ».	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	1	Cf. recommandation numéro 6 (07_06)
12_22	103	Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de : « Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière.»	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	4	Cf. recommandation numéro 11 (07_11)
12_23	104	Le Haut Comité recommande qu'un soin particulier soit apporté au maintien de la qualité du service de la solde durant toute la phase de montée en puissance du futur dispositif. Cette démarche doit également s'accompagner de simulations d'ensemble et individuelles des rémunérations modifiées. En particulier, des simulations d'enchaînement de situation devraient être envisagées. Une simulation financière pourrait être fournie lors de chaque mutation. Le Haut Comité recommande qu'un dispositif permanent de concertation entre le ministère de la défense et le ministère en charge de la fonction publique soit mis en place, afin d'assurer la cohérence du dispositif prévu avec les réformes en cours au sein de la fonction publique civile. Celui-ci devrait permettre également de mieux éclairer les travaux des conseils de la fonction militaire des armées et du conseil supérieur de la fonction militaire. Le Haut Comité recommande de conserver le caractère global de l'indemnité pour charges militaires.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	4	La DRH-MD, qui souscrit pleinement à cette recommandation, a déjà pris une directive (n° 220318/DEF/SGA/DRH-MD du 22 novembre 2012) relative à la fonction solde au ministère de la défense, allant en ce sens. Elle rappelle aussi que, dès septembre 2012, le ministre de la Défense a décidé un plan d'actions visant à faire face aux urgences de la crise et à corriger les dysfonctionnements constatés : - Un dispositif exceptionnel est depuis déployé pour éviter des situations difficiles en cas de solde diminuée ou incomplète ; - Une cellule d'assistance a été créée ainsi qu'un groupe utilisateur ; - Des mesures techniques, visant notamment le cycle de production de la solde, ont été adoptées pour améliorer les performances du calculateur. Par ailleurs, après la décision - en 2013 - de remplacer le SI Louvois, préalablement à la notification du marché Source Solde, le ministère de la défense s'est attaché à réaliser les spécifications des rémunérations et indemnités, a lancé la fiabilisation des données d'entrée, et mis en place la gestion des interfaces entre Source Solde et les systèmes auxquels il est relié. A la suite du retour d'expérience des projets précédents, il a aussi fait le choix : - d'une double gouvernance confiée à la DRH-MD et la DGA (pour la partie contractuelle et technique) ; - de maintenir lorsque le calculateur Louvois et ses interfaces seront remplacés, les SIRH des armées et services comme le canal principal d'alimentation de Source Solde en données individuelles ; - de la fiabilisation des données dans les SIRH, dans le cadre d'une gouvernance formalisée des référentiels communs aux différents systèmes ; - d'une revue générale de la réglementation (mémento MEDROFIM), de l'identification des points de divergences entre armées ou ambiguïtés d'interprétation et d'une réécriture des fiches MEDROFIM qui le nécessiteraient. Enfin, il est prévu que le nouveau système sera éprouvé tout au long de l'année 2016, en parallèle du système actuel. Le fonctionnement de Source Solde en double avant la bascule résulte de la volonté de sécurisation de la démarche, ce système de double commande perdurant jusqu'à ce que le nouveau système ait fait ses preuves. Le ministère de la défense est en lien constant avec le ministère en charge de la fonction publique et s'assure de la cohérence du nouveau dispositif avec les réformes en cours au sein de la fonction publique civile. Aucune évolution de l'objet de l'indemnité pour charges militaires (ICM) n'est actuellement prévue. L'ICM demeure une compensation globale des sujétions propres à l'état militaire.

13_01	105	Le Haut Comité recommande que le personnel féminin servant dans des métiers ou spécialités où le taux de féminisation est particulièrement faible fasse l'objet d'une gestion adaptée, comme cela est pratiqué pour certaines spécialités de haute technicité aux effectifs réduits.	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	Le ministère de la défense s'efforce de gérer de manière optimale l'ensemble du personnel militaire : la gestion du personnel féminin, notamment dans les métiers ou les spécialités faiblement féminisés, n'échappe pas à cette règle. L'individualisation de la gestion, de plus en plus poussée dans les armées, directions et services, contribue également à cet objectif.		
13_02	106	Le Haut Comité considère que, compte tenu de leur engagement et de la spécificité de leur métier, les militaires ne peuvent se voir tout simplement transposer les règles et comportements de pratique professionnelle en vigueur dans l'ensemble de la société. Les exigences opérationnelles doivent être placées en amont de toute réflexion sur la transposition de ces règles professionnelles à la communauté militaire. En conséquence la parité, au sens strict et mathématique du terme, entre femmes et hommes ne peut pas constituer un objectif applicable dans l'institution militaire.	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	Le ministère de la défense s'attache à placer en amont de toute réflexion les exigences opérationnelles inhérentes au métier militaire. Dans ce cadre, et même si le ministère affirme, régulièrement et fortement, que les femmes ont toute leur place dans les armées, la parité au sens strict et mathématique du terme semble difficile à réaliser.		
13_03	107	Les mesures de transformation des armées ne produisent pas les mêmes effets sur les militaires, femmes ou hommes. Il est donc indispensable d'analyser leur impact sur le processus de féminisation. Le Haut Comité considère donc, comme lors de la phase de la professionnalisation, que celui-ci doit être tout particulièrement évalué et maîtrisé.	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	L'évaluation et la maîtrise de l'impact des réformes sur le processus de féminisation sont prises en compte, notamment depuis 2013, par le biais de statistiques sexuées qui donnent lieu, chaque année à un rapport de situation comparée.		
13_04	108	L'analyse des évolutions constatées, positives ou négatives, du taux de féminisation dans les secteurs civils d'activités, notamment les secteurs tertiaire et industriel, doit pouvoir éclairer les réflexions qui sont à mener pour déterminer l'impact d'un changement de format des armées sur leur taux de féminisation.	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	La DRH-MD tient compte des évolutions du taux de féminisation dans les secteurs civils d'activité dans ses travaux de réflexion et maintient, à cet effet, une veille attentive par ses services.		
13_05	109	Les femmes ont toute leur place dans les forces armées. Ce principe d'accès à un emploi doit être le même pour les femmes que pour les hommes. Il doit être fondé sur les compétences et la capacité, physique, psychologique et intellectuelle, d'exercer le métier militaire et non sur une considération de sexe.	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	L'augmentation du taux d'emploi des femmes et en particulier du taux d'encadrement, est l'objet d'une attention toute particulière au sein de la défense. C'est ainsi que quatre femmes officiers de marine ainsi qu'un médecin du service de santé des armées vont intégrer, à titre expérimental, en 2017, des équipages de sous-marins nucléaires lanceurs d'engins où les conditions d'habitabilité le permettent. Cette disposition permettra au personnel féminin de postuler à l'ensemble des métiers proposés par les armées, directions et services.		
13_06	110	La Journée de défense et de citoyenneté, que l'ensemble d'une classe d'âge doit suivre, est la première, et souvent la seule, opportunité de rencontre entre les jeunes et les armées. Le Haut Comité maintient son constat du caractère fondamental de cette Journée de défense et de citoyenneté en ce qu'elle offre la seule opportunité de s'adresser à l'ensemble d'une tranche d'âge. Il recommande que cette journée ne soit plus conçue comme un rendez-vous isolé. Son intérêt devrait être expliqué en amont et des rendez-vous entre les jeunes et les armées pourraient être proposés, correspondant aux étapes d'entrée dans la vie active des jeunes citoyens. Son organisation doit bénéficier d'une forte priorité, avec, par exemple, l'emploi de jeunes réservistes, proches de la génération qui y participe et dans la mesure du possible la participation de militaires d'active, capables de témoigner de l'actualité du fait militaire dans la société. Le Haut Comité recommande que la présentation de témoignages de femmes militaires soit intégrée au programme de la JDC et que la présence de femmes militaires dans l'encadrement de cette journée soit recherchée. Un document de l'établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense (ECPAD) de 2010 qui illustre les métiers pratiqués par les femmes pourrait être remis à cette occasion.	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	Près de 800 000 jeunes français, garçons et filles, participent chaque année à la JDC, ce qui permet de faire passer de nombreux messages, dont ceux de la citoyenneté et de l'égalité entre les femmes et les hommes. La JDC 2016 s'inscrit dans la continuité de la JDC rénovée, recentrée sur les messages de la défense : - le message de l'égalité femme-homme est abordé au cours de chacun des trois modules défense et plus spécifiquement lors des premier et troisième modules sur des planches focus valorisant le rôle des femmes au sein du ministère (film notamment sur les femmes et les hommes de la défense abordant les différents métiers) et les actions menées en faveur de l'égalité ; - la visibilité des femmes est confortée, sur tous les supports pédagogiques (présentations, témoignages et vidéos présentés au cours de la JDC) comme dans la charte graphique de la direction du service national ; - le taux de féminisation des animateurs, à hauteur de 16,6% est en progression ; - pour mémoire, un film sur les « femmes et les hommes de la défense » réalisé par l'ECPAD est projeté au cours du troisième module défense.		
13_07	111	Le Haut Comité recommande de renforcer l'affectation de militaires féminins dans les centres de recrutement et, à défaut, de faire appel à des femmes réservistes pour témoigner de leur expérience et ainsi rendre visible la place des femmes dans les armées.	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	La féminisation de l'encadrement des écoles et des centres de recrutement est un objectif affiché du ministère de la défense : - des actions emblématiques ont été conduites en 2014, en particulier dans l'armée de terre avec l'affectation de femmes aux postes de commandement d'unité, de chef de section de 1ère et de 2ème année de Saint-Cyr. Le commandement d'un bataillon de Saint-Cyr a, de la même manière, été confié à une femme, en 2015 ; - l'armée de l'air a fortement féminisé l'encadrement de ses écoles et lycées. A titre d'exemple, la proportion de femmes au sein de l'encadrement à l'Ecole de l'air s'élève à 39% ; - la marine, à la suite de la parution, en 2009, du plan « mixité dans la marine », présente désormais un taux de féminisation de 30% chez les marins du service de recrutement de la marine, en contact direct avec les candidats à l'engagement. Avec l'intégration, à titre expérimental, d'officiers féminins à un équipage de sous-marins nucléaires dès 2017, l'ensemble des spécialités et des unités seront ouvertes aux femmes.		
13_08	112	Dans le processus de recrutement, le Haut Comité recommande également de ne pas céder, par commodité, à la tentation de renoncer au recrutement de femmes dans certaines spécialités ou types d'unités.	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	id recommandation numéro 111 (13_07)		
13_09	113	Le Haut Comité recommande que l'encadrement des écoles d'officiers comporte un nombre significatif de cadres féminins à l'instar de ce qui existe dans les écoles de sous-officiers.	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	Le contrôleur général Debernardy et le général d'armée Bolleli ont mené en 2014 une mission d'enquête sur le harcèlement, les discriminations et violences sexuelles (HDVS) dans les armées. Leur rapport, remis au ministre en avril 2014, préconisait (recommandation n°16) la féminisation de l'encadrement supérieur des écoles militaires. L'objectif de féminisation a été repris dans la feuille de route (bilan 2014-programme d'actions 2015) présentée par Mme Françoise Gaudin, haut fonctionnaire à l'égalité des droits (HFED) du ministère de la défense, lors de la 2ème réunion de l'Observatoire de la parité, présidée par le ministre, le 21 octobre 2014. Aujourd'hui, le taux de féminisation des personnels permanents des écoles est en progrès, même s'il demeure inégal selon les armées : - 11% dans les écoles de la marine (données 2014), en raison du faible nombre de femmes volontaires pour y servir ; - 11% à 13% dans les écoles de l'armée de terre (ESCC, ENSOA) mais 29% dans les lycées « Terre », tous niveaux confondus : collège, lycée, CPGE ; - 39% à l'Ecole de l'air. La nomination en 2015 d'une femme comme commandant de la promotion à Saint-Cyr est également une mesure emblématique de la féminisation. C'est dans le même esprit qu'une femme a été chef du département des écoles de l'Ecole Navale de 2011 à 2013 et que le commandant de la FLF Guépratte, qui assure la mission Jeanne d'Arc, est actuellement une femme.		

13_10	114	Le Haut Comité recommande que les contacts institutionnalisés entre les classes préparatoires des lycées militaires et les grandes écoles d'officiers fassent l'objet d'une réflexion conduite par l'institution. Les officiers-élèves les plus anciens, et non ceux qui viennent d'y intégrer, pourraient, par exemple, se charger de maintenir les liens traditionnels avec les élèves des classes préparatoires à la place de ceux qui viennent d'intégrer l'école d'officier.	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	Le retour dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) des anciens élèves admis en grande école militaire (GEM) (« intégrants ») est une tradition des lycées de la défense (LD) qui participe à la motivation et l'émulation des élèves. Objet de l'attention du commandement, il s'inscrit toutefois dans un cadre plus large qui a fait l'objet d'une mission confiée à l'inspecteur général des armées – air, en 2015, et d'un rapport sur la transmission des traditions dans les collèges, lycées et grandes écoles militaires (note n° 9812/DEF/CAB/CM13 du 14 octobre 2015). Les plans d'actions qui en ont découlé et les nombreuses et régulières inspections menées depuis, tendent à montrer une situation aujourd'hui maîtrisée, notamment grâce au renforcement de la féminisation de l'encadrement au sein de ces établissements et à un contrôle systématique, par l'encadrement de proximité, des différentes manifestations. L'armée de l'air, quant à elle, propose l'intervention de jeunes « officiers témoins » afin d'améliorer la connaissance des carrières PN et PNN des candidats passant les épreuves d'admission du concours d'entrée à l'école de l'air.		
13_11	115	Le Haut Comité recommande de renforcer les échanges avec les établissements de l'enseignement supérieur, y compris avec les autres grandes écoles.	2013	7	Femmes dans les forces armées	1	La recommandation du HCECM s'inscrit dans la logique du document « Politique RH 2025 », qui préconise de mettre en place un plan d'actions pour l'autonomisation des établissements, une coopération renforcée entre pôles de recherche, ainsi qu'une ouverture et un partenariat dans le domaine de la formation académique (action 1.3, échéance 2019). C'est dans ce cadre, et à titre d'exemple, que : - le service de recrutement de la marine entretient des relations étroites et constantes avec une cinquantaine d'écoles d'ingénieurs et une quinzaine d'écoles de commerce ; - l'école navale possède de nombreux partenariats avec d'autres écoles de l'enseignement supérieur : ENSTA Bretagne, Centrale Nantes, Telecom Bretagne, SUPELEC, ENSAM, HEC, etc. ; - la Marine a proposé de changer le statut de l'Ecole navale en EPSCP/GE (établissement public à caractère scientifique culturel et professionnel – grand établissement) afin de mieux répondre à l'exigence d'une connexion forte entre recherche et formation.		
13_12	116	Le Haut Comité recommande, en appui d'une attitude rigoureuse de l'encadrement, la mise en place, sous l'égide du Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits, de modules de formation centrés sur la problématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de tous les centres et écoles de formation initiale.	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	Dans le cadre de l'observatoire de la parité, une réflexion a d'ores et déjà été engagée avec les armées sur l'évolution des formations militaires, en particulier les conditions de déroulement du diplôme d'état-major et d'accès à l'école de guerre, notamment sur les points suivants : - la durée des formations ; - le développement du e-learning et de l'enseignement à distance ; - la délocalisation de certains modules, à proximité des unités ; - l'augmentation des prérequis afin de réduire les durées de formation. Par ailleurs, dès 2013, le CFMD a intégré dans ses cursus des modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle au ministère de la défense puis à la sensibilisation aux altérités, dont la question du genre (ce module a reçu en 2014 le label « école de la GRH » de la part de la DGAFP et va désormais figurer dans le « guide des bonnes pratiques en matière GRH » de cette direction). Plusieurs actions de sensibilisation ont également eu lieu sur les enjeux de parité à destination d'employeurs ou de responsables (membres du conseil supérieur de l'action sociale, encadrants des écoles militaires de saint-Cyr Coëtquidan, encadrement de la direction générale de l'armement, etc.). Après la sortie par l'état-major des armées d'une publication interarmées le 3 mai 2013, l'année 2014 a vu la consolidation du « réseau genre » dans les états-majors, directions et services, avec le développement d'un cursus de formation adaptée pour les « conseillers en environnement humain en opération » et de modules de sensibilisation pour les stages de mise en condition avant projection. Au sein des écoles de formation initiale, des référentes féminines sont désignées parmi le personnel d'encadrement. Au cours de la formation, elles organisent des réunions avec le personnel féminin en vue d'aborder plus particulièrement les problématiques qui leur sont spécifiques. Ces réunions s'ajoutent aux séances mixtes d'information et de prévention contre les comportements déviants, qui concernent l'ensemble des élèves. Le bénéfice de ces réunions, qu'elles soient mixtes ou non, est unanimement salué par les élèves comme par les encadrants.		
13_13	117	Le Haut Comité recommande que les barèmes d'aptitude physique soient en permanence adaptés aux stricts besoins nécessaires à la tenue des emplois militaires actuels ou futurs du personnel considéré afin que celui-ci ne soit pas placé, malgré lui, dans une situation de risque non maîtrisé. Des épreuves physiques restent néanmoins indispensables quelle que soit la spécialité envisagée, même s'il convient de distinguer les épreuves de sélection initiale qui peuvent être différenciées de celles qui sont nécessaires lors d'un choix de spécialité.	2013	7	Femmes dans les forces armées	1	Dans le cadre des critères d'aptitude physiques imposés pour l'accès ou la nomination à certains emplois, et qui pourraient éventuellement constituer une mesure discriminatoire à l'encontre des personnels féminins, l'observatoire de la parité, à la suite d'études menées par le HCECM et le CGA, a conduit une réflexion sur les conditions d'une juste adéquation des critères aux strictes exigences de l'emploi, sans placer les personnels ou leur environnement en situation de risque. Les travaux menés ont pu démontrer qu'il n'existait pas de disparités flagrantes et que les critères qui ont fait l'objet d'un travail déjà approfondi des armées et du centre national des sports de la défense étaient en juste adéquation avec les exigences des missions. Il demeure qu'une plus grande harmonisation entre les 3 armées paraît souhaitable et que, en ce qui concerne les épreuves des concours, une plus grande sensibilisation des candidates aux recrutements externes militaires à l'importance des épreuves sportives, serait nécessaire.		
13_14	118	Le Haut Comité recommande de porter un soin particulier à l'adaptation des uniformes, parmi lesquels les tenues de combat, à la morphologie du militaire, quel que soit son sexe. Il serait judicieux de créer un modèle d'insigne de grade à porter sur les tenues civiles des femmes militaires enceintes qui recourent à la faculté qui leur est offerte de ne pas porter l'uniforme.	2013	7	Femmes dans les forces armées	1	Le SCA/CESCOF entretient un dialogue continu avec les armées afin de répondre aux demandes ponctuelles mais aussi d'anticiper les besoins futurs. Au titre de l'amélioration des tenues, quel que soit le sexe, on peut citer l'arrivée prochaine de la nouvelle tenue de service courant (pantalon et chaussures) qui améliorera le confort pour les hommes et les femmes de la marine. Les tenues ont été testées par une population mixte et certains effets seront déclinés en version homme et en version femme pour tenir compte des différences de morphologie. L'idée d'un insigne de grade à porter sur les tenues civiles des femmes militaires enceintes n'est à ce jour jamais remontée à travers le comité de la tenue et les différents outils de mesure du moral du militaire.		
13_15	119	Le Haut Comité renouvelle son attachement aux correspondants « mixité » qui doivent être présentés à tout nouveau recruté, en particulier féminin, dès son arrivée en unité.	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	A l'image du réseau mixité de l'armée de terre, les autres armées, directions et services, sans avoir officiellement instauré de correspondants « mixité », ont également pris des mesures d'organisation pratique et de sensibilisation du commandement adaptées à leur milieu : Pour l'armée de l'air, il s'agit de la directive du chef d'état-major : note n°604/DEF/CEMAA/CAB/CPERS du 17 avril 2015. Pour la marine, il s'agit : - de l'instruction n° 111/DEF/EMM/RH/PRH du 30 juin 2003 relative à l'embarquement du personnel féminin à bord des bâtiments de la marine nationale ; - du guide du capitaine de compagnie (version-01, septembre 2014), section 6 « L'embarquement du personnel féminin » pages 45-47. Le bureau PRH de la DPMM est également le référent mixité de la marine au niveau central et, localement, les présidents de catégorie de personnel sont les points de contact désignés pour le traitement de toute question relative aux conditions de vie et de travail des marins. Par ailleurs, la feuille de route du ministère 2016-2017 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes prévoit la création d'un réseau de référents égalité F/H dans les ADS, les bases de défense et les centres ministériels de gestion. Ce maillage est amené à servir de relais au Haut fonctionnaire à l'égalité des droits et permettre un lien de proximité avec les organismes et formations ministériels.		

13_16	120	<i>Le Haut Comité recommande qu'un guide à l'usage des militaires soit élaboré en vue d'informer le personnel sur les mesures de prévention et la conduite à tenir dans un cas de comportement répréhensible.</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	<p>L'élaboration et la diffusion d'un guide relatif aux procédures à appliquer et à la conduite à tenir en cas de harcèlement ou de comportement répréhensible faisait déjà partie des mesures envisagées dans le plan d'actions contre les harcèlements, violences et discriminations, présenté par le ministre de la défense le 15 avril 2014.</p> <p>Dans ce cadre, une plaquette « STOP harcèlement sexuel » a été produite et distribuée par la cellule Thémis avec les feuilles de solde. Il est également prévu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la suite de l'article 42 de la loi du 4 août 2014 qui transpose dans le code de la défense les articles relatifs aux harcèlements moral et sexuel du statut des fonctionnaires, que le code du soldat intègre ces interdits ; - outre le « guide de poche » destiné aux « référents mixité » (institutionnalisés par l'armée de terre en 2002), qu'un kit de formation soit réalisé pour les instructeurs des centres de formation initiale militaire (CFIM) des militaires du rang (MDR) ; MDR qui constituent, comme auteurs (60%) ou victimes (80%) des faits de HDVS recensés par la cellule THEMIS, la cible prioritaire des actions de prévention à mener. <p>Un guide des bonnes pratiques et obligations à mettre en œuvre en matière de lutte contre le harcèlement sexuel a été mis en ligne en avril 2016.</p> <p>Il s'agit d'un vade-mecum fondé sur l'exigence d'efficacité pour répondre aux questions concrètes que tous les acteurs se posent face à des situations réelles. Il traite des aspects préventifs et répressifs, et veille à ne heurter ni la procédure judiciaire, ni la procédure disciplinaire, ni la psychologie des victimes.</p> <p>Il se présente sous la forme de quatre fiches thématiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - identifier une situation de harcèlement sexuel ; - conseil au commandement : comment réagir ; - conseil aux personnes harcelées : comment faire face ; - conseil aux témoins : quelle attitude adopter. <p>Parce que la prévention passe également par des actions de sensibilisation et de formation auprès de tous les acteurs et employeurs du ministère, le comité central d'action sociale, les assistants sociaux, mais aussi les écoles ont également reçu des informations sur ces questions. De même, chaque armée a intégré des modules de sensibilisation aux violences et discriminations sexuelles dans les structures de formations de chefs de corps ou commandants d'unité, ainsi qu'à destination des présidents de catégorie (représentants des personnels auprès des conseils de la fonction militaire).</p>	
13_17	121	<i>Afin de ne pas placer des militaires dans une situation d'isolement au sein d'un groupe du sexe opposé, le Haut Comité recommande de ne féminiser qu'un nombre donné d'unités dans lesquelles la proportion de femmes ne sera pas inférieure à un seuil défini par type d'unité. Cette politique doit être préférée à une forme d'éparpillement, favorable au découragement de celles et de ceux qui se sentent isolés.</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	1	<p>Le plan d'action contre les harcèlements, violences et discriminations, présenté par le ministre de la défense le 15 avril 2014 prévoit d'organiser la mixité dans les infrastructures afin d'éviter les situations d'isolement. C'est ainsi que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lors de la rénovation des infrastructures, la séparation des sanitaires et des chambrées est prévue ; - à défaut ou dans l'attente, des mesures alternatives sont prises pour éviter de créer des situations de promiscuité favorisant les risques de dérapage. <p>Par ailleurs, pour que la sécurité des personnels féminins soit préservée, des directives ont été données pour une implication du commandement et une surveillance renforcée des locaux d'hébergement. Des dispositions rappelant l'interdiction de l'alcool dans les hébergements ont également été diffusées. L'état-major des armées, par une directive aux armées et services de juillet 2014, a détaillé l'ensemble de ces mesures.</p>	
13_18	122	<i>Dans le cadre d'une rénovation souhaitable du dispositif des quartiers libres et des autorisations d'absence et à la lumière du retour d'expérience sur la mise en pratique depuis 2006 de la directive applicable au sein de la marine nationale, le Haut Comité recommande aux autres forces armées de s'inspirer de cette directive, dans le respect des principes du statut général des militaires. Le Haut Comité réitère sa recommandation de mettre au point les procédures nécessaires pour disposer de données fiables et régulières sur la durée du temps de service dans les forces armées et sur les absences entraînées par les activités opérationnelles.</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	1	<p>Un GT a été mis en place dans l'armée de l'air (janvier 2016) pour étudier la question de la suractivité (définition du périmètre, indicateurs pertinents et fiables...). L'armée de terre entend se doter progressivement de tels moyens.</p> <p>L'attention portée à ce dossier, en 2015, s'est focalisée en particulier sur l'observation du temps de service concernant l'opération Sentinelle et ses conséquences en termes indemnitaires comme en termes d'amélioration des conditions de travail et de vie.</p>	
13_19	123	<i>Le Haut Comité recommande d'employer, quand cela est possible, des réservistes opérationnels pour remplacer le personnel en congé pour raisons familiales pour une durée significative.</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	<p>Le recours à la réserve opérationnelle fait partie intégrante du fonctionnement des unités d'active, y compris pour remplacer un personnel absent.</p>	
13_20	124	<i>Le Haut Comité recommande la généralisation de l'intégration des procédés d'enseignement à distance, avec pour objectif de pouvoir faire suivre une part importante des formations au sein de l'unité d'affectation.</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	<p>Le comité de coordination de la formation (CCF), co-présidé par l'EMA et la DRH-MD, a confié, le 26 mai 2014, à la DRH-MD, l'élaboration d'une politique ministérielle de la formation par le numérique. Cette dernière a été publiée en juin 2015.</p> <p>Ce travail reprend l'un des objectifs de la feuille de route égalité F/H visant, par le biais du numérique, à faciliter l'accès des femmes aux formations et à mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle.</p> <p>Au sein de la DRHAT, la numérisation de l'espace de formation (NEF) regroupe un ensemble de services et une communauté interactive permettant de préparer une action de formation comme de se maintenir à jour des dernières évolutions des matériels, des processus, etc. Les applications sont accessibles au sein des unités sur Intra terre, et sur tablette ou smartphone. Les cours en ligne et scénarii pédagogiques servent déjà de support dans les écoles de formation. La marine, pour sa part, développe l'enseignement à distance depuis 1998.</p> <p>Un comité e-learning, point de contact privilégié en amont de tous les projets d'EAD au ministère de la défense, a également été mis en place pour appuyer les politiques d'armées, en veillant à éviter de complexifier la mise en place d'un dispositif d'EAD, coordonner le développement du e-learning au sein du ministère, rechercher les économies d'échelle, rationaliser les moyens et favoriser le partage de compétences.</p>	
13_21	125	<i>Le Haut Comité recommande d'assouplir les règles d'âge pour l'accès à certains postes qualifiants ou pour l'accès à certaines formations. Cette mesure serait généralement applicable aux militaires femmes et hommes.</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	1	<p>En l'état du droit positif actuel, il n'existe pas, en droit statutaire, de postes conditionnés par un âge. L'introduction, dans les textes, d'âges plus favorables au personnel féminin pour prendre en compte ses congés liés à la maternité pourrait être considérée comme une rupture d'égalité.</p> <p>S'agissant des limites d'âge, le dispositif existe déjà pour le personnel féminin ayant trois enfants.</p> <p>Les évolutions peuvent s'inscrire dans les règles de gestion en adaptant les parcours de carrière par l'introduction d'une pondération tenant compte, au moins en partie, des absences liées à la maternité ou à la parentalité, dans le cas du personnel masculin qui opérerait pour le congé parental.</p>	
13_22	126	<i>Le Haut Comité recommande la généralisation des entretiens de carrière. Ceux-ci doivent pour partie correspondre à des étapes bien identifiées du parcours professionnel mais également répondre à la demande des intéressés quand ceux-ci se trouvent devoir consacrer du temps à leur environnement familial, avec l'objectif d'éviter un départ prématuré de l'institution et d'optimiser ainsi l'investissement en formation.</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	<p>Même si, en l'état actuel du droit positif, il n'existe pas de texte statutaire sur les entretiens de carrière, les armées proposent à l'ensemble de leur personnel des entretiens de carrière.</p> <p>Menés par l'encadrement de proximité, ces entretiens permettent de répondre aux demandes des intéressés et de les orienter en termes de parcours professionnels.</p>	
13_23	127	<i>Le Haut Comité recommande la rédaction d'un guide de la parentalité qui serait remis à tous les militaires, futurs ou jeunes parents, hommes et femmes.</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	1	<p>Conformément aux plans d'actions relatif au protocole d'accord « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la défense » du 16 décembre 2015 et de la feuille de route 2016-2017 qui lui est associée, un guide de la parentalité est en cours de rédaction pour répondre au souci d'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle quotidienne du personnel de la Défense et au besoin d'équilibrer vie professionnelle / vie de famille.</p> <p>Ce guide, proposé à tous les personnels civils et militaires, rassemblera toutes les informations pratiques pour les parents avant et après l'arrivée d'un enfant au foyer. Il mentionnera également la possibilité d'un entretien avec le service gestionnaire, un conseiller carrière ou l'employeur pour un agent qui sollicite un congé familial (afin de lui permettre d'évaluer les conséquences du congé demandé) ou pour un agent qui achève un congé de ce type (afin de préparer une reprise d'activité). Après approbation, ce guide sera disponible sur l'espace RH du portail Intradef du ministère et sur le site Internet « Femmes de la Défense ». La chaîne RH de proximité prendra également en charge la distribution du guide aux agents concernés (feuille de route ministérielle 2016/2017 sur l'égalité professionnelle).</p>	
13_24	128	<i>Le Haut Comité recommande d'étudier la création, suivant un régime à définir, d'un congé d'éducation ouvert aux hommes comme aux femmes.</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	3	<p>La DRH-MD rappelle que le militaire, homme ou femme, bénéficie du congé parental de droit commun, tel qu'énoncé par le code de la Défense en son article L. 4138-14.</p> <p>Elle rappelle également que les règles de gestion permettent d'instituer une dose de flexibilité permettant de concilier vie professionnelle et vie privée, sans compromettre les chances d'ascension professionnelle, en s'inspirant du modèle en vigueur dans la fonction publique civile dans le respect des principes du statut général des militaires.</p>	

13_25	129	<i>Le Haut Comité recommande la tenue à jour, dans chaque base de défense, d'un site Internet dédié à la parentalité, référence accessible à tous les futurs ou jeunes parents, les informant en particulier de l'existence des dispositifs et des moyens de garde d'enfants dans leur affectation.</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	1	Sur la parentalité, les familles ont d'ores et déjà la possibilité de s'adresser aux pôles ministériels d'action sociale et aux bases de défense (à partir de leur site Internet / rubrique « famille/social »). Elles peuvent également trouver le « mémento social » (édition 2015) sur le portail intradef du ministère. Cette information sera complétée, en 2016, par un guide parental « Défense ».		
13_26	130	<i>Le Haut Comité recommande d'évaluer régulièrement le besoin de garde des enfants en bas âge et d'inclure, en fonction des budgets disponibles pour l'action sociale, des structures de garde adaptées aux contraintes militaires dans chaque emprise d'une taille à définir.</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	1	Sur la période 2010 - 2014, le ministère de la défense a fortement développé sa capacité d'accueil au profit des jeunes enfants : création de 4 établissements, réservation de berceaux auprès de prestataires externes, subventionnement de relais d'assistantes maternelles dont plusieurs sont conjoints de personnel de la défense, etc. En 2015, le ministère possède 45 établissements d'accueil de jeunes enfants (crèches, haltes garderie, crèches familiales) et chaque programme immobilier de construction de logement prévoit la réservation de surfaces dédiées à l'installation d'une structure de garde d'enfants. Cet effort se poursuit, notamment dans le cadre du plan d'amélioration de la condition du personnel, récemment annoncé par le ministre de la défense. Par ailleurs, une prestation pour la garde d'enfants pendant des horaires atypiques, sous condition de ressources (quotient plafond de 12 000 €), a été mise en place pour atténuer le coût des frais de garde pour le personnel soumis à des horaires atypiques. Son montant est compris entre 2 et 4 € par heure de garde, selon le quotient familial, et limité à 375 heures par an et par enfant (700 heures pour une famille monoparentale). En 2014, 845 enfants ont bénéficié de cette prestation représentant un total de 55 131 heures de garde pour un coût légèrement supérieur à 0,1 M€. Souhaitant être le plus réactif possible, le ministère de la défense s'attache aussi à accompagner au plus près la politique gouvernementale. Ainsi, il a mis en place une mesure en faveur des enfants des ressortissants de 6 à 11 ans qui permet d'accorder, depuis 2015, aux familles ayant des enfants de ces âges, une aide financière pour leur permettre de faire face aux frais d'accueil périscolaire. Un bilan de cette prestation est prévu être effectué en septembre 2016, pour apprécier l'efficacité du dispositif et adapter, le cas échéant, les montants aux besoins. Enfin, un groupe de travail a été constitué afin de réfléchir à des actions reposant sur la solidarité de la communauté de défense, via des conventions d'entraide entre des parents isolés susceptibles d'être confrontés à des contraintes opérationnelles exceptionnelles et des familles de personnels de la défense acceptant de prendre en charge des enfants sans rémunération pour une durée courte et délimitée. L'étude ayant toutefois conclu, qu'outre les risques juridiques, un tel dispositif n'emporterait pas l'adhésion des personnels (peu de familles intéressées, concurrence avec les assistantes maternelles, risque de sentiment d'injustice à l'égard des familles qui en bénéficieraient...), l'expérimentation envisagée n'a pas été déployée. L'étude continue, en s'appuyant sur les expériences développées dans d'autres administrations ou auprès de grands employeurs.		
13_27	131	<i>Le Haut Comité prend acte que les directions des ressources humaines et des personnels veillent à gérer les couples de militaires sans créer d'injustice vis-à-vis des autres couples.</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	La DRH-MD s'associe à la recommandation du HCECM.		
13_28	132	<i>Le Haut Comité recommande qu'une étude soit conduite, par le Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits, sur les départs spontanés de l'institution en distinguant les cas des militaires masculins de ceux des militaires féminins.</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	Les statistiques sexuées sont intégrées dans les études. Cf. recommandations 107 (13_03) et 108 (13_04)		
13_29	133	<i>Le Haut Comité recommande que les opérateurs de reconversion encouragent les femmes militaires à suivre une formation professionnelle et les soutiennent lorsqu'elles s'engagent dans cette formation, comme ils le font pour le personnel militaire masculin.</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	Défense mobilité soutient et encourage le personnel féminin à suivre une formation professionnelle. Certaines procédures de mise en formation sont, pour cela, arbitrées au regard de leur situation personnelle (garde d'enfants, proximité du lieu de résidence et du lieu de formation). Ces facilités leur permettent de vivre au mieux leur reconversion, et de pallier les contraintes personnelles. De plus, afin de s'adapter aux besoins du retour à la vie civile du personnel féminin, Défense mobilité prend en compte les situations personnelles afin de favoriser le suivi des formations par le personnel féminin en dérogeant à l'obligation de suivre des formations sous marché au regard des contraintes spécifiques aux mères. L'offre de formation professionnelle s'adapte à la demande des femmes en incluant les formations dont le taux de féminisation est notamment élevé et qui sont proposées sous marché. En 2014, Nombre de prestations d'accompagnement (PAE, SAE, PACRE module 1, PIC) accordées à des femmes : 691 Nombre de prestations de formation professionnelle accordées à des femmes : 377		
13_30	134	<i>Le Haut Comité est favorable à la mise en place d'un observatoire par le ministère de la défense. Celui-ci pourrait s'intéresser aux questions de parcours professionnel, de mesures de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, et d'autres sujets intéressant la condition militaire, qui doit être au cœur de ses travaux - notamment l'impact des transformations du ministère de la défense sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. Il pourrait être rendu compte au ministre de la défense, selon une périodicité annuelle, des travaux de l'observatoire. »</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	Le 18 décembre 2013, le ministre de la défense a mis en place un observatoire de la parité entre les femmes et les hommes. Créée par arrêté du 9 septembre 2013, cette structure, pilotée par le haut fonctionnaire à l'égalité des droits, a pour mission de veiller à la mise en œuvre de la politique interministérielle en matière d'égalité femmes-hommes et de proposer les orientations et moyens du ministère relatifs à cet objectif. L'observatoire de la parité entre les femmes et les hommes du ministère de la défense est présidé par le ministre de la défense ou, par délégation de celui-ci, par le secrétaire général pour l'administration. Il se réunit sur convocation de son président au moins une fois par an.		
13_31	135	<i>Le Haut Comité juge qu'il est essentiel que cet observatoire soit conçu selon des modalités qui lui assurent la reconnaissance de la communauté militaire dans son ensemble. A cette fin, le Haut Comité propose que le Haut Fonctionnaire, qui détient de par ses fonctions un rôle central dans le fonctionnement de l'observatoire, dispose d'un référent militaire ou civil selon le statut civil ou militaire du Haut Fonctionnaire. Ce poste pourrait faire l'objet d'une désignation alternativement d'un civil puis d'un militaire. Cette parité civilo-militaire serait alors systématiquement recherchée.</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	Le Haut Fonctionnaire, qui est de statut civil, ne dispose pas de référent militaire. Cependant, la composition de l'observatoire assure à ce dernier la pleine reconnaissance et la participation de la communauté militaire. Pour mémoire, l'observatoire de la parité entre les femmes et les hommes du ministère de la défense comprend les membres permanents suivants : - le chef d'état-major des armées ou son représentant ; - le délégué général pour l'armement ou son représentant ; - le secrétaire général pour l'administration ; - le chef d'état-major de l'armée de terre ou son représentant ; - le chef d'état-major de la marine ou son représentant ; - le chef d'état-major de l'armée de l'air ou son représentant ; - le chef du contrôle général des armées ou son représentant ; - le directeur central du service du commissariat des armées ou son représentant ; - le directeur central du service de santé des armées ou son représentant ; - le directeur central du service des essences des armées ou son représentant ; - le délégué à l'information et à la communication de la défense ou son représentant.		

13_32	136	<i>Le Haut Comité recommande d'étudier comment redonner toute sa dynamique au réseau « mixité » de l'armée de terre en vue de l'étendre, selon des modalités adaptées, à l'ensemble des forces armées.</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	<p>Le ministère de la défense encourage l'élargissement des correspondants « mixité » à toutes les armées.</p> <p>Le réseau « mixité » de l'armée de terre, animé par l'inspection de l'armée de terre (IAT), se traduit par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'écoute des correspondants régionaux (EMZI) ; - les rencontres, lors de chaque inspection, avec les référents mixité ; - la planification d'une réunion annuelle avec le réseau ; - le contact avec les autres acteurs interarmées dans le cadre du réseau THEMIS (HDVS) ; - le recueil et le traitement des saisines qui lui sont directement adressées. <p>Par ailleurs, chaque régiment dispose d'un correspondant « mixité » dont le rôle est double : conseiller le commandement et assister le personnel confronté à des difficultés dans ce domaine.</p> <p>A compter du PAM 2016, un officier féminin sera affecté à temps plein au traitement de ces questions. Une directive d'encadrement du réseau des référents « mixité » est également en cours d'élaboration.</p> <p>Les autres armées, directions et services ont également pris des mesures d'organisation pratiques et de sensibilisation du commandement, adaptées à leur milieu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - directive du chef d'état-major de l'armée de l'air aux commandants de bases aériennes (note n°604/DEF/CEMAA/CAB/CPERS du 17 avril 2015) sur la lutte contre les harcèlements, discriminations et violences sexuels ; - instruction du chef d'état-major de la marine n° 111/DEF/EMM/RH/PRH du 30 juin 2003 relative à l'embarquement du personnel féminin à bord des bâtiments de la marine nationale, complétée par un « guide du capitaine de compagnie ». Le bureau PRH de la DPMM est également le référent « mixité » de la marine au niveau central tandis que, localement, les présidents de catégorie de personnel sont les points de contact pour le traitement de toute question relative aux conditions de vie et de travail des marins. <p>La feuille de route ministérielle 2016/2017 pour l'égalité H/F prévoit la création d'un réseau de référents égalité F/H dans les armées, directions et services (ADS), les bases de défense (BdD) et les centres ministériels de gestion (CMG). Cela permettra de créer un maillage territorial qui servira de relais au HFED. L'EMA est particulièrement favorable à cette généralisation.</p>		
13_33	137	<i>Le Haut Comité recommande la création d'un label « environnement familial » qui reconnaîtrait des efforts réalisés par les cellules de gestion des ressources humaines au sein des unités, vers les militaires et leur famille.</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	AB	<p>La DRH-MD est réservée sur la priorité à accorder à un tel label, au vu de l'impact limité de cette mesure.</p> <p>Elle est toutefois disposée à en étudier les modalités de mise en œuvre, dès qu'il sera possible de le faire.</p>		
13_34	138	<i>En l'élargissant à l'ensemble des questions de condition militaire, Le Haut Comité maintient sa recommandation d'associer le ministère de la défense à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire.</i>	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	<p>Le ministère de la défense participe activement à tous les travaux conduits par la DGAFP, d'une part en tant qu'employeur de civils, d'autre part pour veiller à la prise en compte des spécificités du militaire.</p> <p>En outre, le ministère de la défense travaille de concert avec le ministère chargé des droits des femmes dans la promotion de la parité en son sein.</p>		
14_01	139	<i>Le Haut Comité recommande donc d'identifier et de rassembler l'ensemble des objectifs explicites ou implicites du Gouvernement, les attentes des militaires et de leurs familles et les réalisations entreprises jusqu'à présent, qu'elles aient ou non abouti favorablement. À la suite de ces travaux, il recommande d'établir un référentiel listant l'ensemble des prestations dont les militaires doivent bénéficier, en précisant, pour chacune d'elles, les enjeux qu'elles revêtent. En outre, le Haut Comité recommande de faire auditer régulièrement tant la qualité que l'organisation générale de l'administration des militaires.</i>	2014	8	L'administration des militaires	4	<p>Cette recommandation est déjà prise en compte : le site Intradef de l'action sociale met en ligne la liste des prestations qu'elle propose.</p> <p>Le projet de relation souteneurs/soutenus (PRSS) a finalisé la liste des prestations offertes au sein du ministère. Celles-ci seront regroupées en famille afin d'être plus facilement accessibles par un portail unifié d'appel au soutien.</p>	4	<p>Chaque année, des objectifs sont fixés en matière de ressources humaines afin de répondre aux défis de la politique gouvernementale de sécurité et aux attentes des personnels. Les objectifs 2016 sont déclinés selon 3 grands axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les priorités ministérielles : réaliser et former l'ensemble des effectifs prévus par le pacte de sécurité et le plan de lutte contre l'immigration clandestine, poursuivre la transposition des normes européennes du temps de travail en préservant le potentiel opérationnel et la capacité de mobilisation ainsi que les travaux réglementaires relatifs au droit d'association des militaires, en liaison étroite avec le ministère de la défense. - le management interne : outre la feuille de route, deux axes d'effort feront l'objet d'un engagement déterminé dans ce domaine à savoir, l'accompagnement et la protection des personnels et la consolidation ou la conception de formations dites « cœur de métier ». - cohésion du ministère : Maintenir, au profit de l'ensemble des personnels de la gendarmerie, un juste équilibre par rapport aux avancées indemnitaires et statutaires accordées à la fonction publique (transposition équitable aux militaires de la gendarmerie du dispositif PPCR). <p>Chaque bureau gestionnaire au sein de l'administration centrale a élaboré un site Intranet qui est actualisé régulièrement. Le personnel peut ainsi s'informer en temps réel sur les principaux sujets structurants tant pour sa vie personnelle que pour son parcours professionnel.</p> <p>Des enquêtes sont conduites auprès des personnels eux-mêmes, par le biais de différentes études, comme le suivi de cohortes, ou par sondages.</p> <p>La qualité du dialogue interne, au sein du CFMG et par la voie des représentants du personnel, permet de faire remonter au plus haut niveau les attentes des personnels, de même que les motifs de satisfaction qu'ils expriment.</p> <p>La gendarmerie procède également à des audits institutionnels conduits par la mission du pilotage et de la performance (audit des RH dans les formations administratives une fois par an).</p>
14_02	140	<i>À l'instar des pratiques en vigueur au sein de la gendarmerie nationale avec le forum GendCom, le Haut Comité recommande aux armées et aux services d'ouvrir un espace sécurisé et permanent de parole libre et avec modérateur, dans lequel les militaires exprimeraient leur sentiment sur divers sujets, notamment leur administration, à travers plusieurs fils de discussion. Ce mode d'expression permettrait au commandement de mieux appréhender les attentes des militaires et à ceux-ci de s'exprimer plus facilement.»</i>	2014	8	L'administration des militaires	4	<p>Les militaires ont déjà la possibilité de s'exprimer sur le blog de leur chef d'état-major.</p> <p>Par ailleurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il existe depuis 2014 une plateforme sur intradef « vos idées pour faire simple » qui permet au personnel de suggérer de façon positive des améliorations, notamment dans le domaine de l'administration ; - dans le cadre de la QSR renouvelée, une plateforme d'échange a été expérimentée dans les BdD de Mourmelon et de Bordeaux. Elle permettait aux soutenus de faire remonter de façon individuelle (mais pas anonyme) leurs difficultés qui étaient prises en compte par les services de soutien, sous la supervision des COMBdD. Ce concept (connu aussi sous le terme de réseau social d'entreprise) pourrait être repris et généralisé dans le cadre du nouveau projet de relation souteneurs/soutenus (PRSS). <p>Enfin, la création des APNM s'accompagnera d'un espace numérique permettant au personnel de s'exprimer sur les questions de condition militaire.</p>	4	<p>Le forum Gend'Com fonctionne depuis 2011.</p> <p>Ce site, réservé à la communauté gendarmerie élargie aux retraités et aux réservistes, constitue un outil de dialogue interne, complémentaire de la chaîne de concertation et de la Hotline.</p> <p>En fin d'année 2015, près d'un gendarme sur deux dispose d'un identifiant pour consulter le site Gendcom. Ce dernier compte 55000 inscrits dont 90 % sont des personnels d'active.</p>
14_03	141	<i>Le Haut Comité recommande de mieux évaluer les besoins et les attentes des militaires en généralisant l'emploi d'outils comme les groupes d'écoute de militaires soutenus, l'analyse des réclamations ou les groupes de prospective et, en tant que de besoin, en associant à cette démarche les conseils de la fonction militaire et le conseil supérieur de la fonction militaire.»</i>	2014	8	L'administration des militaires	4	<p>La chaîne de commandement est en permanence à l'écoute de ses subordonnés, qui peuvent également s'adresser aux présidents de catégories.</p> <p>La concertation constitue le mode de dialogue spécifique aux militaires. Situé au niveau ministériel, il permet d'examiner, dans le respect des spécificités liées à l'état militaire, les sujets fondamentaux qui les concernent dans les domaines statutaires et de condition militaire. Le CSFM et les CFM sont forces de proposition auprès du ministre et leurs recommandations sont portées auprès des instances interministérielles.</p> <p>Dans le cadre de la rénovation de la concertation, il a été créé un groupe de contact du CSFM, interlocuteur du ministre de la défense en cas d'urgence, ayant vocation, à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - répondre à une sollicitation immédiate du ministre concernant la communauté militaire ; - porter une problématique dont la sensibilité nécessite une communication urgente de la part des membres de la communauté militaire. <p>Dans le cadre de sa mission de liaison urgente entre le ministre de la défense et le CSFM, le groupe de contact peut saisir, par le biais du secrétaire général du Conseil supérieur de la fonction militaire, le ministre de la défense pour l'entretenir de toute problématique intéressant la condition militaire et dont la gravité, l'urgence ou la sensibilité ressentie nécessitent une information immédiate.</p> <p>À la suite des décisions rendues par la CEDH, les militaires ont également le droit de créer et d'adhérer à des associations professionnelles nationales de militaires (APNM) qui seront autant de lieux d'échanges privilégiés.</p>	4	<p>Il a été créé une Hotline garantissant le suivi et la mise en œuvre de la feuille de route. La Hotline permet à tous, via les échelons de commandement ou les membres de la chaîne de concertation, de poser toutes questions et de faire remonter d'éventuels dysfonctionnements locaux.</p> <p>La Foire aux questions (FAQ), associée à la Hotline, compile les principales réponses aux questions reçues sur la Hotline.</p> <p>La prise en compte des attentes formulées par les personnels s'effectue au travers des différents sondages, des études thématiques et des suivis de cohortes (nouvelle gouvernance des officiers, risques psychosociaux, emploi des conjoints, qualité du dialogue interne, évaluation du climat interne...).</p> <p>En fonction des problématiques identifiées, des groupes de travail sont constitués associant les militaires de terrain concernés. Ainsi, en 2016, des groupes de travail « brigade » et « motocyclistes » ont été créés afin de proposer des mesures pour valoriser le travail au sein de ces unités.</p> <p>Concernant leur gestion, les militaires de la gendarmerie peuvent désormais établir une fiche individuelle de parcours de carrière, dans le portail du SI agorha.</p> <p>La FIPC revêt un triple intérêt :</p> <ul style="list-style-type: none"> - faire de chaque officier et de chaque sous-officier un acteur de son parcours de carrière ; - rapprocher le militaire de son gestionnaire en améliorant l'échange des informations ; - permettre au gestionnaire de travailler à partir d'éléments actualisés en temps réel par les administrés eux-mêmes. <p>La FIPC est, pour chaque militaire, un outil de libre expression de ses desiderata et l'assurance, où qu'il soit, que son gestionnaire disposera, à tout moment, des éléments nécessaires pour apprécier sa situation, au regard des besoins ou des opportunités de gestion.</p>
14_04	142	<i>Le Haut Comité recommande de mieux évaluer les conséquences des réformes ayant des effets sur le personnel militaire en recourant de façon plus systématique à des études d'impact.»</i>	2014	8	L'administration des militaires	4	<p>Le ministère de la défense avait déjà initié une réflexion, prenant en considération le fait que le contrôle général des armées (CGA) comme la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ne manquent pas dans leurs avis de souligner de manière récurrente une approche insuffisamment globale et étayée dans les études d'impact.</p> <p>Une évolution du processus d'élaboration des textes, mise en œuvre fin 2014, entre la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) et l'ensemble des forces armées et formations rattachées afin de remédier aux insuffisances constatées, permet désormais d'établir de manière systématique des études d'impact précises et complètes.</p>	4	<p>Cette recommandation est mise en œuvre au travers des audits « qualité » effectués par la mission du pilotage et de la performance.</p> <p>Les évolutions statutaires sont déjà accompagnées d'études d'impact, transmises au Conseil d'Etat et utiles aux travaux interministériels.</p>

14_05	143	Il recommande également de mettre à jour les dispositions du Code de la défense touchées par la création des bases de défense afin de définir les missions, les compétences et les responsabilités.»	2014	8	L'administration des militaires	4	Cette mise à jour a été réalisée par le biais du décret n° 2015-211 du 25 février 2015 relatif à l'organisation du soutien de la défense et portant réforme du commandement organique territorial, dont l'article 9 crée un article R. 3231-9-1 dans le code de la défense libellé comme suit : « I. - L'organisation du soutien de la défense repose sur des bases de défense. La base de défense regroupe en son sein les formations et organismes du ministère pour lesquels des soutiens sont assurés de manière mutualisée. II. - Sous l'autorité du chef d'état-major des armées, les commandants de base de défense sont responsables, dans le cadre de chacune des bases de défense, de la coordination des soutiens délivrés par les services de soutien interarmées et les directions et services relevant du secrétaire général pour l'administration, à l'exception du maintien en condition opérationnelle des matériels. A ce titre, ils : - arbitrent et hiérarchisent les besoins exprimés en fonction des capacités de soutien ; - s'assurent de la qualité des services rendus. Ils exercent, le cas échéant par délégation de pouvoirs du ministre, les attributions prévues aux articles R. 5131-3, R. 5131-4, R. 5131-5 et R. 5131-11. III. - Les commandants de base de défense peuvent recevoir des délégations de pouvoirs et déléguer leur signature à leurs subordonnés. » Enfin, une instruction n° 144/DEF/EMA/SC_PERF du 17 septembre 2015 est venue préciser les missions et aux attributions du commandant de base de défense.	NC	GN non concernée
14_06	144	Le Haut Comité recommande : * de compléter le dispositif d'évaluation des performances de l'administration des militaires en élargissant le panel des militaires qui participent à la QSR ; * de mettre en place des indicateurs interarmées permettant d'objectiver la performance des soutiens, notamment dans le domaine des ressources humaines ; * de recourir davantage à des enquêtes de satisfaction ; * de stabiliser, une fois mis en place, l'emploi de ces outils pour en tirer tout le profit possible.»	2014	8	L'administration des militaires	1	L'ensemble de ces recommandations est pris en compte dans les travaux en cours relatifs à la « QSR rénovée » et au projet de relation souteneurs-soutenus (PRSS) : - extension de CHEOPS à toutes les unités de plus de 15 personnes en 2015, généralisation à toutes les unités à confirmer en 2016 ; - développement de la QSR individuelle à partir d'une PFE (ou RSE) et de l'évaluation systématiquement proposée en fin de prestation (SILLAGE, APSI-GI...) ; - définition d'indicateurs RH pertinents à partir des SI métier ; - développement d'outils simples de sondage des soutenus (type Lime Survey) à la disposition des COMBdD sur des sujets ciblés. Le nombre de formations participant au recueil d'information sur la QSR a récemment doublé, pour passer de 400 à 859 formations soutenues. Les formations abonnées à Cheops représentent désormais environ 85% des effectifs civils et militaires de la défense. Une QSR individuelle est également à l'étude, dans le cadre d'une prochaine version Sillage, par la DGA (chef de projet Sillage) et le CICoS. Enfin, le domaine RH sera, dans la prochaine version de la QSR, éclaté en 3 domaines distincts : administration du personnel (PC, PM) / solde / frais de déplacement et changements de résidence. Par ailleurs, des enquêtes de satisfaction sont effectuées par le SCA (RHL, conseil juridique), le SPAC et la DIRISI. De futures enquêtes pourraient également être initiées par les COMBdD, à l'aide de l'outil Cheops, et des enquêtes mensuelles être mises en place pour mesurer la satisfaction du personnel nourri dans le cadre de l'opération SENTINELLE.	3	L'opinion des militaires sur leur administration est naturellement recueillie et prise en compte par le commandement, les gestionnaires et les membres de la chaîne de représentation. Les militaires disposent également de la faculté d'exprimer leurs avis sur des forums de discussion ouverts sur le site Gend'Com, auxquels participent les gestionnaires. La feuille de route, lancée en juin 2013, offre par ailleurs la possibilité d'exposer, par une hotline dédiée, toute proposition utile à l'amélioration des dispositifs opérationnels, organisationnels et administratifs. Le dispositif formalisé d'évaluation du climat interne et les études de cohorte permettent également d'évaluer la satisfaction des personnels quant à leur administration. Des sondages thématiques sont également conduits (gestion des officiers, emploi des conjoints ...).
14_07	145	Le Haut Comité recommande que tous les militaires puissent accéder aux services locaux des bases de défense, dans les conditions établies par l'autorité hiérarchique. Cette observation concerne en particulier les militaires du rang, parfois écartés de cette possibilité.»	2014	8	L'administration des militaires	1	Des travaux sont en cours pour développer un portail unifié d'appel au soutien (type SILLAGE), accessible à l'ensemble des soutenus sur Intradef. Le projet PRSS (projet de la relation souteneur-soutenu) étudie également la mise en place de parcours clients, notamment pour le départ en Opex. Par ailleurs, le déploiement d'un nombre important de consoles « Intradef/Intraterre » se fait progressivement dans les formations.	NC	GN non concernée
14_08	146	Pour faciliter la vie des personnels soutenus, le Haut Comité recommande de prévoir l'ouverture de certains services à l'heure du déjeuner et un peu après l'heure habituelle de fin de service.»	2014	8	L'administration des militaires	1	Ces dispositions sont laissées à l'appréciation des commandants de formation, car ce sont les plus à même de jauger des besoins et attentes en la matière, et d'y répondre avec justesse. Toute modification peut être étudiée à condition qu'elle passe préalablement par un dialogue local.	NC	GN non concernée
14_09	147	Le personnel administratif devrait être formé à l'accueil (courtoisie, écoute, empathie), pour être en mesure de répondre au mieux aux attentes des militaires soutenus, y compris dans des situations difficiles.	2014	8	L'administration des militaires	1	Cette approche « centrée client » est prise en compte dans le projet PRSS, notamment dans l'animation des guichets dits « physiques ». Elle est encouragée car elle fluidifie la relation souteneur / soutenu.	3	Le soutien de proximité reste dans la sphère opérationnelle. L'amplitude horaire étant large, des permanences sont assurées.
14_10	148	Le Haut Comité recommande que tous les militaires - et d'abord les militaires du rang - soient en mesure d'accéder facilement à l'Internet et à l'intradef.	2014	8	L'administration des militaires	1	L'objectif de PRSS est que le soutenu puisse avoir, à moyen terme, un accès au soutien et à l'information par tous les canaux, y compris Internet et mobile, ce qui améliorera sensiblement la situation des militaires du rang.	4	Tous les personnels de l'institution ont accès facilement à l'ensemble des moyens informatiques d'information (Intranet de la Défense, de l'Intérieur, de la gendarmerie nationale et réseau Internet). De plus, la gendarmerie nationale a développé un extranet (Gend'Com) facilitant l'accès à l'information depuis tout poste privé.
14_11	149	Le Haut Comité recommande de consentir un effort dans la conception des sites Internet et intradef ministériels afin que les militaires soutenus et leurs familles puissent trouver les informations qui leur sont utiles le plus facilement possible. Dans l'idéal, à partir d'un modèle commun, chaque base de défense devrait administrer un site intradef et un site Internet, simples d'emploi, mettant en ligne l'ensemble des informations administratives utiles aux militaires et à leurs familles (identification des acteurs, numéros de téléphones, horaires « d'ouverture », présentation des procédures, foire aux questions, etc.). Les informations en ligne sur l'Internet devraient également être conçues pour être consultées depuis des téléphones mobiles.	2014	8	L'administration des militaires	1	L'amélioration de l'ergonomie des sites Internet et intradef ministériels fait partie intégrante du développement de l'administration en ligne, dans le cadre des chantiers de simplification du ministère de la défense. L'harmonisation des sites intradef des bases de défense et la mise en ligne de l'ensemble des informations utiles sont déjà entamées (rubriques « familles »). De la même manière, grâce à un portail unique pour tous sur l'intradef, les administrés bénéficieraient prochainement d'un accès facilité à leurs documents personnels : en 2017, le militaire pourra consulter toutes les pièces de son dossier personnel dématérialisé, depuis son ordinateur personnel ou son smartphone. Ce projet est porté actuellement par la direction des ressources humaines de l'armée de l'air au profit de l'ensemble du ministère. Dans le domaine de la solde, existe un espace RH-solde consulté par les militaires soldés par Louvois et leur famille. Cet espace fournit des informations sur l'actualité (exemple : comptes rendus des réunions du groupe utilisateur solde) et des informations pratiques : - bulletin mensuel « info-solde » ; - « foires aux questions », notamment fiscales lors de la campagne annuelle des déclarations de revenus, etc. La refonte de cet espace par le SGA/COM, pour le rendre encore plus convivial, est en cours (il a été présenté par SGA/COM lors du GU Solde du 27/01/2016). Un guide « la solde pour tous » a également été mis en ligne en 2015 pour aider les militaires à comprendre leur bulletin de solde et les éléments de rémunération auxquels ils ont droit : solde de base, primes et indemnités, prestations familiales, etc. Enfin, le projet interministériel de « coffre-fort électronique », dénommé ENSAP (Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public), va proposer un nouveau panel de services personnalisés, performants et ergonomiques, sur internet. Il sera testé par le personnel de la marine, avant l'ensemble de la Fonction publique, à la fin de l'année 2016.	4	L'ensemble des personnels de la gendarmerie a accès au portail Intranet depuis son poste de travail ou un ordinateur connecté au réseau sécurisé. La totalité des informations institutionnelles et structurantes pour les personnels est ainsi accessible au plus grand nombre (un moteur de recherche facilite l'accès aux informations souhaitées). Le déploiement de NEOGEND a débuté en septembre 2015 et s'achèvera en 2017. Il s'agit de la concrétisation d'un projet numérique ambitieux qui a pour but de doter à titre individuel l'ensemble des gendarmes de terminaux numériques de type smartphones ou tablettes depuis lesquels ils pourront accéder à de nombreuses applications métiers ainsi qu'à la messagerie intranet. En septembre 2016, près de 10000 terminaux auront été déployés au niveau national.
14_12	150	Le Haut Comité recommande de faciliter l'identification des correspondants administratifs des militaires, quel que soit le canal emprunté (déplacement physique, appel téléphonique, courrier, courriel, site web). Il recommande en particulier d'améliorer l'annuaire en ligne de l'intradef, Annudef, en permettant de trouver l'identité et les coordonnées des personnes en fonction de leur place dans l'organisation.	2014	8	L'administration des militaires	1	L'amélioration de l'Annudef fait partie des leviers de modernisation et de simplification des outils de management de l'information. Elle se concrétise par plusieurs mesures visant à l'amélioration de l'ergonomie et des procédures de mise à jour de l'annudef. Le développement du service "pages jaunes" de l'annudef, engagé par la DIRISI (échéance : décembre 2016) permettra ainsi à tout utilisateur @nnudef d'accéder aux informations contenues dans l'annuaire : - par le biais d'une recherche multicritère (phonétique, grade, commence par, contient, recherche inversée à partir du numéro de téléphone...) ; - depuis les informations relatives à un organisme, une fonction, une base de défense ; - depuis l'organigramme d'un organisme.	4	L'annuaire du portail Intranet permet une recherche conviviale et précise de l'ensemble des personnels en activité au sein de l'institution. Il est également possible d'insérer sa photo sur sa fiche personnelle.
14_13	151	Le Haut Comité recommande de communiquer aux militaires soutenus ou à leurs familles, dans chacune des démarches qu'ils accomplissent, le nom de l'agent en charge de leur dossier, ainsi que le délai prévisionnel de traitement de leur dossier. Il recommande également d'adapter les systèmes d'information d'administration et de gestion ainsi que les portails de prestations comme Sillage pour permettre un suivi - ou « tracking » - efficace du traitement des demandes, au-delà de la simple information consistant à dire qu'il est « en cours ».	2014	8	L'administration des militaires	1	Cette recommandation est déjà partiellement prise en compte : le renseignement de la date prévue de fin de prestation sera obligatoire dans le traitement des dossiers SILLAGE, par le souteneur, courant 2016.	4	Cette recommandation est mise en œuvre au travers de la messagerie interpersonnelle et des différentes fonctionnalités du SI Agorha. Depuis août 2014, dans le cadre de la mobilité, les avis émis par la hiérarchie sur les fiches de vœux des militaires sont directement consultables par les intéressés dans le SI Agorha. En parallèle, chaque personnel peut connaître le bureau en charge de sa gestion et le contacter via son adresse Email organique en consultant sa fiche individuelle de renseignement. Les personnels peuvent également suivre le traitement de leurs demandes d'absence ou celui de leurs frais de déplacements et de changement de résidence en consultant sur Agorha l'onglet gestion du temps et l'écran de synthèse des FDCR (feuille de déplacement et de changement de résidence).
14_14	152	Dans le domaine du logement, afin d'élaborer la stratégie la plus adaptée aux attentes des militaires et de leurs familles et également pour être en mesure de mieux les renseigner, le Haut Comité recommande de consolider, à travers des partenariats, les données sur l'offre et la demande, qu'elles trouvent à s'exprimer à travers les bureaux logement ou à travers des acteurs non institutionnels.	2014	8	L'administration des militaires	1	Un portail internet dédié au logement défense a été créé au printemps 2014. La version 2 de ce portail (prévue pour 2016) permettra l'ajout d'une « banque privée », recensant les offres de logements de particuliers transitant par les bureaux logements des BDD (BL Bdd). Elle permettra aux ressortissants défense inscrits de souscrire à ces offres. Ce module aura vocation à remplacer les systèmes locaux mis en place par plusieurs BL Bdd.	4	L'obligation de résider en caserne dans un logement concédé par nécessité absolue de service conduit les services immobiliers à prendre en compte au mieux les demandes formulées par les militaires, dans le cadre du parc existant. Les mises en compétition sont notamment fondées sur les charges familiales des militaires. Pour les militaires du corps de soutien technique, la gendarmerie propose des logements disponibles situés dans les casernes.

14_15	153	Le Haut Comité recommande de faire un effort pédagogique particulier pour expliquer, dans des termes compréhensibles par les non-spécialistes, les enjeux et l'application des différentes procédures administratives. Cet effort doit s'appliquer selon une stratégie multicanal (Internet, intradef, téléphone, accueil physique, dossiers papier, etc.)	2014	8	L'administration des militaires	1	L'harmonisation de la formation des gestionnaires RH est prévue en 2016. Dans la même optique de pédagogie, le SGA a mis en ligne un mémento de l'action sociale (élaboré par la DRHMD/SA2P/SDAS) récapitulant les aides et prestations auxquelles les militaires et leur famille peuvent prétendre. De plus, les documents mis en place (guide « solde pour tous », mémento de l'action sociale, etc.) sont relayés dès leur parution pour faciliter la compréhension des sujets traités.	1	La communication par les réseaux sociaux et les moyens institutionnels permet une information partagée optimale : Les sites intranet ont pour objectif de fournir des informations claires aux personnels. Les FAQ apportent des compléments d'information utiles. Les forums de discussion sur Gend'Com permettent aussi aux personnels et aux gestionnaires d'échanger, notamment dans les domaines les plus techniques.
14_16	154	Le Haut Comité recommande que les informations administratives essentielles aux militaires soutenus figurent également dans des livrets d'information « papier » remis aux militaires et à leurs familles.	2014	8	L'administration des militaires	4	Bien que cette recommandation doive se concilier avec l'enjeu de la dématérialisation, cette mesure est appliquée, notamment dans le cadre des mutations où des livrets d'accueil sont remis aux nouveaux affectés. D'autre part, tout en respectant le besoin de dématérialisation et le souci légitime de bonne information, différentes opérations sont déjà en cours, tel que le livret « déménagement » ou l'infosolde remis mensuellement avec le BMS.	4	Outre les livrets remis aux militaires, le portail Intranet permet une information dématérialisée précise et répondant aux attentes des personnels.
14_17	155	Le Haut Comité recommande de prévoir systématiquement, dans la formation initiale des militaires de tout grade et en tenant compte de leur niveau, un module présentant les principaux traits du fonctionnement de leur administration ainsi que des informations pratiques sur le bulletin de solde, l'habillement, le logement, etc.	2014	8	L'administration des militaires	4	Ce module fait partie de la formation initiale.	4	Les principaux aspects de la gestion de leur corps sont exposés aux élèves durant leur formation initiale.
14_18	156	Au-delà des actions aujourd'hui identifiées dans le PASS, et pour que la portée des mesures de simplification soit à la hauteur des attentes des militaires soutenus, le Haut Comité recommande de privilégier une logique similaire à celle retenue par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique dans le cadre de l'amélioration des relations entre l'administration et ses usagers. Cette logique part du principe que toute évolution doit être pensée non pas en se concentrant sur les contraintes internes de l'administration, mais en adoptant au contraire le point de vue des militaires soutenus à l'occasion de différents évènements de leur vie.	2014	8	L'administration des militaires	1	Si les contraintes internes de l'administration sont effectivement prises en compte par les mesures de simplification, cette prise en compte n'est pas exclusive de celle des attentes des usagers, en l'occurrence des militaires. La logique partant du besoin de l'usager, retenue par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique, est, de facto, celle retenue dans le cadre de la déclinaison ministérielle de la modernisation de l'action publique : Le Programme de modernisation et de simplification du ministère de la défense (PMMS). De manière globale, le besoin du militaire soutenu est au centre des réformes menées par le ministère de la défense. Ainsi : - par lettre du 17 avril 2014, le directeur de cabinet du ministre a demandé que les travaux de rationalisation, de coordination et de simplification menés dans le cadre du programme Source soient pris en compte pour conduire la transformation RH du ministère dans le cadre du PMMS ; - les travaux du projet Source ont été réorientés vers une approche métier, centrée sur les bénéficiaires de la fonction RH et visant à obtenir des résultats rapides, en particulier au profit des acteurs RH de proximité dans les bases de défense. C'est aussi dans ce cadre que la DRH-MD pilote 5 projets d'ampleur : - Source Web, interface de consultation et de saisie unique, simplifiée et sécurisée pour l'ensemble des acteurs ; - Source RH, projet d'harmonisation et de simplification des processus et des procédures, et de professionnalisation des acteurs de la chaîne RH (memento et guide RH de proximité, type "qui fait quoi") ; - Source Décisionnel, projet d'amélioration du pilotage des effectifs et de la masse salariale ; - Source Dématérialisation, projet visant à terme, à supprimer les échanges papier avec la fonction RH ; - Source Pensions, projet de sécurisation des CIR et de raccordement du MINDEF au Service des Retraites de l'État. Les travaux QSR en cours sont également tous orientés « soutenus », conformément au mandat confié au CICoS lors du C4 du 2/7/2014.	1	La feuille de route s'inscrit dans l'esprit général de la modernisation de l'action publique (MAP) et dans un contexte budgétairement contraint. Lancée en juin 2013 par le directeur général de la gendarmerie nationale, son objectif réside en une vaste démarche de modernisation et de simplification institutionnelle visant à recentrer le gendarme sur son cœur de métier, en lui rendant du temps, de l'initiative et de la liberté d'action. Cette démarche est le fruit d'un processus participatif de consultation lancé pour la première fois en avril 2013 auprès de l'ensemble des personnels de la gendarmerie et qui permet de recueillir, en flux continu, des propositions de simplification émanant, pour l'essentiel, du terrain. Ces dernières sont remontées à la DGGN (sans être filtrées par les échelons hiérarchiques), analysées puis sélectionnées pour alimenter le projet qui est décliné tous les 6 mois dans une nouvelle séquence. Les mesures retenues sont présentées chaque semestre et articulées autour de trois axes qui structurent de façon pérenne le projet : - axe 1 : renforcer l'action opérationnelle et la production de sécurité (plus efficace) ; - axe 2 : alléger l'administration et le fonctionnement de l'institution (plus simple) ; - axe 3 : valoriser les personnels et les compétences (plus proche). La feuille de route rentre dans sa 7ème phase. 342 mesures sont dorénavant prises. 3352 questions ont été posées par la Hotline. Cette dernière permet à tous via les échelons de commandement ou les membres de la chaîne de concertation, de poser toutes les questions en lien avec la mise en œuvre de la feuille de route. La Foire Aux Questions (FAQ), associée à la Hotline, a été créée pour compiler les principales questions reçues. 3055 réponses ont déjà été apportées.
14_19	157	Le Haut Comité recommande de développer l'administration en ligne afin de gagner en simplicité, en disponibilité et en rapidité dans la réalisation des démarches administratives. Il recommande, à ce titre, la mise en place d'un portail unique « vos démarches » permettant aux militaires soutenus d'accéder à l'ensemble des procédures administratives en ligne.	2014	8	L'administration des militaires	4	Le développement de l'administration en ligne est pleinement pris en compte dans les chantiers de simplification du ministère de la défense et dans le projet PRSS. Grâce à un portail unique pour tous sur l'intradef, il est prévu que les administrés puissent bénéficier d'un accès facilité à leurs documents personnel et que les gestionnaires puissent avoir, en permanence et dans un espace unique, accès aux documents. Depuis la fin 2015, le bulletin mensuel de solde est dématérialisé et consultable en ligne par l'administré. Le dossier individuel dématérialisé est prévu en 2016.	4	L'optimisation des fonctions du SI Agorha et de l'intranet facilite l'expression des demandes des militaires et allège considérablement les charges administratives. Les militaires ont accès à l'ensemble de leurs informations (FIR) et peuvent gérer leurs demandes de mutation, leurs candidatures, leurs déplacements, le remboursement de leurs frais de mission, leurs demandes de permission ... Ils ont également accès à des formulaires pré-remplis (demande de congé maternité, paternité, protection fonctionnelle ...)
14_20	158	Le Haut Comité recommande prudence et réalisme dans la définition du calendrier des réformes ayant un impact sur l'administration des militaires, en particulier la transformation de l'organisation du soutien et la réalisation du futur logiciel de paie des militaires, dénommé « Source-solde ». Il souligne l'importance qui doit être donnée à l'expérimentation des mesures, à la durée suffisante de cette expérimentation et aux moyens d'une correcte évaluation avant leur éventuelle généralisation.	2014	8	L'administration des militaires	4	Le ministre de la défense a pris la décision, fin 2013, de remplacer le SI Louvois, par un nouveau calculateur de solde, appelé Source Solde. Le projet « Source solde » est mené par le ministère comme un programme d'armement, sous conduite de la DGA, méthode qui a fait ses preuves et a permis la réalisation de nombreux systèmes d'armes, ainsi que des systèmes d'information opérationnels soumis à de fortes exigences de qualité et de fiabilité. Il bénéficie de plus de conditions favorables telles que : - une gouvernance solide, le ministre ayant confié la réalisation au DRH-MD et au DGA (pour la partie contractuelle et technique) ; - un changement maîtrisé : le calculateur Louvois et ses interfaces seront remplacés, mais les SIRH des armées et services demeureront le canal principal d'alimentation de Source Solde en données individuelles ; - une fiabilisation des données dans lesdits SIRH, conjuguée à une gouvernance formalisée des référentiels communs aux différents systèmes ; - une revue générale de la réglementation (memento MEDROFIM) et l'identification des points de divergences entre armées ou ambiguïtés d'interprétation. Par ailleurs, contrairement à Louvois, dont le moteur de calcul a été développé en interne, « Source solde » s'appuie sur un progiciel éprouvé « HR Access » qui figure parmi les leaders mondiaux du marché de la RH-paie, et assure chaque mois, sans anomalie, le paiement de plusieurs centaines de milliers de salariés du secteur privé, ainsi que des fonctionnaires et agents du secteur public de plusieurs administrations françaises dont la défense. Enfin, après appel d'offres, trois prototypes ont été testés aboutissant au premier semestre 2015 à la sélection du prestataire SOPRA avec pour conséquences que : - le nouveau système sera éprouvé tout au long de l'année 2016, en parallèle du système actuel ; - à l'issue de la réalisation de l'outil par la société titulaire, une phase de « solde à blanc » puis de « solde en double » d'une durée minimale de 12 mois s'assurera que le fonctionnement et les résultats sont conformes aux attentes, avant la bascule de la Marine, au 2ème semestre 2017. Cette phase sera reproduite pour chacune des armées qui basculeront entre 2018 et 2019 à Source solde : terre, air, service de santé. Le fonctionnement de Source Solde en double avant la bascule résulte de la volonté de sécurisation de la démarche et perdurera jusqu'à ce que le nouveau système ait fait ses preuves.	4	Après la suspension des raccordements à Louvois en 2013, l'abandon de l'ONP en 2014 et l'obsolescence programmée de son actuel calculateur en 2018, la gendarmerie s'attache à garantir la sécurité et la qualité de service de la solde des militaires de la gendarmerie en ajoutant un module de paie dans le système d'information (SI) Agorha, qui est également son SIRH. La fiabilisation des données se poursuit notamment par un contrôle de convergence mis en place en 2016 afin de comparer les données PSIDI et celles contenues dans Agorha.
14_21	159	Sans remettre en cause ni l'objectif global de déflation des effectifs du ministère de la défense, ni le principe et l'organisation en bases de défense fondé sur une mutualisation nécessaire, le Haut Comité recommande que, dans l'application de la loi de programmation militaire 2014-2019, une attention extrême soit portée au soutien de proximité, en évitant, autant que faire se peut, de lui appliquer des mesures mécaniques et indifférenciées de réduction des effectifs et des crédits de fonctionnement. Ce soutien, élément structurant essentiel de la vie quotidienne des militaires, encore dans sa phase de construction, ne semble en effet pas être totalement en mesure de pouvoir faire face à l'effort supplémentaire considérable qu'il est prévu de lui demander dans les prochaines années.	2014	8	L'administration des militaires	3	La chaîne CICoS/COMBdD a mis en place des dispositifs de remontée d'informations (boucles courtes ou longues) afin d'informer le plus rapidement possible l'EMA et les états-majors d'armées sur la situation « de terrain », et de pouvoir prendre les mesures correctrices nécessaires. Ce dispositif a déjà fonctionné dans le cadre de la réduction du nombre de véhicules, pour laquelle un moratoire de leur déflation a été décidé.	4	Entre 2009 et 2014, la gendarmerie nationale a supporté 40 % des suppressions d'effectifs du ministère de l'Intérieur (4 703 sur 11 699). Parallèlement, elle poursuit une politique volontariste de transformations d'emplois qui devrait lui permettre, à l'horizon 2019, de confier environ 9 600 postes de soutien à des militaires des corps techniques et administratifs, s'agissant du soutien opérationnel, et à des personnels civils, s'agissant du soutien non opérationnel. La gendarmerie a bénéficié de la création de 262 postes en 2015 et de 2317 en 2016, suite notamment aux différents plans décidés par le gouvernement (PLAT 1 et 2, PLIC). Néanmoins ces créations ont exclusivement bénéficié aux unités opérationnelles.
14_22	160	Le Haut Comité recommande également d'évaluer le plus objectivement possible et d'affecter en conséquence, les effectifs et les ressources matérielles, informatiques et budgétaires nécessaires à l'accomplissement des missions de soutien, en particulier en période transitoire où il convient de consentir une marge de manœuvre qui participe au succès des réformes.	2014	8	L'administration des militaires	1	Les COMBdD sont consultés lors des réorganisations des services de soutien locaux. La définition précise et objective des besoins reste toutefois la principale difficulté rencontrée pour optimiser l'attribution des différentes ressources, et des éventuelles marges de manœuvre supplémentaires.	4	La mise en œuvre de la politique de transformations de postes fait l'objet d'un suivi attentif, la réalisation de la cible faisant partie des priorités de l'institution. La politique de substitution comporte également une dimension financière pour comparer les coûts personnels militaires - personnels civils.

14_23	161	Le Haut Comité recommande d'accélérer l'harmonisation des procédures, partout où elle est possible, et particulièrement dans le domaine des ressources humaines.	2014	8	L'administration des militaires	1	Cette recommandation est pleinement mise en œuvre par le ministère de la défense, qui met en cohérence l'ensemble des projets dédiés aux RH, du point de vue des acteurs, des processus, des méthodes, des infrastructures et des systèmes d'information et de communication. L'harmonisation des procédures est illustrée par le projet de mise en place d'un portail de saisie RH unifiée (interface de consultation et de saisie unique, simplifiée et sécurisée, à destination des GSBdD, facilitant le travail des opérateurs RH de terrain). En fonction des résultats obtenus, il pourrait être envisagé un déploiement dans certaines bases de défense, dès 2016. La transformation RH s'appuie aujourd'hui sur plusieurs projets et chantiers RH, conduits notamment par la Mission des projets de transformation de la fonction RH (MTRH) et la sous-direction de l'ingénierie des processus RH (SDIPRH). Ils intègrent une démarche globale pour l'ensemble des chaînes RH-solde-Paye-Pensions du ministère.	1	La feuille de route s'inscrit pleinement dans les objectifs de modernisation des procédures, de leur allègement, de leur rationalisation et de leur harmonisation. La feuille de route est rentrée désormais dans sa 7ème phase. 28 nouvelles mesures viennent enrichir les 342 mesures déjà prises. 18 nouvelles mesures concernant le RH ont été portées par la DPMGN.
14_24	162	Le Haut Comité recommande de porter une grande attention à la définition du meilleur équilibre entre centralisation et proximité et aux modalités de mise en œuvre de la réforme en cours de l'organisation des soutiens, pour éviter une dégradation des prestations servies.	2014	8	L'administration des militaires	1	Cette recommandation répond à un souci constant du ministère dans la conception et la mise en œuvre des réformes.	4	Les diverses réorganisations qui impactent le commandement territorial, notamment dans ses missions de soutien, nécessiteront d'apporter une attention particulière au bilan du fonctionnement des SGAMI, qui devra être fait au terme de leur première année de mise en place. Une attention particulière doit être apportée à la fonction soutien, en particulier le soutien opérationnel, indissociable de la performance et levier primordial du chef dans sa manœuvre. Un tableau de bord SGAMI a été mis en place afin de mesurer des indicateurs de performance et de pilotage RH en cohérence avec les emplois des services opérationnels.
14_25	163	Le Haut Comité recommande qu'une attention particulière soit maintenue à tous les échelons du commandement sur la détection et l'enregistrement des militaires atteints par des troubles psychiques consécutifs à leur engagement en opérations extérieures.	2014	8	L'administration des militaires	4	La sensibilisation du commandement au risque de troubles psychiques fait l'objet d'une directive du CEMA (lettre d'accompagnement N° D-13-009803/DEF/EMA/RH/FORM/NP du 30 juillet 2013) relative à la sensibilisation et à la formation des militaires à la prévention du stress opérationnel. L'objectif de ce document est de permettre par des actions de formation spécifiques au personnel, quel que soit son niveau de responsabilité, d'évaluer les situations à risque, d'atténuer les effets du stress opérationnel sur leur personnel en mission et de savoir reconnaître les signes cliniques qui peuvent traduire une blessure psychique pour orienter au plus tôt vers un praticien. Par ailleurs, un numéro vert a été mis en place afin que le personnel concerné puisse contacter un psychologue. Accompagnant depuis deux ans déjà les victimes de stress post traumatique et leur entourage, Écoute Défense dispose d'une solide expérience en la matière.	4	Les psychologues cliniciens de la gendarmerie nationale sont mobilisés autour de l'accompagnement psychologique des personnels déployés en OPEX : - sensibilisation des personnels et de l'encadrement lors de la mise en condition avant projection ; - veille active durant les différents mandats ; - contacts avec les médecins et spécialistes déployés sur le théâtre ; - participation au SAS de fin de mission ; - proposition de rencontre adressée aux personnels à leur retour. Le dispositif interne d'accompagnement psychologique est composé de 32 officiers psychologues cliniciens. Il s'organise à deux niveaux : 1) Au niveau central : piloté par 5 psychologues au sein de la section Psychologie Soutien Intervention (PSI) du bureau de la santé et de la sécurité au travail de la DGGN. - conseil technique au commandement et coordination du réseau des psychologues régionaux ; - activités cliniques (interventions post-événementielles en l'absence ou en renfort des psychologues régionaux, suivis individuels et accompagnement préventifs d'unités ou fonctions exposées) ; - actions de sensibilisation et de formation (chaîne de concertation, élèves gendarmes, etc.) 2) Au niveau régional : 27 psychologues cliniciens, conseillers techniques régionaux (CTR), en poste dans chaque région ainsi qu'à la garde républicaine et au commandement de la gendarmerie outre-mer (CGOM). Le maillage territorial ayant été finalisé au dernier trimestre 2013, le renforcement de 7 régions est prévu d'ici à 2017. Missions : soutien post-événementiel, suivis individuels de personnels en souffrance, accompagnements préventifs d'unités ou fonctions exposées, conseil au commandement. Piloté par la sous-direction de l'accompagnement du personnel (SDAP) de la DGGN, le dispositif de prévention des RPS est déployé par la commission nationale de prévention (CNP), sous l'autorité du DPMGN, et par des comités régionaux dans chaque formation administrative (COPIL). Ces instances pluridisciplinaires doivent élaborer des plans de prévention adaptés aux spécificités de chaque formation. Les premiers plans d'action sont attendus pour la fin du premier semestre 2016. Dans cette démarche, la gendarmerie dispose de l'appui de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), relayée localement par les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT).
14_26	164	Le Haut Comité recommande de porter une attention particulière aux formations et au personnel très sollicités. Il réaffirme l'ensemble des recommandations mentionnées dans ses précédents rapports sur les conséquences des activités en matière notamment de traitement des récompenses, de conditions d'octroi des permissions suite à un déploiement et de mesure de la « suractivité » des militaires.	2014	8	L'administration des militaires	4	A la demande du Président de la République, le ministre de la défense a préparé un plan d'amélioration de la condition du personnel qui vise à répondre au niveau élevé d'engagement opérationnel de nos armées. Il comporte un volet « rémunération » articulé autour de mesures ciblées. Ainsi la création d'une indemnité d'absence cumulée permettra d'indemniser spécifiquement l'absence du domicile pour raisons opérationnelles des personnels militaires, au-delà de 150 jours par an. Le ministère de la défense compense également l'impossibilité de prendre des jours de repos à travers le paiement de deux jours supplémentaires d'ITAOPC. Et l'indemnisation de la fonction de protection des sites sera généralisée via une extension du périmètre d'attribution de l'AOPER. Ce plan d'amélioration de la condition du personnel prévoit également un volet d'amélioration du cadre de vie et de travail et de soutien aux familles. Ainsi, la « prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile » (PSAD) sera revalorisée, des investissements seront réalisés dans les infrastructures Sentinelle et l'équipement du combattant sera amélioré.	4	Le commandement reste très vigilant, tant au niveau central qu'à l'échelon déconcentré, pour valoriser au mieux les mérites de ses personnels. Une gestion de plus en plus individualisée permet à la chaîne RH de s'entretenir avec chaque militaire, que ce soit au sujet d'un événement particulier, à sa demande, ou dans le cadre des étapes successives de son parcours de carrière (avancement, mobilité...) La formation continue a pour objectif d'être parfaitement adaptée aux évolutions du métier, afin de garantir une performance optimale de l'institution dans un contexte où les forts enjeux de sécurité impliquent que les militaires fassent preuve d'un niveau élevé de compétence et soient dotés des compétences spécialisées nécessaires. Le déploiement du progiciel PULSAR permet de mesurer l'activité des personnels militaires et optimise le commandement du service. La problématique des migrants et le renforcement des mesures de lutte contre la menace terroriste ont induit une activité et un engagement soutenu pour les militaires de la gendarmerie.
14_27	165	Le Haut Comité partage l'appréciation positive des militaires qu'il a rencontrés sur l'action du service de santé des armées en opération extérieure. Il en salue la qualité et recommande que cette capacité fondamentale soit impérativement préservée.	2014	8	L'administration des militaires	4	La capacité du service de santé des armées en opérations sera renforcée avec la mise en œuvre du projet SSA 2020.	4	Ce constat est partagé par les gendarmes projetés en OPEX.
14_28	166	Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il avait faite à ce sujet dès son premier rapport[3]. Il souligne qu'une connaissance objective du temps de service des militaires, en fonction des différentes situations dans lesquelles ils sont placés, est indispensable à l'évaluation de la condition militaire, notamment quant au niveau de la compensation des sujétions subies par les personnels. Il revient au ministère de la défense de fixer, en relation avec les armées, les dispositifs de mesure les plus adaptés aux spécificités du métier militaire et aux modes de fonctionnement des unités. En outre, le Haut Comité recommande à la gendarmerie (départementale) et au service du commissariat des armées de mettre en place un dispositif de mesure du nombre moyen de jours de permissions pris.	2014	8	L'administration des militaires	1	Cf. recommandation numéro 81 (11_35)	1	La dématérialisation des permissions via le SI Agorha permet une gestion fiabilisée et un suivi précis des permissions pour l'ensemble des personnels de l'institution. De plus, le commandement du service par le biais de PULSAR permet d'octroyer systématiquement l'intégralité des droits à l'ensemble des militaires. Une instruction provisoire relative aux positions de service et repos physiologique journalier des militaires de la gendarmerie sera mise en œuvre le 1er septembre 2016 après la mise en place de mesures d'accompagnement et de formation des échelons de commandement. Les dispositions contenues dans cette instruction revêtent un caractère temporaire dans l'attente d'une transposition de la directive n°2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Une évaluation du dispositif sera présentée au CFMG après six mois d'application.
14_29	167	Le Haut Comité souligne que l'annonce tardive des mesures de restructuration désorganise les plans de mutations ainsi que les projets de vie des militaires et de leurs familles. Il maintient donc ses recommandations antérieures et incite à la plus grande vigilance sur cette question, afin d'éviter toute mutation non nécessaire. Le célibat géographique qui fragilise la famille et l'équilibre financier des ménages doit être pris en compte, autant que possible, dans la gestion des militaires. Sans désorganiser les unités et services, des directives pour faciliter des aménagements d'horaires doivent être proposées.	2014	8	L'administration des militaires	4	Le ministère de la défense est très vigilant à l'annonce des mesures de restructuration et à leurs conséquences. Il veille également, depuis plusieurs années, à réduire au maximum les mutations qu'il est amené à prononcer. S'agissant du célibat géographique et des aménagements d'horaires, il est rappelé que les militaires peuvent statutairement (instruction n° 201710/DEF/SGA/FDP/FM/1 d'application du décret relatif à la discipline générale militaire du 4 novembre 2005, article 21) bénéficier d'aménagement d'horaires sous forme d'autorisations d'absence non décomptées des permissions. La mise en œuvre d'un tel dispositif ne peut toutefois être imposée au plan national par l'administration centrale. Elle relève du commandement local, responsable du bien-être de ses subordonnés et seul à même de l'appliquer avec souplesse en fonction de l'organisation interne de l'unité (rythme de travail, contraintes opérationnelles, etc.) et de la situation individuelle du personnel concerné.	4	La mobilité est un puissant levier de gestion des ressources humaines car elle favorise la définition de parcours de carrière diversifiés et qualifiants. Un ralentissement de la mobilité est toutefois mis en œuvre (allongement des durées d'affectation outre-mer à 5 ans maximum au lieu de 4 et jusqu'à 6 ans dans les postes d'environnement), tant pour des raisons budgétaires que pour répondre aux attentes des personnels, une mobilité trop fréquente constituant une contrainte forte pour eux et leur famille. Concernant les sous-officiers, la mobilité systématique à échéance n'existe que pour des cas spécifiques tels l'outre-mer ou des emplois à particularité fonctionnelle avérée, l'opportunité d'une mobilité étant alors étudiée par la hiérarchie. L'avancement des sous-officiers de gendarmerie a fait l'objet d'une rénovation afin qu'il soit pratiqué dans le cadre d'un véritable dialogue de gestion individualisé. Les sous-officiers faisant l'objet d'une mobilité géographique pour le tableau d'avancement de l'année A se verront désormais informer par les commandants de formation administrative de cette mobilité et de sa date effective avant le 31/12/A-1. L'information fournie dans le cadre de la mobilité a été considérablement améliorée, notamment avec l'allongement des délais entre l'annonce de la mutation et sa prise d'effet (6 mois).

14_30	168	Sans remettre en cause la politique salariale, le Haut Comité recommande de transposer immédiatement aux militaires les évolutions générales qui intéressent la fonction publique. En particulier, le Haut Comité recommande de veiller à ce que toutes les mesures visant à revaloriser les traitements modestes trouvent bien leur traduction en faveur des militaires du rang et des jeunes sous-officiers. Le Haut Comité a pris en compte les efforts conduits par le ministère en matière de support aux familles. Toutefois, il maintient sa recommandation émise dans le premier rapport précisant de replacer toutes ces mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints[4], (...), au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société. Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des dispositions prises. Pour éviter les ruptures de carrière des conjoints de militaires, le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la réservation de 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou de fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics.	2014	8	L'administration des militaires	4	Le ministère de la défense partage la préoccupation du HCECM en matière de politique salariale. Il s'efforce, en liaison avec la DGAFP, de transposer dans les meilleurs délais toute évolution générale qui intéresse la fonction publique (exemple : transposition des mesures PPCR aux militaires dans le même calendrier que la fonction publique). Les mesures de soutien aux familles constituent un pilier essentiel de l'amélioration de la condition du personnel militaire (cg. Réponse page 1). L'aide à l'emploi du conjoint fait l'objet de la part du ministère d'une attention particulière depuis plusieurs années : depuis 2012, ce sont 10 594 conjoints de militaires qui ont été reclassés grâce à l'ARD. Dans la continuité des actions déjà entreprises, Défense Mobilité poursuit sa politique d'accompagnement des conjoints de militaires, de gendarmes et de civils de la Défense. Cette prestation est assurée par une quarantaine de conseillers dédiés à cette activité, répartis dans les antennes Défense Mobilité ou, en cas d'absence pour des raisons d'effectifs, par un chargé de relations avec les entreprises (CRE). En 2016, les dispositifs d'accompagnement du personnel de la Défense et de leur conjoint, jusque-là différenciés, seront fusionnés : les conjoints auront alors accès aux mêmes procédures que le personnel militaire et civil de la Défense. Il existe aussi une convention-cadre nationale de collaboration signée entre Défense Mobilité et Pôle emploi, qui permet d'améliorer l'accompagnement des conjoints, en mobilisant les aides et prestations de Pôle Emploi tout au long de l'accompagnement réalisé par Défense Mobilité, ainsi qu'un suivi et un accompagnement dédié au profit des couples de fonctionnaires qui font une demande de rapprochement géographique. Cette dernière disposition ne permet pas toutefois de s'immiscer dans les modalités de gestion des mutations des personnels propres à chacun des ministères auxquels il ne peut être envisagé d'imposer des quotas permettant de réserver une partie des postes vacants aux mutations de conjoints de militaires. En ce qui concerne l'évaluation des dispositions prises, l'agence suit le taux de reclassement de l'ensemble des conjoints avec qui elle est en contact. Outre le calcul de la solde et l'exploitation des résultats, le projet Source solde inclut un service d'aide à la décision basé sur l'outil « Business Objects » qui permettra de définir et de suivre un certain nombre d'indicateurs et d'effectuer des analyses croisées des données permettant d'appréhender, sur le court terme comme le long terme, les évolutions des soldes versées. Par ailleurs, en avance de phase sur le déploiement du logiciel Source Solde, le ministre a prévu en 2016 la mise en service d'un Info-centre nommé Source Décisionnel qui sera alimenté par les SIRH et SI Solde des ADS. Cet outil permettra d'effectuer statistiques et simulations.	4	La gendarmerie nationale s'inscrit dans une volonté de rationalisation de ses procédures de gestion des ressources humaines afin de tendre vers des dispositifs existant au sein de la fonction publique. Même si le code de la défense prévoit que les normes sont transposables, un long travail est nécessaire pour obtenir l'application de la loi. Ainsi, s'agissant des avancements de grade, l'introduction du ratio promu/promouvables va permettre à la gendarmerie nationale d'assurer une gestion prévisionnelle optimisée des effectifs, des emplois et des compétences, tout en maîtrisant les promotions dans une logique de valorisation des personnels méritants. Concernant les évolutions indiciaires et indemnitaires, plusieurs ont été mises en œuvre : - la revalorisation de la grille indiciaire des sous-officiers dans le cadre du nouvel espace statutaire concernant la catégorie B ; - celle de la grille indiciaire des capitaines, afin de préserver l'attractivité du recrutement « rang » et de fidéliser les militaires de ce grade qui présentent une tendance plus forte au départ anticipé à la retraite ; - la prime de fidélisation attribuée aux volontaires de la gendarmerie nationale ayant la qualité d'agent de police judiciaire adjoint, à titre expérimental pour une durée de 3 ans, afin de fidéliser ces personnels, tout en assurant une meilleure reconnaissance de leur engagement, de leurs sujétions particulières et des risques encourus. En octobre 2015, le président de la République a décidé que le protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) de la fonction publique s'appliquera aux personnels militaires à partir de 2017 selon les mêmes principes et modalités que pour la fonction publique civile. Il s'appliquera en deux phases : - une première dès 2017 qui consistera à un « transfert primes/points » déterminé en fonction du corps d'appartenance qui permettra de renforcer la partie indiciaire de la rémunération sans aucune perte de salaire avec, à terme, un effet positif direct sur la pension de retraite, - une seconde, à partir de 2018, aboutira à la revalorisation des grilles indiciaires. De nombreuses mesures d'amélioration de la condition statutaire, indiciaire et indemnitaire des gendarmes sont programmées à compter de 2017 suite à la réflexion menée dans le cadre de la feuille de route sociale. Parmi celles-ci, on peut notamment citer : la revalorisation de l'indemnité de sujétions spéciale de police (ISSP), de l'allocation de mission judiciaire (AMJG), de l'indemnité spécifique spéciale (ISS) pour les gendarmes adjoints volontaires et de l'allocation journalière d'alimentation des gendarmes mobiles, la reconnaissance de l'engagement des agents de police judiciaire (APJ) avec un avancement semi-automatique au grade d'adjudant à 25 ans de service, l'assimilation à la catégorie B des militaires du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale et l'augmentation de la prime spéciale pour les officiers de police judiciaire habilités.
14_31	169	Pour la même raison, le Haut Comité recommande de conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires. Compte-tenu des difficultés à disposer d'éléments statistiques du fait de la mise en œuvre de LOUVOIS, le Haut Comité recommande de veiller tout particulièrement à ce que le logiciel Source Solde soit en mesure de produire des données statistiques permettant d'analyser la solde et ses évolutions. Il recommande enfin au ministère de la défense, en attendant le déploiement du logiciel Source Solde, de mettre en place un outil de suivi statistique de la solde permettant de mesurer les effets indiciaires et l'impact des mesures catégorielles.	2014	8	L'administration des militaires	1	id recommandation 168 (14_30)	4	Le périmètre de fonction et de responsabilité (FER) a été clarifié à compter du 1er janvier 2016. Initialement versée aux seuls commandants de la paramétrage de la solde dans le SI Agorha prend en compte cette nécessité. Le Progiciel de Gestion Intégré (PGI) Agorha va arrêter la solde des gendarmes en mode intégré, en limitant les interfaces complexes à paramétrer et à synchroniser.
14_32	170	Le Haut Comité recommande de donner davantage d'importance à la politique de prévention. Il souligne le rôle primordial du commandement dans cette action.	2014	8	L'administration des militaires	4	Le ministre de la Défense a lancé depuis 5 ans trois plans particuliers de prévention au profit des militaires d'active : - troubles psychiques post-traumatiques dans les armées (actuellement au volet 3 - 2016-2018). - prévention des risques d'accidents liés à la préparation physique du militaire. - prévention des risques liés à l'alcool en milieu militaire. Ils s'ajoutent à l'action générale conduite par la fonction « prévention » au sein des armées, par exemple sous forme de stages de sensibilisation aux méfaits de la drogue et de l'alcool ou de séances d'information collectives sur la prévention des risques professionnels liés à la consommation de produits psychoactifs et à celle des organismes de santé tels la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) qui contribue au plan de prévention des risques liés à l'alcool en milieu militaire, étendu au cannabis et aux psychotropes.	4	La gendarmerie est engagée dans une politique globale de prévention des risques psychosociaux, avec le soutien de l'ANACT. Fondés sur le renforcement de la coordination des acteurs et structures existantes, des comités de pilotage (COPIL) ont été organisés au sein des régions et formations assimilées pour piloter le plan de prévention des RPS au niveau local. Ce dispositif a pour finalité la mise en œuvre de mesures préventives pour supprimer ou réduire l'exposition des personnels aux situations fragilisantes. Il s'agit d'une œuvre collective qui s'appuie sur la cohésion et l'adhésion des personnels, avec pour objectif de promouvoir le bien-être au travail, facteur d'équilibre et d'efficacité. S'agissant plus précisément de la prévention des conduites addictives, un protocole entre la gendarmerie, l'UNEO et la Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) vise à renforcer la lutte contre la prise de substances psychoactives au sein de l'institution. Le dispositif prévoit l'organisation de journées de sensibilisation aux conduites addictives et la diffusion de dépliants à l'attention de la chaîne de commandement ainsi qu'aux personnels. Les actions de prévention d'une journée s'adressent prioritairement aux militaires ayant fait l'objet d'une sanction en lien avec les addictions. La participation à cette action de sensibilisation, proposée par le commandement au militaire en proie à une addictologie reconnue, demeure une démarche individuelle et volontaire. Parallèlement il a été proposé aux commandants de région de gendarmerie ou de formation assimilée de faire connaître leur besoin en conférences sur les risques de l'alcool. Cette information est assurée par l'ANPAA (association nationale de prévention en alcoologie et addictologie). La prévention du suicide constitue également un enjeu majeur pour l'institution. Dans le cadre d'une politique de communication sur cette problématique, l'édition d'un guide doit venir aider les échelons de commandement à gérer la crise et la communication après un suicide dans une unité. Après chaque suicide, des enquêtes de causalité sont effectuées afin de recueillir des faits sur l'événement, d'en rechercher les causes, notamment si elles ont un lien avec l'activité professionnelle, et de proposer à l'échelle de l'institution des mesures de prévention adaptées.
14_33	171	Le Haut Comité maintient les recommandations mentionnées dans ses précédents rapports visant à faire bénéficier tout militaire muté, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au logement. En outre, comme il l'évoque dans son 8e rapport sur l'administration des militaires, le Haut Comité recommande qu'une attention particulière soit portée à la qualité et à l'entretien courant des infrastructures d'hébergement, au bon dimensionnement du parc et à l'harmonisation des règles de calcul du montant des prestations accessoires, notamment en région Ile-de-France.	2014	8	L'administration des militaires	4	Le ministère s'attache à faire bénéficier tout militaire muté d'une aide au logement. (cf. p. 7) En 2015, les crédits de maintien en condition (MC) à la disposition des commandants de base de défense ont été abondés de 50 M€ supplémentaires. Ce surcroît de ressources a contribué à la prise en compte des besoins Sentinelle et PRODEF, mais a également largement bénéficié à l'amélioration de l'entretien courant du parc d'hébergement. Cet effort est prévu d'être poursuivi dans les années à venir avec un haut niveau de priorité au maintien en condition, à la maintenance lourde et à l'adaptation capacitaire du parc d'hébergement.	4	L'organisation et les modes d'action définis et mis en œuvre par la gendarmerie nationale pour réaliser ses objectifs de performance reposent sur la concession de logement par nécessité absolue de service, qui permet de disposer en permanence de « premiers à marcher » non engagés dans l'emploi mais disponibles immédiatement pour répondre aux impératifs opérationnels nécessitant une réaction immédiate ainsi qu'une capacité de montée en puissance supplémentaire très rapide.
15_01	172	Le Haut Comité recommande de veiller, s'agissant des associations professionnelles nationales de militaires, à ce que le nouveau cadre législatif soit respecté dans sa lettre et dans son esprit. Cet objectif suppose d'informer de façon claire et complète les futures associations des moyens et des modalités de leur action et de réagir immédiatement à d'éventuelles dérives.	2015	9	Perspectives de la condition militaire	4	S'agissant de la lettre, l'ensemble des textes d'application, réglementaires et infra réglementaires, font l'objet d'un dialogue, notamment avec les instances de concertation, pour une mise en place de l'ensemble du dispositif à la fin de l'année 2016. La DRH-MD a un rôle important à jouer. C'est la raison pour laquelle : - elle a discuté avec chaque nouvelle APNM ayant régulièrement déposé ses statuts, afin d'expliquer aux militaires qui souhaitent créer une APNM les conditions à remplir pour leur constitution, les règles de leur représentativité et le cadre de leur action. - la DRH-MD / SD FM a été réorganisée pour accompagner la création des APNM tout en veillant à la conformité de leurs statuts et leurs actions à l'esprit de la loi	4	De nombreuses associations se sont créées autour de la gendarmerie. Qu'il s'agisse de retraités, de réservistes, de militaires d'active (APNM) ou encore d'amis de la gendarmerie, elles fédèrent aujourd'hui quelques 70.000 adhérents. Afin d'accompagner au mieux les associations, et notamment les APNM, le directeur général de la gendarmerie nationale a souhaité la rédaction d'une charte, permettant d'accorder et de généraliser toutes les bonnes pratiques constatées et facilités accordées par la gendarmerie. Cette charte a été signée par le directeur général et 14 présidents d'association (dont 2 APNM) le 31 mars 2016. Tout en laissant aux associations leur liberté d'action, cette charte permet aux échelons de commandement de la gendarmerie de mieux connaître le tissu associatif et les suites à donner à leurs sollicitations. Le DGGN a également souhaité, dès 2015, renforcer le lien avec les associations, en confiant la fonction de conseiller du dialogue social au Secrétaire général du Conseil de la fonction militaire de la gendarmerie (CFMG). En outre, un espace d'échanges et de partage dédié spécifiquement aux associations et à leurs adhérents, a été créé sur le site Gendcom de la gendarmerie. Dissocié du forum de libre expression ouvert à tous les gendarmes, cet espace regroupe toutes les discussions liées aux faits associatifs ainsi que les fils initiés par les membres des associations.
15_02	173	Le Haut Comité recommande que la DGAFP et la direction du budget associent le ministère de la défense pour les armées, et le ministère de l'intérieur pour la gendarmerie, à la définition de la politique salariale, afin de garantir l'application simultanée aux militaires des mesures de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'état.	2015	9	Perspectives de la condition militaire	4	Le ministère de la défense souscrit à la recommandation du HCECM. En application de l'article L. 4123-1 du code de la défense, « toute mesure de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'Etat est, sous réserve des mesures d'adaptation nécessaires, appliquée avec effet simultané aux militaires ». S'agissant de PPCR, et conformément à la décision du Président de la République, ce protocole sera appliqué aux militaires dans les mêmes termes et dans les mêmes échéances que pour les fonctionnaires civils.	4	Si aucune instance n'existe pour assurer la coordination entre la DGAFP, la direction du budget et les ministères de la défense et de l'intérieur, il convient de préciser que des comités de pilotage techniques sont mis en place afin de coordonner et d'harmoniser les mesures indiciaires et de sujétion. Le protocole PPCR a notamment fait l'objet d'un COPIL.

15_03	174	<i>Le Haut Comité recommande que la transposition à la fonction militaire des conclusions des négociations dites de « parcours professionnels, carrières et rémunérations » soit engagée le plus rapidement possible.</i>	2015	9	Perspectives de la condition militaire	4	idem reco 174	4	Le 31 mai 2016, chaque personnel de la gendarmerie a reçu sur sa messagerie interpersonnelle la lettre du ministre de l'Intérieur, rappelant les objectifs et la portée des mesures contenues dans le protocole qu'il a signé le 11 avril dernier avec le CFMG. Le ministre rappelle la volonté du président de la République de mieux reconnaître l'engagement quotidien des militaires de la gendarmerie, avant de préciser les principaux axes de ce plan pluriannuel : - la revalorisation indiciaire par la transposition du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » ; - la reconnaissance du fort engagement opérationnel des militaires de la gendarmerie ; - la valorisation des efforts de formation et de qualification ; - la reconnaissance des responsabilités exercées ; - l'octroi de mesures transversales complémentaires.
15_04	175	<i>Le Haut Comité recommande à l'INSEE, à la DGAPP et à l'OED de produire un effort particulier pour surmonter les difficultés du traitement statistique de la solde dues à LOUVOIS.</i>	2015	9	Perspectives de la condition militaire	4	L'OED s'attache à corriger les anomalies issues de Louvois dans les différentes études statistiques qu'il effectue.	NC	Non concerné
15_05	176	<i>Le Haut Comité recommande d'ouvrir une voie d'accès aux militaires contractuels et de carrière dans la « fonction publique en uniforme » et dans la fonction publique hospitalière. Cette nouvelle voie garantirait la prise en compte des mérites individuels. Elle pourrait concerner, pour les corps en uniforme, selon les besoins et selon les années, jusqu'au tiers des recrutements réalisés.</i>	2015	9	Perspectives de la condition militaire	1	La mobilité entre la fonction militaire et les fonctions publiques civiles, par voie de reclassement, est ouverte à la fois, et de manière exclusive : - par concours interne ; - selon des procédures spécifiques et dérogatoires, sous couvert d'une commission indépendante, la CNOI (ex : le détachement 4139-2). Contrairement à la fonction publique d'Etat et aux collectivités territoriales, la fonction publique hospitalière ne publie pas de fiches de postes. La démarche de prospection incombe aujourd'hui aux intéressés. L'alignement sur les autres administrations pourrait susciter davantage de candidatures. En revanche, les termes évoqués dans le rapport 2015, p.86, mériteraient d'être explicités davantage (« Il ne s'agit pas ici de raisonner en termes de reconversion, mais plutôt de développement de carrière et de parcours professionnel au service de l'Etat et des collectivités publiques, dans le cadre d'un continuum entre fonction militaire et fonction publique »). Le « développement de carrière » suppose une ressource, en gestion, aux compétences immédiatement transposables de la fonction militaire à la fonction publique. Or, celle-ci est numériquement trop faible pour faire l'objet d'une politique.	1	La gendarmerie offre des opportunités de recrutements à vocation interne ouvertes aux gendarmes adjoints volontaires, aux adjoints de sécurité en activité, aux militaires sous contrat des autres armées en activité ou aux réservistes de la gendarmerie (concours SOG interne dit "deuxième concours"). A l'inverse, le dispositif de reconversion mis en place au sein de la gendarmerie permet à tout militaire de bénéficier d'une aide à la reconversion, dès lors qu'il a accompli 4 années de services effectifs ou d'une aide à l'insertion professionnelle dans le cas où il totalise moins de 4 ans de services. Ce dispositif de reconversion s'adresse en priorité aux populations à carrière courte, à savoir les volontaires (AGIV et GAV), les sous-officiers non admis dans le corps des sous-officiers de carrière et les officiers sous contrat afin de leur donner les moyens de réussir leur insertion dans le secteur civil. Les militaires du grade de gendarme peuvent également accéder au corps d'encadrement et d'application de la police nationale grâce à une passerelle statutaire mise en œuvre depuis en 2011.
15_06	177	<i>Afin de mettre en œuvre de façon cohérente et non déstabilisante les dispositions de la loi de 2009 sur la mobilité, le Haut Comité recommande d'établir par décret, sur un fondement législatif si besoin est, une correspondance des grades entre corps militaires et corps de la fonction publique.</i>	2015	9	Perspectives de la condition militaire	1	Les décrets d'application de la loi sur la mobilité et les parcours professionnels (LMPP) font l'objet d'un dialogue interministériel. S'agissant de la correspondance entre corps militaires et corps de la fonction publique, les réflexions conduisent aujourd'hui à préférer la solution d'une commission indépendante telle qu'elle est prévue par la LMPP plutôt qu'à une correspondance des grades.	4	Afin de développer la mobilité et d'améliorer les déroulements de carrière, la gendarmerie cherche à faire évoluer les grilles indiciaires de ses personnels militaires en leur faisant bénéficier des mêmes améliorations que celles des autres agents de la fonction publique. Cette démarche vise également à garantir les grands équilibres au sein du Ministère de l'Intérieur, dans le respect du principe d'une équité globale entre la gendarmerie et la police nationales. Dans le cadre du « protocole pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers de la gendarmerie nationale », il a, par exemple, été décidé de modifier le statut des sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale pour assimiler ce corps à la catégorie B, ce qui conduira la gendarmerie à créer une grille spécifique assimilée à l'échelle de solde n°4 et ainsi à établir une parité indiciaire avec les sous-officiers de gendarmerie. De même, postérieurement à la signature du protocole, le Premier ministre a décidé le 28 juin 2016, conformément à l'engagement présidentiel, de traiter la situation des officiers supérieurs de la gendarmerie dans les mêmes conditions que les corps civils de catégorie A+. Ceux-ci vont ainsi être reconnus comme faisant partie de la haute fonction publique dès le grade de lieutenant-colonel, voire celui de chef d'escadron et de commandant pour les titulaires d'emplois de niveau supérieur relevant d'une "classe fonctionnelle". Cette décision se matérialisera, au plan indiciaire, par une grille de rémunération spécifique. Cette décision permet ainsi de clarifier le positionnement des officiers supérieurs au sein de la haute fonction publique.
15_07	178	<i>Il recommande de poursuivre et de développer les efforts engagés dans la définition de qualifications, en vue de répondre aux besoins des armées et de faciliter la poursuite de la carrière professionnelle des militaires dans le secteur privé.</i>	2015	9	Perspectives de la condition militaire	1	Le ministère de la défense, au regard de son modèle RH, est très attaché aux possibilités offertes en matière de « deuxième » carrière. Afin de faciliter l'insertion des militaires dans le secteur privé, il a réalisé d'importants travaux visant à établir un dictionnaire des compétences, dans le cadre du Référentiel des emplois ministériels (REM), propre à transcrire dans un langage unique et partagé les qualifications à détenir dans les différentes familles professionnelles, que l'on soit civil ou militaire. Il s'efforce aussi d'obtenir la validation d'un certain nombre de compétences tout au long de leur carrière, par exemple par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Il mène enfin une politique de certification dynamique : au 1er janvier 2016, 76 titres à finalités professionnelles sont enregistrés au RNCP et accessibles de fait par la VAE (parmi ces 76 certifications, 11 sont enregistrées de droit et 65 sont issues d'une demande d'enregistrement de la part du ministère, ce qui illustre une démarche très proactive). Ce sont ainsi 4 773 certifications professionnelles qui ont été délivrées en 2015.	4	Dans le cadre de la stratégie de formation des militaires de la gendarmerie nationale et de la gestion prévisionnelle des ressources humaines de la gendarmerie, le schéma directeur de la formation présente une vision pluriannuelle cohérente et globale, pilotée au plan central. S'inscrivant dans l'esprit de modernisation de la feuille de route du directeur général de la gendarmerie nationale, ce schéma directeur doit répondre à un triple objectif : adapter le dispositif de formation aux évolutions sociétales et technologiques, optimiser les capacités opérationnelles de la gendarmerie et enrichir les parcours individuels. De plus, la gendarmerie nationale développe son partenariat avec le monde de la recherche universitaire afin de valoriser les parcours internes et d'améliorer sa lisibilité externe. Par exemple, depuis la rentrée 2014/2015, l'École des Officiers de la Gendarmerie Nationale propose un MBA spécialisé en management de la sécurité. Ce diplôme à vocation internationale, de niveau bac +6, est le premier consacré au management de la sécurité, délivré par une grande école de service public, en formation initiale. Il permet l'acquisition des compétences et des expertises nécessaires à l'évaluation et la gestion des risques pouvant toucher entreprises et acteurs institutionnels. Par ailleurs, la gendarmerie inscrit régulièrement des militaires dans des cursus universitaires. Cette démarche lui permet d'enrichir ses compétences sans créer de structure de formation interne. En particulier, la formation supérieure des officiers affectés dans des postes d'expertise est assurée dans ce cadre (Institut de recherche criminelle de la gendarmerie nationale (IRCGN), Service des technologies et des systèmes d'information de la sécurité intérieure (ST(SI))). Au besoin, la gendarmerie participe à l'élaboration du diplôme avec l'université. C'est le cas des diplômes relatifs aux enquêtes faisant appel aux technologies numériques (université technologique de Troyes). Au total, hors formations de l'enseignement militaire supérieur, la gendarmerie a signé 23 conventions avec des établissements universitaires et 29 conventions avec d'autres établissements institutionnels ou privés. En parallèle, la gendarmerie veille à ce que les titres ou diplômes qu'elle délivre fassent l'objet d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Bien qu'il ne permette pas de se prévaloir d'un diplôme civil ou de constituer une équivalence vis-à-vis d'un diplôme de l'éducation nationale, cet enregistrement permet une reconnaissance d'un niveau de formation dans un domaine donné. Ces certifications s'établissent de plus en plus dans un esprit de mutualisation avec la police nationale. Ainsi, 13 titres actifs ont été, en 2016, enregistrés en commun par la gendarmerie et la police auprès de la commission nationale de la certification professionnelle : auditeur en prévention technique de la malveillance et vidéo protection, chef d'opération de secours en montagne, négociateur de crise, enquêteur judiciaire, enquêteur judiciaire de sécurité intérieure (OPJ), chef de caravane de secours en montagne, installateur/maintien des systèmes électroniques de sécurité, chef d'embarcation de sécurité intérieure, cyno-technicien de sécurité intérieure, adjoint de sécurité intérieure, investigateur en matière économique et financière, motocycliste de sécurité intérieure, chef de groupe de maintien de l'ordre. Trois titres mutualisés sont en cours d'enregistrement auprès de la CNCP : responsable d'opérations criminalistiques criminalisticien et opérateur de centre de commandement. Enfin, une cellule au sein du bureau formation de la DGGN informe et accompagne les personnels de la gendarmerie qui souhaitent obtenir un titre militaire (autre qu'un titre de la gendarmerie) ou civil par la validation des acquis de l'expérience (VAE).
		<i>Près de cinq ans après la généralisation des bases de défense, le Haut Comité recommande de mesurer les effets de la mutualisation des soutiens, en termes d'efficacité et d'efficience. Il recommande également, tant au ministère de la défense que dans la gendarmerie, d'évaluer les conséquences de la mutualisation au regard de la responsabilité du chef, de la motivation des militaires et de l'efficacité globale du système.</i>					La création des bases de défense a permis de mutualiser les compétences liées à l'administration et au soutien commun, permettant aux chefs de corps de se recentrer sur leur cœur de métier : la préparation opérationnelle, l'exercice du commandement et le maintien en condition opérationnelle (MCO) des équipements de combat. Les modifications de structures induites, contribuant à la manœuvre en effectifs du ministère, portent plus particulièrement sur la dissolution des unités d'administration et de soutien, dont les fonctions d'administration générale et de soutien commun (AGSC) sont reprises et mutualisées au sein des groupements de soutien de base de défense (GSBdD). Localement, les difficultés constatées dans la qualité du soutien et des services rendus aux formations soutenues résultent du retard dans le déploiement de certains systèmes d'information, la simplification et l'harmonisation des processus et des tâches administratives, de la complexité et des redondances constatées dans l'organisation territoriale des soutiens, notamment à l'échelon régional. Pour y remédier, l'organisation des soutiens a connu plusieurs évolutions en 2014 et 2015 consistant notamment à : - confier au service du commissariat des armées une autorité hiérarchique sur les groupements de soutien de bases de défense ; - mettre en place une gouvernance ministérielle de la chaîne des soutiens afin de faciliter sa simplification et sa mise en cohérence ; - supprimer les états-majors de soutien défense (EMSD), leurs attributions étant reprises au niveau des états-majors de zone de défense et de sécurité. Le ministère est particulièrement attentif au bon fonctionnement global du système ainsi qu'au ressenti des militaires soutenus.		La gendarmerie n'est pas concernée par la généralisation des bases de défense. Cependant, si des actions ponctuelles d'échange ont toujours existé entre la police et la gendarmerie nationales, une nouvelle dynamique de mutualisation a été impulsée depuis le rattachement de la gendarmerie au ministère de l'intérieur. Elle vise un double objectif : générer des économies et des gains d'efficience tout en renforçant les capacités opérationnelles des unités et des services. En matière d'équipements et de logistique, le principe de coopération entre la police et la gendarmerie nationales est devenu la règle. Seuls les besoins spécifiques à l'une ou l'autre des deux forces sont traités de manière autonome. Avec l'exigence de cohérence et de complémentarité, mais également dans le respect des identités propres à chacune des deux forces, la mutualisation est désormais étendue aux structures. Le 1er janvier 2014 a été créé le Service de l'Achat des Équipements et de la Logistique de la Sécurité Intérieure (SAELSI). Il se substitue aux deux sous-directions de l'équipement et de la logistique (SDEL) de la police et de la gendarmerie et intègre une partie des fonctions supports de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC). La création du SAELSI a permis de mettre en place une structure d'achats unique pour les forces de sécurité intérieure. La mutualisation systématique des achats pour tous les nouveaux marchés nationaux est la règle, sauf lorsque le matériel répond à un besoin opérationnel non partagé (à l'exemple des OPEX, des unités aériennes, des véhicules blindés pour le maintien de l'ordre, etc.).

15_08	179		2015	9	Perspectives de la condition militaire	3		<p>Les plans zonaux de mutualisation des ateliers de soutien automobile ont été proposés par les préfets de zone de défense et de sécurité au cours du premier semestre 2010. Chaque plan a été validé en juillet 2010 par une correspondance conjointe des deux directeurs généraux de la police et de la gendarmerie.</p> <p>Sur 106 projets validés, 73 sont finalisés et 33 autres opérations sont programmées jusqu'en 2016.</p> <p>La création des secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur (SGAMI), le 1er mai 2015, est venue relancer ces opérations de mutualisation. Définies au plan zonal, elles sont en cours de déclinaison.</p> <p>En 2016, 21,7% du parc de la police nationale étaient soutenus par la gendarmerie nationale, la police de son côté assurant à la même échéance le soutien de 15,4% du parc de la gendarmerie.</p> <p>- Rationalisation du soutien de l'armement</p> <p>En janvier 2009, le centre technique de l'armement (CTA) de l'ECLPN s'est installé à Limoges dans des ateliers modernes avec pour mission d'assurer le soutien des armes de la police nationale. Une centaine de pistolets est reconditionnée chaque semaine.</p> <p>La gendarmerie nationale s'appuie sur le CTA pour regrouper au niveau national la maintenance du troisième niveau de ses propres armes, qu'elles soient destinées aux missions de police ou spécifiquement militaires (mitrailleuses 12,7...). Réciproquement, depuis septembre 2011, 5 armuriers de la police nationale ont été formés à l'atelier de formation des armuriers de la gendarmerie à Rochefort dans le cadre du protocole police/gendarmerie.</p> <p>Le protocole de soutien de l'armement de la gendarmerie par le CTA a été signé le 14 décembre 2010. La gendarmerie a mis en place 4 armuriers au CTA afin d'effectuer la maintenance de ses armes. Est ainsi créée une filière cohérente de soutien de l'armement pour les deux forces s'appuyant sur les installations techniques du CTA. Elle aura également en charge la formation des personnels en partenariat avec l'atelier de formation des armuriers de la gendarmerie de l'école de gendarmerie de Rochefort. Désormais, les armuriers-pyrotechniciens de la gendarmerie voient leurs activités prioritairement orientées vers les munitions et les études de sécurité pyrotechnique. Les réparations des armes nécessitant des opérations de premier niveau (dépannage, inspection sur place) ou de deuxième niveau (réparations simples et/ou rapides) demeurent de leur compétence. A terme, celles nécessitant un équipement technique spécifique seront réalisées au sein du CTA.</p> <p>D'autres mutualisations en matière de logistique font l'objet d'étude de faisabilité.</p> <p>En matière de mutualisation de la gestion des ressources humaines, la gendarmerie a voulu accompagner au mieux les SGAMI dans leur mise en œuvre. Il convient maintenant de rechercher l'amélioration des services rendus, et notamment en termes de maîtrise des coûts, comme d'efficacité ou de rapidité. A cet effet, un tableau de bord SGAMI a été mis en place afin de mesurer des indicateurs de performance et de pilotage RH en cohérence avec les emplois des services opérationnels.</p> <p>Il importe en tout état de cause, dans la recherche de la meilleure efficacité possible, de distinguer et préserver le soutien opérationnel, indissociable de la performance et qui reste un levier primordial du chef dans sa manœuvre.</p>	4
15_09	180	<i>Le Haut Comité recommande de déléguer aux commandants de formation une enveloppe financière d'ampleur limitée, mais souple d'emploi, pour faire face aux imprévus et aux menues dépenses.</i>	2015	9	Perspectives de la condition militaire	1	<p>Une directive sur l'exécution des dépenses de condition du personnel rapprochée est en vigueur, dans l'armée de terre, depuis le 1er janvier 2016.</p> <p>Elle rassemble les moyens alloués aux chefs de corps ou commandants de formation administrative, qui sont les plus à même de saisir les attentes de leurs subordonnés et d'y répondre avec souplesse, pour leur permettre d'entretenir et d'affirmer au niveau de leur personnel la solidarité, la cohésion, l'attention portée aux familles ou encore le cadre de vie.</p> <p>Cette disposition fait aujourd'hui l'objet d'une démarche au niveau ministériel, en vue de l'attribution d'une enveloppe financière à l'ensemble des commandants de formation.</p>	4	<p>Une dotation financière est accordée annuellement aux unités élémentaires de gendarmerie, en complément des moyens alloués par la formation administrative dans le cadre de son budget de fonctionnement. La gestion de cette dotation financière de l'unité élémentaire est confiée au commandant d'unité qui décide de l'emploi de cette ressource, dans le respect des règles de la dépense publique. Cette DFUE a vocation à financer l'amélioration des conditions de travail et du cadre de vie collective, les conditions d'accueil du public et de financer les opérations de relations publiques des unités visant au rayonnement et à la mise en valeur de l'action de la gendarmerie.</p>
15_10	181	<i>Le Haut Comité recommande d'étendre la gratuité de l'alimentation et de l'hébergement aux caporaux-chefs et aux militaires d'un grade équivalent. Il demande de veiller à ce que la gratuité de la blanchisserie soit effective pour tous les militaires du rang. Il demande également d'étudier la possibilité de mieux compenser les dépenses de logement des militaires du rang logés dans le secteur locatif.</i>	2015	9	Perspectives de la condition militaire	1	<p>En vertu de l'article 12 du décret n° 97-204 du 07 mars 1997, relatif à la mensualisation de la solde des engagés, la prise en charge financière par l'Etat de l'alimentation constitue un droit statutaire seulement pour les engagés volontaires de grade inférieur à caporal-chef.</p> <p>S'agissant de la gratuité de l'alimentation, la politique interarmées (PIA) du soutien- restauration (note n° D-15-008226 / DEF / EMA / PERF / PILSTRAT / NP du 15 décembre 2015) précise que la convergence des droits individuels dans une approche interarmées doit s'envisager dans le cadre plus général de la réforme du système indemnitaire des militaires, après un examen préalable des contraintes de l'état de militaire prises dans leur globalité et en tenant compte des enjeux budgétaires.</p> <p>En ce qui concerne la blanchisserie, le principe de gratuité pour les militaires du rang, rappelé dans le projet de PIA hébergement, devrait mettre fin à la facturation de prestations d'hébergement ou de blanchisserie pour le personnel militaire du rang des deux premiers grades, lorsque ces prestations sont proposées.</p>	NC	Non concerné
15_11	182	<i>Le Haut Comité recommande de poursuivre jusqu'à son terme le traitement des « points noirs » identifiés sur les différentes infrastructures de la défense. Au-delà, il recommande de veiller à la régularité de l'entretien des bâtiments dans lesquels vit et travaille le personnel de la défense et de la gendarmerie.</i>	2015	9	Perspectives de la condition militaire	1	<p>Le traitement des difficultés recensées en matière d'infrastructure se déroule de manière nominale.</p> <p>Les engagements juridiques réalisés en 2014 et 2015 ont permis de dépasser les objectifs de traitement (107%). Il a également été mis en place, en gestion, un suivi particulier pour atteindre les objectifs annuels jusqu'au terme du plan d'actions en cours.</p> <p>Par ailleurs, l'abondement complémentaire des crédits maintien en condition (MC) des Com BdD a permis, en 2015, de remédier aux situations critiques.</p> <p>Le haut niveau de priorité accordé à la maintenance lourde et au MC est de nature à préserver un niveau acceptable d'entretien des bâtiments.</p>	4	<p>Le plan d'urgence pour l'immobilier de la gendarmerie nationale vise à réhabiliter et assurer la maintenance du parc immobilier domanial en vue d'enrayer sa dégradation et de résorber les points noirs immobiliers. L'objectif est d'améliorer durablement les conditions de travail et de vie des gendarmes et de procéder aux mises en sécurité réglementaires. Après une première phase consacrée principalement à la conduite d'études indispensables à la réalisation des travaux lourds de réhabilitation et au lancement des marchés, les premières opérations immobilières d'envergure ont démarré. De façon complémentaire, le pacte de sécurité a permis de débloquer 9,2M€ pour l'immobilier et un plan d'urgence de travaux de sécurisation des casernes (budget d'1 M€) a été lancé suite à l'attentat meurtrier contre deux policiers à Magnanville en juin 2016.</p> <p>Pour sa part, la chaîne immobilière de la gendarmerie, en métropole comme outre-mer, poursuit sa mobilisation pour conduire les très nombreuses opérations de maintenance et de rénovation.</p> <p>Parallèlement, un effort est fait pour exploiter toutes les pistes possibles de financement innovant pour réhabiliter les casernes.</p>
15_12	183	<i>Afin de mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée, le Haut Comité recommande de porter les efforts sur trois catégories d'actions menées par le ministère de la défense : l'aide à l'emploi du conjoint, la garde des enfants et le soutien du conjoint du militaire en opération.</i>	2015	9	Perspectives de la condition militaire	1	<p>L'aide à l'emploi du conjoint fait l'objet de la part du ministère d'une attention particulière depuis plusieurs années : depuis 2012, ce sont 10 594 conjoints de militaires qui ont été reclassés grâce à l'ARD.</p> <p>La prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD, créée par circulaire du 2 mars 2015) 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, en favorisant le recours aux services à la personne pendant toute la durée de l'absence du ressortissant. Une revalorisation de la PSAD sera mise en œuvre dans le cadre du plan d'amélioration de la condition du personnel préparé en 2016 par le ministre de la défense à la demande du Président de la République.</p> <p>Par ailleurs, de nouvelles prestations sont également à l'étude, comme la prestation éducation ou l'aide-ménagère ou familiale à domicile (AMD).</p> <p>S'agissant du soutien au conjoint, de nombreuses réunions préparatoires avant le départ en opérations et pendant la mission, sont organisées par le commandement, en lien avec le bureau de liaison des familles et l'assistante sociale dédiée.</p> <p>Dans l'armée de terre, les bureaux environnement humain des formations sont également chargés de faciliter le soutien des conjoints en opérations tout en prenant garde à ce que ce souci ne lui soit pas abandonné par le commandement de proximité. Un guide de création de crèche qui, reprend, en le synthétisant, celui de la sous-direction de l'action sociale (SDAS) a également été émis, afin de faciliter le dialogue avec les services sociaux locaux, en cas de besoin</p>	4	<p>Rattachée au ministère de l'intérieur, la gendarmerie nationale continue de bénéficier du dispositif d'accompagnement professionnel et social propre au ministère de la défense. A cet effet, elle dispose d'un réseau social de proximité composé d'assistants de service social (ASS) qui travaillent au service des militaires et des personnels civils, de leur famille et des retraités. Ce réseau est complété par celui des districts sociaux des régions de gendarmerie armés par des personnels de la gendarmerie et qui œuvrent au profit des personnels, du commandement local, de l'administration centrale et de la fondation « Maison de la gendarmerie ».</p> <p>Les personnels de la gendarmerie peuvent avoir accès sur le site intranet du bureau de l'action sociale de la DGGN à des informations sur les différents dispositifs auxquels ils sont éligibles en matière d'aide à la parentalité (allocations familiales, prestations d'aide à la garde d'enfants, description des établissements d'accueil de la petite enfance...)</p> <p>En matière d'aide à l'emploi du conjoint, le bureau de la reconversion de la gendarmerie, outre la mise en ligne sur son site des aides à la rédaction de CV et de lettre de motivation ainsi que des conseils pour préparer son entretien d'embauche, ne dispose pas de structure dédiée à l'accompagnement des conjoints. Ces derniers sont orientés vers les Cellules d'Accompagnement vers l'Emploi des Conjoints (CAEC) de l'Agence de Reconversion de la Défense (ARD) du MINDEF qui dispose d'une chaîne de conseillers en emploi implantés au sein de Pôles Défense Mobilité. Cette prise en charge fait l'objet d'une procédure dans le cadre de l'annexe 32 de la délégation de gestion cadre Défense-Intérieur du 28 juillet 2008.</p> <p>Enfin, une cellule d'aide aux blessés de la gendarmerie nationale (CABGN) a été mise en place au sein de la DGGN. Elle constitue un dispositif complet d'accompagnement au profit des militaires blessés et de leurs proches, en apportant des réponses à leurs interrogations et un suivi de leur situation dans la durée.</p>
15_13	184	<i>Le Haut Comité recommande, dans le cadre de la mise en œuvre du nouvel espace statutaire de catégorie C, d'accroître de façon significative l'amplitude de l'intervalle de rémunération indiciaire des militaires du rang.</i>	2015	9	Perspectives de la condition militaire	4	<p>La transposition de la revalorisation de la grille indiciaire des fonctionnaires de catégorie C aux militaires du rang, qui sera pleinement effective en janvier 2017, se concrétise par une dynamisation indiciaire significative ainsi que par un ancrage reconnu des grilles militaires à celles des fonctionnaires.</p> <p>La revalorisation indiciaire se traduit par des gains indiciaires de 6 à 11 points jusqu'à 5 ans de service, de 15 à 20 points entre 5 et 11 ans de service, de 20 points en moyenne de 11 à 20 ans de service et de 28 à 46 points entre 20 et 27 ans de service.</p> <p>Cette évolution indiciaire permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une progression indiciaire de 10 points vs 1 jusqu'à présent, au bout de 10 ans ; - une progression de l'amplitude de la grille, sur 27 ans de service, de 40 points d'indice (112 vs 72) ; - de prétendre à un indice sommital supérieur de 46 points par rapport à l'indice actuel (433 vs 387). 	NC	/

15_14	185	Le Haut Comité recommande de veiller à ce que les conditions de vie du militaire en opération lui garantissent un confort minimum (repas, hygiène corporelle, couchage), adapté aux circonstances. Il recommande également de veiller à ce que le militaire, en opérations extérieures comme en opérations intérieures, puisse facilement se connecter à Internet, si les nécessités opérationnelles ne s'y opposent pas.	2015	9	Perspectives de la condition militaire	1	Les conditions de vie et d'hébergement ont connu une nette amélioration grâce à la mobilisation de tous les organismes concernés au sein du ministère : SCA, SID, CICOS etc. Dans le cadre de Sentinelle et de la région Ile-de-France, principale zone de déploiement au plan national, le plan d'amélioration des conditions de vie a permis : - le déploiement d'infrastructures légères ; - la réévaluation des standards d'alimentation ; - l'adaptation du rythme d'activité dans cette opération, en particulier par une diminution des horaires et une diminution des amplitudes ; - l'accès gratuit aux transports, aux activités culturelles et de loisir (visite avec la famille dans des parcs de loisirs). La gestion des liaisons Internet fait partie des axes de travail et pourra s'appuyer sur une mission du CGA inscrite au plan de missions 2015-2016.	4	La gendarmerie porte une attention particulière à la condition de vie de ses militaires en déplacement. Une commission de la gendarmerie mobile placée auprès du major général est consultée régulièrement tant sur l'emploi que sur les dispositions logistiques impactant les personnels en déplacement. La chaîne des instances de représentation des personnels est très dynamique et s'appuie sur un conseiller GM national et des conseillers GM placés auprès des commandants de région zonaux.
15_15	186	Le Haut Comité recommande l'élaboration d'une politique globale de la condition militaire. À cet effet, pourrait être mise en place, sous l'autorité conjointe du CEMA et du DGGN, par délégation du ministre de la défense et du ministre de l'intérieur, une mission interministérielle et interarmées permanente chargée de l'élaboration, de la proposition et du suivi de la politique de la condition militaire. Cette mission s'appuierait, d'une part, sur des analyses prospectives élaborées par des chercheurs en sociologie militaire, d'autre part, sur les différents pôles en charge de la condition du personnel militaire au sein des ministères concernés. La politique décidée au niveau des ministères de la défense et de l'intérieur devrait être dotée d'enveloppes budgétaires spécifiques.	2015	9	Perspectives de la condition militaire	3	La condition militaire est un équilibre qui doit répondre au besoin d'attractivité des forces armées et évoluer régulièrement pour intégrer l'évolution de la société et de la fonction publique. Dans cette perspective et dans le cadre de la rénovation du modèle RH, la DRH-MD est chargée d'animer un groupe de travail (GT) relatif à l'évolution de la condition militaire. Les travaux à réaliser en matière de valorisation de la condition militaire reposent sur 3 axes : - identifier les mesures bénéficiant à la fonction publique de l'Etat dont le statut général des militaires peut s'inspirer, sans craindre une remise en cause de ses fondamentaux ; - inventorier les mesures spécifiques (statutaires, indiciaires, indemnitaires, ...) nécessaires aux forces pour atteindre leurs objectifs opérationnels ; - prévoir les moyens budgétaires adaptés à ces ambitions.	3	Si aucune structure n'existe au niveau ministériel, au sein de la DGGN, la DPMGN, et notamment sa sous-direction de la politique des ressources humaines, est chargée de l'élaboration et du suivi de la politique globale de la condition de ses personnels civils et militaires. A cet effet, elle s'appuie sur des études prospectives réalisées par son Bureau Analyse Anticipation (BAA) qui agit en étroite collaboration avec les autres forces armées et la police nationale. Les mesures dédiées à la gendarmerie dans le cadre de la feuille de route sociale des forces de sécurité en début d'année 2016 représentent des avancées majeures qui ont pu être réalisées après des mois de réflexion et d'échanges constructifs entre le CFMG, la chaîne de concertation et les services de la DGGN.
15_16	187	Le suivi et l'analyse des thématiques constitutives de la condition militaire nécessitent la mise à disposition de données statistiques fiables, homogènes et actualisées qui permettent les comparaisons. Or, cette exigence n'est pas satisfaite dans plusieurs domaines qu'il s'agisse des rémunérations, du temps d'activité et, d'une façon générale, des ressources humaines. C'est pourquoi le Haut Comité recommande de produire un effort majeur pour harmoniser les données des systèmes d'information des ressources humaines des forces armées. La réalisation jusqu'à son terme de ce chantier est en outre indispensable à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute politique de la condition militaire.	2015	9	Perspectives de la condition militaire	1	En raison de la défaillance du calculateur Louvois entré en service en 2011-2012, le ministère de la défense a fixé comme priorité son remplacement par un nouveau calculateur « Source solde ». Cette mesure explique que le remplacement des SIRH des armées et services (terre, mer, air, santé) et d'ALLIANCE par un SIRH ministériel unique ait été différé après 2019 (fin des raccordements à « Source Solde »). Pour autant, la fiabilisation des données dans les SIRH est et reste une priorité, tant pour contribuer à la résorption des dysfonctionnements de Louvois que pour préparer l'arrivée de « Source Solde » dans un environnement stabilisé. Le déploiement de « Source décisionnel » (ou Base de données RH BDRH), en 2016, alimenté par les données des SIRH et des SI solde ou paye, est prévu à ce titre pour permettre les statistiques et comparaisons souhaitées par le HCECM, ainsi que les projections financières permettant un pilotage encore renforcé de la masse salariale.	4	Agorha (Application de gestion de l'organisation et des ressources humaines) vise à intégrer les règles actuelles de gestion centralisées et déconcentrées aux moyens de traitements informatiques centralisés. Ce système d'information repose sur la maintenance et l'utilisation d'une base de données informatiques du personnel, complétée par des informations relatives à l'organisation. La base Agorha est dédiée à l'ensemble des gestionnaires de la chaîne des ressources humaines dans sa version SAP et à la disposition de tous les personnels militaires de la gendarmerie par son interface « portail intranet Agorha ». La totalité des informations collectées sert de base aux traitements périodiques ou ponctuels de gestion administrative du personnel (recrutement, avancement, mobilité...). Elle permet d'élaborer les travaux de planification, de programmation et de pilotage de la politique des effectifs de la gendarmerie nationale ainsi que de rendre compte de l'exécution de la consommation des emplois. Elle permet la production d'études statistiques ou prévisionnelles. Pleinement évolutive, Agorha fait l'objet d'adaptations en fonction des nouveaux besoins qui peuvent apparaître. Une prochaine évolution concernera l'implémentation d'un module relatif à la solde des militaires de la gendarmerie.
15_17	188	La décision prise par le Gouvernement le 30 septembre 2015 d'appliquer dans l'ensemble de la fonction publique l'accord « Parcours professionnels, carrières et rémunérations », lequel comporte d'importantes mesures d'amélioration des carrières et des niveaux de rémunération, devrait, selon le Haut Comité, bénéficier également à l'ensemble de la fonction militaire. Cette orientation vaut naturellement pour d'éventuelles mesures générales qui affecteraient la valeur du point d'indice mais aussi pour les mesures de restructuration des carrières. Le Haut Comité souligne, s'agissant de ces dernières mesures, combien il est important, pratiquement et psychologiquement, que la transposition, avec le cas échéant les adaptations requises, intervienne pour les militaires selon le même calendrier que celui décidé pour la fonction publique.	2015	9	Perspectives de la condition militaire	4	La transposition aux militaires du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) s'effectuera dans les mêmes conditions que pour la fonction publique, à compter du 1er janvier 2017 et selon le même cadencement, conformément à l'article 148 de la loi de Finances pour 2016. Les mesures de transposition aboutiront à une revalorisation indiciaire en stricte équité avec celle bénéficiant aux fonctionnaires. Par ailleurs, le gouvernement a annoncé, le 17 mars 2016, une revalorisation de la valeur du point d'indice en deux temps : il augmentera de 0,6 % le 1er juillet 2016 puis du même pourcentage le 1er février 2017. Aux termes de l'article L. 4123-1 du code de la défense qui précise que « toute mesure de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'Etat est, sous réserve des mesures d'adaptation nécessaires, appliquée avec effet simultané aux militaires », l'augmentation de la valeur du point d'indice bénéficiera donc aux militaires dans les mêmes délais que pour les fonctionnaires civils. De façon mécanique, cette revalorisation se traduira également par une augmentation des indemnités indexées sur la valeur du point d'indice.	4	La transposition du protocole PPCR s'inscrit dans un cadre plus global de mesures catégorielles qui entreront en vigueur à partir de 2017, au titre du « protocole pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers » dans la gendarmerie nationale signé le 11 avril 2016. Ce dispositif est destiné à moderniser les carrières dans l'ensemble de la fonction publique (d'Etat, territoriale et hospitalière) et revaloriser les rémunérations de ses agents sur la période 2016-2020. Le président de la République a décidé de le transposer aux forces de sécurité et aux armées, à compter du 1er janvier 2017. Le budget total octroyé à la gendarmerie est de 255,39 M€ dont 40,5 M€ au titre de la revalorisation du point d'indice et de 91,41 M€ au titre de PPCR.