



# HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

10<sup>e</sup> RAPPORT

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

OCTOBRE 2016



# 10<sup>e</sup> RAPPORT

## REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

### PRÉAMBULE

1. Créé par l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, devenu l'article L4111-1 du code de la défense, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission<sup>1</sup> « d'éclairer le Président de la République et le Parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire [...]. Dans son rapport annuel, il formule des avis et peut émettre des recommandations ».

2. « La condition militaire recouvre l'ensemble des obligations et des sujétions propres à l'état militaire, ainsi que les garanties et les compensations apportées par la Nation aux militaires. Elle inclut les aspects statutaires, économiques, sociaux et culturels susceptibles d'avoir une influence sur l'attractivité de la profession et des parcours professionnels, le moral et les conditions de vie des militaires et de leurs ayants droit, la situation et l'environnement professionnels des militaires, le soutien aux malades, aux blessés et aux familles, ainsi que les conditions de départ des armées et d'emploi après l'exercice du métier militaire ».

Cette définition de la condition militaire, établie par l'article 9 de la loi du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019, est insérée dans l'article L4111-1 du code de la défense. Elle correspond à une approche inclusive de la condition militaire, retenue de fait, depuis 2005, par le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

3. Présidé par un membre du Conseil d'État, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM) comprend neuf personnalités, indépendantes et bénévoles<sup>2</sup>, nommées pour quatre ans par décret du Président de la République.

4. Depuis 2013, le rapport annuel du Haut Comité est scindé en deux parties :

- un rapport thématique diffusé à l'été ;
- une revue annuelle de la condition militaire, diffusée à l'automne.

La diffusion décalée de la revue annuelle permet de présenter des données de référence consolidées, relatives à l'année précédente, en l'occurrence l'année 2015 pour la présente revue. Toutefois, dans le souci d'être au plus près de l'actualité, la présente revue annuelle, comme les précédentes éditions, s'attache également à mettre en évidence certains constats ou faits marquants du premier semestre 2016.

5. Le Haut Comité, dans ses analyses comme dans ses constats, se tient strictement à la mission d'instance indépendante qui lui est confiée par le législateur. Il émet les appréciations et les recommandations qui lui paraissent découler des constats effectués, tout en étant conscient des contraintes budgétaires strictes qui pèsent sur les ministères de la défense et de l'intérieur. Il prend en compte ce contexte pour arrêter ses choix en matière de recommandations.

6. Le tableau de suivi des recommandations formulées dans les précédents rapports<sup>3</sup> permet d'apprécier, à partir des réponses du ministère de la défense et de la direction générale de la gendarmerie nationale, la manière dont ces recommandations sont suivies d'effet. La revue 2016

<sup>1</sup> Cf. annexe 1.

<sup>2</sup> Cf. annexe 2.

<sup>3</sup> Cf. p. 143.

rend compte de la mise en œuvre globale des recommandations. Elle ne la présente de façon détaillée que pour les deux derniers rapports (8<sup>e</sup> rapport portant sur *l'administration des militaires* et 9<sup>e</sup> rapport relatif *aux perspectives de la condition militaire*). Le tableau de suivi de l'ensemble des recommandations émises depuis 2007 est cependant accessible sur les pages Internet et intranet du Haut Comité.

*Au titre de l'année 2015, les dépenses de fonctionnement du HCECM se sont élevées à 12 980 €. Elles recouvrent pour l'essentiel les frais de déplacement de ses membres et le financement de ses publications.*

*Cet organisme dispose en outre d'un secrétariat général permanent, composé de quatre militaires. La masse salariale, hors pensions et charges, imputée sur les crédits du ministère de la défense, représente environ 270 000 €.*

Les rapports du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont disponibles au format numérique sur :

- le site Internet du ministère de la défense, [www.defense.gouv.fr](http://www.defense.gouv.fr) (onglet « Vous et la défense ») ;
- le site Internet de La Documentation française, [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr) ;
- les sites intranet du ministère de la défense et de la gendarmerie.

## SYNTHÈSE

1° **Sur le plan opérationnel**, l'année 2015 a été marquée par le lancement de l'opération Sentinelle, laquelle a constitué **un tournant majeur** depuis la professionnalisation des forces armées et a mobilisé quotidiennement entre 7 000 et 10 000 militaires. Dans son 10<sup>e</sup> rapport thématique, le HCECM a mis en évidence les impacts sur la condition militaire de cette mission nouvelle, impacts d'autant plus forts qu'elle s'est ajoutée aux missions extérieures et aux autres missions de protection, terrestres, maritimes ou aériennes, régulièrement confiées aux forces armées et dont les dispositifs ont été également renforcés (cf. 10<sup>e</sup> rapport thématique, p. 58 à 61).

**Les constats principaux dressés il y a six mois par le HCECM (intensification de l'activité opérationnelle, réduction du temps consacré à la préparation opérationnelle, augmentation des durées d'absence) sont perceptibles dans les statistiques désormais disponibles et couvrant l'ensemble de l'année 2015 :**

- fin 2015, le volume de militaires déployés en mission de protection a été multiplié par quatre par rapport à fin 2014 ;
- le nombre de jours moyen de projection (OPEX, OPINT et MCD) des militaires de la force opérationnelle terrestre a augmenté de 43 % entre 2014 et 2015. Parallèlement, le volume moyen de journées de préparation opérationnelle a baissé de 24 % dans la même période, illustrant l'effet d'éviction de la hausse des projections sur l'entraînement ;
- le taux moyen d'activité des réservistes opérationnels a très sensiblement augmenté entre 2014 et 2015, notamment au sein de l'armée de terre et de la gendarmerie.

2° **Sur le plan des effectifs, l'année 2015 est également une année de rupture.** Alors que 2014 s'était inscrite dans une trajectoire de déflation, 2015 marque le terme de la baisse continue observée depuis près de 50 ans. La loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire a modifié sensiblement la loi de programmation 2014-2019 en atténuant de 18 750 ETP, dont 7 500 dès 2015, les diminutions initialement prévues de 33 675 ETP. Les attentats de novembre 2015 ont conduit à effacer toute nouvelle réduction des effectifs, le Président de la République décidant le 6 avril 2016 « de renforcer de 10 000 postes au total, au cours des années 2017 à 2019, les effectifs du ministère de la défense, prévus dans la loi de programmation militaire actualisée en juillet 2015 »<sup>4</sup> au bénéfice, notamment, des unités opérationnelles et de la cyberdéfense.

**Ces choix ont conduit les armées à mener une manœuvre majeure de recrutement.** Les forces armées ont recruté, au sein de la société civile, 26 325 militaires en 2015, soit une augmentation globale de 49 % pour l'armée de terre, 20 % pour la marine et 80 % pour l'armée de l'air. Le nombre de militaires du rang recrutés dans les forces armées en 2015 a augmenté de 51 %, celui des officiers de 38 % et celui des sous-officiers de 33 %, par rapport à 2014.

Compte tenu des temps de formation requis, les conséquences positives de ces décisions sur le rythme d'emploi des forces ne seront cependant visibles qu'à partir de la fin 2016.

3° **Le cadre juridique de la condition militaire a connu de substantielles modifications :**

- la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 a inséré à l'article L4111-1 du code de la défense une **définition complète de la condition militaire**<sup>5</sup> marquant ainsi l'importance de celle-ci au regard de l'état militaire ;
- tout en réitérant l'interdiction faite aux militaires d'adhérer à des groupements à caractère syndical, la loi précitée a ouvert aux militaires **le droit d'adhérer à des associations professionnelles nationales de militaires (APNM)** qui ont pour objet de préserver et de promouvoir les intérêts des militaires en ce qui concerne la condition militaire.

<sup>4</sup> Conseil de défense et de sécurité nationale, site Internet de la Présidence de la République, publication du 6 avril 2016.

<sup>5</sup> « La condition militaire recouvre l'ensemble des obligations et des sujétions propres à l'état militaire, ainsi que les garanties et les compensations apportées par la Nation aux militaires. Elle inclut les aspects statutaires, économiques, sociaux et culturels susceptibles d'avoir une influence sur l'attractivité de la profession et des parcours professionnels, le moral et les conditions de vie des militaires et de leurs ayants droit, la situation et l'environnement professionnels des militaires, le soutien aux malades, aux blessés et aux familles, ainsi que les conditions de départ des armées et d'emploi après l'exercice du métier militaire ».

En outre, le législateur a prévu que les **APNM représentatives** ont vocation, d'une part, à participer au dialogue organisé par le ministre de la défense, le ministre de l'intérieur ainsi que les autorités militaires sur les questions générales intéressant la condition militaire, d'autre part, à désigner des représentants au conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), enfin, à s'exprimer devant le HCECM sur toute question générale intéressant la condition militaire ;

- le décret n° 2016-1043 du 23 juillet 2016 est enfin venu préciser **le régime de fonctionnement des APNM** et a fixé les conditions auxquelles doivent satisfaire les associations qui souhaiteraient établir leur représentativité ;
- l'ordonnance n° 2016-982 du 20 juillet 2016 a notamment prévu qu'un décret en Conseil d'État fixe **les conditions d'hygiène et de sécurité** de nature à préserver la santé et l'intégrité physique des militaires durant leur service.

Il n'est pas besoin de souligner l'importance des modifications qui viennent d'être énumérées. Le HCECM s'attachera à en mesurer les impacts sur la condition militaire dans les années à venir tout en veillant à relever d'éventuelles dérives.

**4° Dans le domaine des rémunérations, les dysfonctionnements du calculateur de solde LOUVOIS** continuent à constituer un facteur perturbant pour les militaires qui en subissent directement les conséquences mais aussi pour les autres militaires, chacun étant concerné ou susceptible de l'être. Le projet de **prélèvement à la source de l'impôt** sur le revenu, inséré dans le projet de loi de finances pour l'année 2017 et qui doit entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018, est un facteur supplémentaire de risque pesant sur le processus de la solde et devra faire l'objet d'une attention continue.

Sur le plan des traitements et soldes, les dix-huit mois écoulés s'inscrivent dans la continuité des années précédentes, avec cependant une inflexion notable de la politique salariale.

Les éléments de continuité tout d'abord :

- l'année 2015 a connu **la poursuite du gel de la valeur du point d'indice des traitements et soldes des fonctionnaires et des militaires**, en vigueur depuis juillet 2010 ;
- le maintien des écarts de niveau de vie, à catégorie socioprofessionnelle comparable, entre les ménages dont la personne de référence est un militaire et ceux dont la personne de référence est un fonctionnaire civil ou un salarié du secteur privé est par ailleurs constaté.

Deux **évolutions majeures** sont intervenues dont on ne peut que relever les impacts positifs sur la condition militaire :

- après une annonce du ministre de la fonction publique le 30 septembre 2015, le Gouvernement a décidé le 17 mars 2016 **l'augmentation de 1,2 % de la valeur du point d'indice**. La mise en œuvre s'échelonne en deux étapes : une première hausse de 0,6 % a été effectuée au 1<sup>er</sup> juillet 2016 et une seconde de 0,6 % est programmée au 1<sup>er</sup> février 2017 ;
- la transposition aux militaires des mesures prévues par le protocole « **Parcours professionnels, carrières et rémunérations** » (PPCR), dans les mêmes termes et dans les mêmes échéances que pour les fonctionnaires civils, évoquée par le ministre de la défense en octobre 2015, a été annoncée par le Président de la République le 14 janvier 2016, et s'inscrit désormais dans un **plan d'amélioration de la condition du personnel** présenté en mai 2016 par le ministre de la défense. Parallèlement, l'engagement du Président de la République à mieux valoriser les carrières des gendarmes, exprimé le 22 octobre 2015 à l'occasion d'une rencontre avec le conseil de la fonction militaire gendarmerie, s'est traduit par le **protocole pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers dans la gendarmerie nationale** du 11 avril 2016.

**5° Le soutien de la Nation et la considération de l'opinion continuent d'être un appui solide pour la condition militaire.** Les armées bénéficient d'un niveau de confiance très élevé, en hausse continue depuis 2014, tandis que le soutien aux opérations, tant extérieures qu'intérieures, ne se

dément pas. La reconnaissance des hommes et des femmes de la défense par les Français se traduit notamment par le fait que leurs qualités sont désormais ressenties comme le point fort des armées et que les Français sont plus enclins à considérer le métier militaire comme une perspective professionnelle à envisager pour leurs enfants. Les gendarmes bénéficient parallèlement d'un niveau de bonnes opinions jamais atteint depuis 2012.

6° **Sur les autres volets de la condition militaire**, on observe des évolutions contrastées :

- **Recrutement :**
  - o la sélectivité au recrutement est dans l'ensemble satisfaisante, même si elle reste faible pour les militaires du rang ;
  - o on constate la poursuite de la baisse du taux de féminisation des militaires du rang alors que croît le taux de femmes parmi les officiers et les sous-officiers.
- **Activités :**
  - o le faible nombre de jours de permissions pris, en moyenne, par les militaires des services de santé (SSA) et des essences des armées (SEA), illustre la tension née de la hausse de l'engagement opérationnel et pourrait caractériser une suractivité ;
  - o le nombre de premières prises en charge de militaires des forces armées présentant un état de stress post-traumatique augmente de façon continue (+ 26 % entre 2014 et 2015) de même que le nombre des gendarmes blessés en service à l'occasion d'agressions.
- **Transition professionnelle :**
  - o la baisse du taux de reclassement des militaires ayant quitté le service actif se poursuit tandis que le nombre d'anciens militaires indemnisés au titre du chômage continue de croître ;
  - o les dispositifs d'aide au départ prévus par la loi de programmation militaire pour les années 2014 à 2019 répondent aux objectifs fixés.
- **Vie des familles :**
  - o le taux de mobilité géographique, après une forte hausse entre 2009 et 2012, est globalement stable depuis 2013, à l'exception de celui des militaires du rang ;
  - o l'intensité de l'engagement des militaires conforte les constats établis par le Haut Comité à l'occasion de son 10<sup>e</sup> rapport thématique et invite à observer avec vigilance l'évolution de l'équilibre à assurer entre les temps professionnels et les temps familiaux.
- **Environnement du militaire :**
  - o le Haut Comité attire l'attention sur le niveau important du taux de rupture des stocks d'habillement, singulièrement pour les militaires de l'armée de l'air.

7° **Sur un plan général**, si le Haut Comité estime que les sujétions propres à l'état militaire font globalement l'objet de compensations équilibrées, lesquelles prennent notamment en compte les spécificités de l'engagement accru sur le territoire national, il observe néanmoins, depuis plusieurs années, que la poursuite des efforts demandés aux militaires dans leur vie quotidienne pèse sur le moral et risque d'avoir des conséquences négatives et durables sur l'attractivité du métier. **L'impact profond de la suractivité sur la vie familiale, la difficulté de programmer les permissions et les difficultés induites sur la garde et l'éducation des enfants constituent assurément un facteur majeur sinon le facteur majeur de fragilisation de notre système militaire.**

**Dans ce contexte, l'attention portée à la condition des militaires, particulièrement à leur vie familiale et à leur repos physiologique, est un gage d'efficacité opérationnelle de nos forces armées.**

#### 8° **Recommandations**

L'établissement de la présente revue annuelle de la condition militaire conduit le Haut Comité à formuler deux nouvelles recommandations et à en rappeler trois autres déjà émises dans des rapports antérieurs.

Les trois premières insistent sur la nécessité de disposer de données statistiques à même d'éclairer toute politique de la condition militaire.

1. **Le Haut Comité recommande la mise en place d'un outil global permettant de rendre compte de l'intensité des absences et des activités opérationnelles des militaires, retraçant les jours passés en projection, en préparation opérationnelle et en formation (p. 39).**
2. **Le Haut Comité recommande la mise en place généralisée d'un suivi du temps de service des militaires (p. 52).**
3. **Le Haut Comité recommande de mettre en place un outil de mesure du célibat géographique (p. 81).**

Une quatrième recommandation est en rapport direct avec l'environnement du militaire.

4. **Le Haut Comité recommande la poursuite des efforts d'harmonisation des politiques touchant à l'environnement des militaires au sein des forces armées et des formations rattachées (p. 129).**

Enfin, pour répondre aux effets des obligations pesant sur la vie de famille, le Haut Comité émet une cinquième recommandation qui n'est exposée que dans la présente synthèse

5. **Pour apporter les compensations nécessaires aux sujétions de l'état militaire, le HCEM recommande que le soutien aux familles constitue l'un des axes prioritaire de la politique de la condition militaire.**



## REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

## SOMMAIRE

SYNTHÈSE.....	5
RÉSUMÉ.....	13
<b>PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX .....</b>	<b>19</b>
<b>1 STATUTS .....</b>	<b>19</b>
1.1 RÉPARTITION DU PERSONNEL AU SEIN DES FORCES ARMÉES .....	19
1.2 RÉPARTITION DU PERSONNEL AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE .....	20
<b>2 COMPOSITION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS.....</b>	<b>21</b>
2.1 CONTEXTE : ÉVOLUTION DES EFFECTIFS .....	21
2.1.1 Ministère de la défense .....	21
2.1.2 Gendarmerie nationale .....	22
2.1.3 Réserves .....	23
2.2 DONNÉES DE CADRAGE.....	23
2.3 SITUATION DES EFFECTIFS DANS LES ORGANISMES INTERARMÉES.....	24
2.4 SITUATION DES EFFECTIFS DANS LES STRUCTURES INTERNATIONALES .....	24
2.5 RÉPARTITION PAR CATÉGORIE D'EMPLOI.....	25
2.6 ÂGE ET ANCIENNETÉ DE SERVICE.....	26
2.7 FÉMINISATION .....	27
2.8 NIVEAU DES DIPLÔMES DÉTENUS .....	28
<b>3 RÉSERVE OPÉRATIONNELLE .....</b>	<b>29</b>
<b>4 PERCEPTION DES FORCES ARMÉES.....</b>	<b>31</b>
<b>5 INTÉRÊT DES JEUNES POUR LA DÉFENSE.....</b>	<b>32</b>
<b>6 MESURE DU MORAL.....</b>	<b>32</b>
<b>7 FIDÉLISATION.....</b>	<b>33</b>
<b>PARTIE 2 : ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES.....</b>	<b>34</b>
<b>1 ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES .....</b>	<b>34</b>
1.1 DÉPLOIEMENTS HORS DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN .....	34
1.2 DÉPLOIEMENTS EN OPERATIONS EXTÉRIEURES .....	35
1.3 DÉPLOIEMENTS EN OPÉRATIONS INTÉRIEURES .....	36
1.4 RYTHME DES DÉPLOIEMENTS .....	38
<b>2 SUIVI DES DÉCÈS ET DES BLESSURES PHYSIQUES ET PSYCHIQUES.....</b>	<b>39</b>
2.1 DÉCÈS .....	39
2.2 BLESSURES PHYSIQUES .....	40
2.3 BLESSURES PSYCHIQUES .....	40
<b>3 RECONNAISSANCE DE LA NATION .....</b>	<b>41</b>
3.1 ORDRES NATIONAUX ET MÉDAILLE MILITAIRE.....	42
3.2 RÉCOMPENSES ET DÉCORATIONS DÉCERNÉES EN OPEX .....	43
3.3 MÉDAILLE DE LA PROTECTION MILITAIRE DU TERRITOIRE .....	44

<b>4</b>	<b>TEMPS D'ACTIVITÉ</b> .....	<b>44</b>
4.1	CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES .....	44
4.2	MESURE DU TEMPS DE SERVICE DES MILITAIRES .....	45
4.2.1	Dispositifs de mesure .....	45
4.2.2	Données disponibles .....	46
4.2.3	Permissions dans les forces armées.....	47
4.2.4	Absences du service .....	49
4.3	COMPARAISONS.....	49
4.3.1	Comparaisons avec la société civile .....	49
4.3.2	Comparaisons internationales .....	51
<b>PARTIE 3 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES .....</b>		<b>53</b>
<b>1</b>	<b>RECRUTEMENT EXTERNE</b> .....	<b>53</b>
1.1	VOLUME ET SÉLECTIVITÉ.....	53
1.1.1	Généralités.....	53
1.1.2	Nombre de candidats pour le recrutement externe .....	56
1.1.3	Sélectivité du recrutement externe .....	59
1.2	COMPARAISONS AVEC LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT.....	63
1.2.1	Officiers et fonctionnaires des catégories A et A+ .....	63
1.2.2	Sous-officiers et fonctionnaires de catégorie B .....	64
1.2.3	Militaires du rang et fonctionnaires de catégorie C.....	64
<b>2</b>	<b>PROMOTION INTERNE ET AVANCEMENT</b> .....	<b>65</b>
2.1	RECRUTEMENT INTERNE .....	65
2.1.1	Officiers.....	65
2.1.2	Sous-officiers .....	67
2.2	COMPARAISONS.....	69
2.3	AVANCEMENT.....	70
<b>3</b>	<b>MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE</b> .....	<b>71</b>
3.1	SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE.....	71
3.1.1	Nombre de mutations et taux de mobilité géographique .....	71
3.1.2	Comparaisons .....	73
3.2	PRÉAVIS DE MUTATIONS.....	74
3.2.1	Évolutions globales sur 10 ans.....	74
3.2.2	Analyse selon les armées et services en 2014 et 2015.....	77
3.2.3	Analyse par catégorie hiérarchique .....	78
3.3	RYTHME DES MUTATIONS .....	80
3.4	CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE.....	80
<b>4</b>	<b>CONCERTATION ET DIALOGUE INTERNE</b> .....	<b>81</b>
4.1	CONSEILS DE LA FONCTION MILITAIRE.....	81
4.2	ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES DE MILITAIRES.....	82
<b>5</b>	<b>DÉPARTS DU SERVICE ACTIF</b> .....	<b>83</b>
5.1	DÉPARTS EN 2015.....	83
5.1.1	Départs spontanés .....	84

5.1.2	Départs précoces.....	85
5.1.3	Départs aidés.....	86
5.2	TRANSITIONS PROFESSIONNELLES .....	88
5.2.1	Valorisation des compétences.....	88
5.2.2	Prestations de reconversion .....	90
5.2.3	Congés de reconversion.....	91
5.2.4	Accès aux fonctions publiques.....	92
5.2.5	Reclassement dans le secteur privé .....	92
5.2.6	Chômage indemnisé des anciens militaires .....	93
<b>6</b>	<b>RISQUES PSYCHOSOCIAUX .....</b>	<b>93</b>
6.1	SUIVI DES SUICIDES .....	94
6.2	SUIVI DES VIOLENCES EN SERVICE.....	94
6.3	SUIVI DES CONDUITES ADDICTIVES .....	97
6.4	COMPARAISONS.....	98
6.4.1	Données relatives à certains agents de la société civile .....	98
6.4.2	Données relatives aux armées étrangères .....	99
<b>PARTIE 4 : RÉNUMÉRATIONS ET PENSIONS .....</b>		<b>101</b>
<b>1</b>	<b>ÉTUDES STATISTIQUES DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES .....</b>	<b>101</b>
1.1	AVERTISSEMENT MÉTHODOLOGIQUE.....	102
1.2	ANALYSE DE LA SOLDE DES MILITAIRES .....	102
1.2.1	Évolution de la rémunération des militaires.....	102
1.2.2	Ventilation de la solde brute .....	105
1.2.3	Différentiel de solde brute par force armée .....	107
1.2.4	La garantie individuelle du pouvoir d'achat .....	107
1.2.5	La rémunération nette des militaires .....	108
1.2.6	Distribution des rémunérations nettes .....	109
1.2.7	Analyse des rémunérations moyennes nettes par sexe .....	111
1.3	RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT EN 2014.....	111
1.4	REVENU ET NIVEAU DE VIE DES MÉNAGES .....	112
1.4.1	Niveau de vie annuel moyen 2008-2013 .....	113
1.4.2	Comparaisons avec les agents de la fonction publique de l'État .....	115
1.4.3	Comparaisons avec les agents du secteur privé .....	117
1.4.4	Comparaisons avec la population française .....	118
<b>2</b>	<b>PENSIONS MILITAIRES DE RETRAITE .....</b>	<b>118</b>
<b>PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE .....</b>		<b>125</b>
<b>1</b>	<b>HABILLEMENT .....</b>	<b>125</b>
<b>2</b>	<b>ALIMENTATION .....</b>	<b>126</b>
<b>3</b>	<b>HÉBERGEMENT ET LOGEMENT FAMILIAL .....</b>	<b>127</b>
3.1	HÉBERGEMENT .....	127
3.2	LOGEMENT FAMILIAL.....	127
3.3	ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ .....	128

<b>4</b>	<b>ACTION SOCIALE.....</b>	<b>129</b>
4.1	PRÉSENTATION GÉNÉRALE .....	129
	4.1.1 Activités .....	129
	4.1.2 Budget .....	129
4.2	PRESTATIONS ET INTERVENTIONS .....	130
	4.2.1 Soutien à la vie professionnelle .....	130
	4.2.2 Soutien à la vie personnelle et familiale .....	130
	4.2.3 Vacances et loisirs .....	131
4.3	ENDETTEMENT ET SURENDETTEMENT .....	132
<b>5</b>	<b>CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE (CNMSS) .....</b>	<b>132</b>
<b>6</b>	<b>AUMÔNIERS MILITAIRES.....</b>	<b>134</b>
<b>PARTIE 6 : AUDITION ANNUELLE D'UNE REPRÉSENTATION DU CSFM .....</b>		<b>135</b>
ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE NEUVIÈME RAPPORT ET SUSCEPTIBLES D'AFPECTER LA CONDITION MILITAIRE (1 <sup>er</sup> AOÛT 2015 AU 31 JUILLET 2016) .....		137
<b>SUIVI DES RECOMMANDATIONS .....</b>		<b>143</b>
ANNEXES.....		161
GLOSSAIRE .....		197

# RÉSUMÉ

## **Avertissement méthodologique**

Le présent rapport est pour l'essentiel fondé sur des données statistiques relatives à l'année 2015. Dans certains cas, du fait du décalage temporel lié à leur production et à leur exploitation, l'analyse porte sur des données antérieures.

En raison de l'hétérogénéité des systèmes d'information des ressources humaines et des changements de méthode affectant certaines séries statistiques, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM) appelle l'attention sur la complexité des exercices de comparaison et sur la fragilité de certaines séries.

Enfin, le Haut Comité relève la difficulté persistante qu'il y a à disposer de données statistiques fiables, homogènes et actualisées, pourtant indispensables à la pertinence des comparaisons et à la continuité des séries statistiques. De ce fait, il souligne l'importance de la vigilance dont les services dédiés doivent faire preuve pour que les données produites soient de la meilleure qualité statistique possible.

## **1 - ÉTAT DES LIEUX**

### **Statuts**

Parmi les agents de l'État, les militaires sont ceux qui présentent le plus fort taux de personnel sous contrat. Ainsi, en 2015, 50,7 % des militaires sont contractuels alors que le dernier taux connu pour les agents publics civils de l'État s'élève à 17,8 % (donnée 2013). Cette situation s'explique par l'impératif de jeunesse dans les forces et par la structure fortement hiérarchisée des armées. Elle est cependant plus marquée dans les armées (72,3 % de contractuels dans l'armée de terre, 60,6 % dans la marine et 53,9 % dans l'armée de l'air) que dans la gendarmerie (23,6 % de contractuels).

### **Composition et répartition des effectifs**

En 2015, les effectifs militaires s'établissent à 299 167 équivalents temps plein travaillé (dont 200 520 militaires des armées et des services et 98 647 militaires de la gendarmerie). Par rapport à 2014 et compte tenu du temps nécessaire à la mise en œuvre des décisions relatives à l'annulation des suppressions d'effectifs, le nombre d'équivalents temps plein travaillé a néanmoins continué à baisser en 2015 au ministère de la défense. Les effectifs sont restés stables dans la gendarmerie.

Les moyennes d'âge et d'ancienneté de service continuent d'augmenter dans les armées et les services, passant respectivement de 33,2 et 12,3 ans (2014) à 33,4 et 12,5 ans (2015). Dans la gendarmerie, la moyenne d'âge est stable (37,1 ans), tout comme l'ancienneté moyenne de service (15,8 ans).

Le taux de féminisation des forces armées, après une forte augmentation au début des années 2000 (il s'établissait à 9 % en 2000 et à 14 % en 2005), évolue désormais peu, passant de 15 % en 2010 à 15,9 % en 2015 (15,7 % en 2014). Il s'élève à 10,2 % dans l'armée de terre et atteint 58,2 % au service de santé des armées. Il baisse parmi les militaires du rang depuis 7 ans.

### **Réserve opérationnelle**

Les effectifs de la réserve opérationnelle de premier niveau ou d'emploi<sup>6</sup> ont continué à baisser, passant de 54 789 (2014) à 54 359 (2015) dont 20 % de femmes. Ces réservistes ont effectué en moyenne 27 jours d'activité, contre 23 jours en 2014. Cette augmentation s'explique, pour l'essentiel, par la participation accrue des réservistes aux missions de protection du territoire national et de sécurité intérieure depuis les attentats de janvier 2015. Elle est particulièrement

<sup>6</sup> La réserve opérationnelle se compose des volontaires qui ont souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle auprès de l'autorité militaire (on parle de réserve opérationnelle de premier niveau ou d'emploi) et des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité (on parle de réserve opérationnelle de second niveau ou de disponibilité).

marquée dans la gendarmerie pour les sous-officiers (19,8 jours en 2014, 53 jours en 2015) et les volontaires (15,5 jours en 2014, 42 jours en 2015). En moyenne, les officiers et les sous-officiers de l'armée de terre ainsi que l'ensemble des réservistes du service des essences des armées dépassent la norme des 30 jours.

### **Perception des armées**

Les armées continuent de bénéficier d'un niveau de confiance très élevé dans l'opinion publique, supérieur à 80 %, du même ordre de grandeur que celui attribué aux hôpitaux.

### **Intérêt des jeunes pour la défense**

Depuis plusieurs années, l'intérêt des jeunes Français pour la défense fléchissait. Mesuré par la proportion des participants à la journée défense et citoyenneté (JDC) demandant un complément d'information, il était passé d'un peu moins de 30 % (2007) à un peu moins de 20 % (2013). La mise en place de la JDC rénovée en 2014 et l'évolution de la situation sécuritaire ont inversé cette tendance en 2015.

### **Mesure du moral**

Le moral des militaires, évalué par l'indicateur de mesure du moral (IMM), met en avant les facteurs qu'ils perçoivent positivement et négativement. Parmi les premiers, figurent le sentiment d'utilité, les responsabilités confiées et l'intérêt du travail. En 2015, les principales sources d'insatisfaction sont l'évolution des armées et les questions relatives aux ressources humaines.

### **Fidélisation**

La durée moyenne du premier contrat des militaires du rang reste inférieure aux objectifs visés par les politiques des ressources humaines des armées et des services.

## **2 - ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES**

### **Activités opérationnelles**

L'activité opérationnelle s'est intensifiée en 2015. Si le nombre « instantané » de militaires projetés en opération extérieure s'élève à 8 160 contre 9 034 en 2014 et 9 657 en 2013, l'engagement des forces armées (hors gendarmerie) en opération intérieure est passé de 2 446 militaires déployés en « instantané » en 2014 à 10 409 en 2015.

### **Suivi des décès et des blessures physiques et psychiques**

En 2015, 11 militaires des armées et des services sont décédés en opération extérieure, dont 8 par faits de guerre, et 39 y ont été blessés physiquement, tous par faits de guerre. 9 gendarmes sont décédés en service et 1 807 ont été physiquement blessés à la suite d'une agression, chiffre en constante augmentation depuis 2012.

Le nombre de premières prises en charge de militaires des forces armées présentant un état de stress post-traumatique s'élève à 391 (311 en 2014).

### **Reconnaissance de la Nation**

Depuis 2006, le nombre de militaires nommés dans les ordres nationaux diminue dans des proportions un peu supérieures à celles de la diminution des effectifs.

Après avoir augmenté de façon importante de 2010 à 2013, le nombre de décorations et de récompenses individuelles et collectives, attribuées par le chef d'état-major des armées au titre des opérations extérieures, a décliné de moitié environ, passant de 7 680 (2013) à 4 104 (2015). Cette baisse est liée à la diminution du nombre d'actions de feu.

L'opération Sentinelle a fait émerger de nouveaux besoins en termes de reconnaissance. La création de la médaille de la protection militaire du territoire y a répondu en février 2015. La décoration a été attribuée, avec l'agrafe « Sentinelle », à 9 834 militaires sur toute l'année 2015.

### **Temps d'activité**

À l'exception de la gendarmerie, les forces armées ne produisent pas de façon régulière et homogène de données statistiques sur le temps de service des militaires. **Comme dans ses précédents rapports, le Haut Comité recommande de mettre en place une méthode et des outils**

**de recueil d'information, notamment si la directive européenne relative au temps de travail est transposée aux militaires.**

Le nombre moyen de jours de permission pris dans l'année, hors temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires (TAOPM), s'établit un peu en dessous de 40 jours, avec une baisse notable au service de santé des armées (35,3 en 2014, 34,2 en 2015) et au service des essences des armées (38 en 2014, 36 en 2015). Le nombre moyen de jours de permission pris dans l'année n'est pas disponible pour les gendarmes départementaux.

Le taux d'absence reste dans l'ensemble modéré, comparé aux données de la fonction publique. Il est évalué de façon disparate d'une force armée à l'autre. Même s'il convient de rester prudent du fait de la diversité des méthodes employées, il paraît relativement élevé au service de santé des armées.

### **3 - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

#### **Recrutement externe**

En 2015, les armées et la gendarmerie ont recruté 25 746 militaires (20 123 en 2014) – dont 4 159 femmes (3 373 en 2014) – parmi 88 861 candidats (74 419 en 2014). Le volume de recrutement des forces armées est similaire à ceux observés de 2009 à 2011.

S'agissant des militaires du rang, le nombre de candidats au recrutement en 2015 a augmenté de près de 39 %, passant de 19 158 (2014) à 26 592 (2015). Après cinq années de baisse consécutive, il a retrouvé un niveau comparable à ceux constatés de 2006 à 2008.

En 2015, compte tenu de l'accroissement dans des proportions quasi identiques des volumes de candidats et de postes offerts, la sélectivité au recrutement des militaires du rang est restée stable (2,3 en 2015 contre 2,4 en 2014). Une analyse détaillée par armée et par spécialité est toutefois nécessaire pour mesurer la diversité des situations.

La sélectivité pour les autres catégories de militaires demeure dans l'ensemble satisfaisante.

À catégorie socioprofessionnelle comparable, la sélectivité du recrutement des militaires est souvent moindre que celle des fonctionnaires civils. Ce constat s'explique par les spécificités du métier militaire, qu'il s'agisse de la nature des emplois tenus, qui n'attire spontanément qu'un nombre limité de jeunes, ou de la durée du lien au service, qui ne permet pas de faire carrière aussi souvent que dans la fonction publique.

Toutes ces particularités soulignent l'importance de la fonction recrutement et de la perception que la jeunesse a de son armée pour garantir la qualité et le volume requis.

#### **Promotion interne et avancement**

La promotion interne reste très forte dans les armées et résulte d'une politique volontariste affirmée. C'est un levier permettant d'agir sur l'attractivité, la fidélisation, l'efficacité et la cohésion des forces. Le taux global de recrutement interne dans les armées s'établit autour de 51 % en 2014. Il est supérieur d'environ 27 points à celui de la fonction publique de l'État.

Dans les armées, s'agissant des officiers, la tendance est à la baisse des volumes de recrutements internes, alors que le volume total des recrutements d'officiers a augmenté, pour la première fois depuis 2009.

Concernant les sous-officiers, le volume de recrutement a augmenté de 32 %, passant de près de 4 300 en 2014 à près de 5 700 en 2015. Le taux de recrutement interne en 2015 est dans la moyenne de la tendance constatée entre 2009 et 2014.

Le cas de la gendarmerie est différent. Il se caractérise avant tout par la proportion habituellement très élevée d'officiers recrutés parmi les sous-officiers. En 2015, près de 82 % des officiers de la gendarmerie étaient ainsi recrutés en interne.

### **Mobilité géographique**

Après cinq années consécutives de hausse, le taux de mobilité géographique a connu en 2013 un net fléchissement pour retrouver un niveau comparable à celui observé antérieurement. 2014 et 2015 confirment ce retour à la normale, sauf dans le cas des militaires du rang pour lesquels le taux de mobilité géographique atteint à nouveau un niveau élevé. Sont ainsi mutés en 2015 avec changement de résidence 19,4 % des officiers (+ 0,4 point par rapport à 2014), 11,6 % des sous-officiers (- 0,9 point) et 8,5 % des militaires du rang (+ 0,9 point). Par comparaison, ce taux est de 6,4 % pour l'ensemble des fonctionnaires civils de l'État entre 2012 et 2013.

En 2015, la durée des préavis de mutation est restée comparable à celle observée en 2014. Pour s'en tenir à la métropole, la part des mutations avec un préavis de moins de 3 mois demeure supérieure à 50 %. Celle des mutations avec un préavis de plus de 6 mois s'établit un peu en-dessous de 15 %.

Le taux de célibat géographique n'est évalué qu'à l'occasion d'enquêtes ponctuelles. Il s'échelonne entre 6 % et près de 15 % selon la force armée concernée et nécessite de mettre en place un indicateur spécifique.

### **Concertation et dialogue interne**

La concertation et le dialogue interne restent actifs. Ils s'organisent autour du conseil supérieur de la fonction militaire, des conseils de la fonction militaire, des représentants de catégorie et des instances locales de participation.

Si le Livre blanc de 2013 affirmait la nécessité de donner une nouvelle impulsion à cette organisation et de développer le rôle de la concertation, les faits les plus marquants, en 2015, concernent les suites données à la publication des deux arrêts de la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) du 2 octobre 2014 remettant en question l'interdiction faite aux militaires de créer et d'adhérer à des groupements à caractère professionnel. La loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 ouvre ainsi la possibilité aux militaires de créer et d'adhérer à des associations professionnelles nationales<sup>7</sup>. En juillet 2016, 9 associations sont déclarées.

### **Départs du service actif**

Hors volontaires et sur le périmètre des forces armées, le nombre total de départs recule depuis 2011. Il s'élève à 18 486 en 2015 contre 28 359 en 2010.

Les outils incitatifs d'aide au départ mis en place par la loi de programmation militaire 2014-2019 connaissent un certain succès. À titre d'illustration, le pécule modulable d'incitation au départ a été attribué en 2015 à 610 officiers (pour 889 demandes) et 370 sous-officiers (pour 4 007 demandes). La même année, la pension afférente au grade supérieur a été accordée à 257 officiers (pour 381 demandes) et 857 sous-officiers (pour 1 562 demandes).

Après plusieurs années de baisse, le nombre de militaires ayant eu recours aux prestations de l'agence de reconversion de la défense a augmenté, passant de 13 716 (2014) à 14 254 (2015).

En revanche, le taux de reclassement des anciens militaires de plus de 4 ans de service continue de diminuer. Il s'établit à 60 % en 2015 contre 64 % en 2014, 68 % en 2013 et 74 % en 2012.

Corrélativement, le nombre d'anciens militaires indemnisés au titre du chômage augmente lui aussi pour atteindre 13 140 allocataires (12 927 en 2014, 12 409 en 2013).

### **Risques psychosociaux**

Le taux de suicide dans la population militaire s'établit à 16,4 pour 100 000 (2015). Il reste plus élevé dans l'armée de terre et la gendarmerie, forces dans lesquelles les militaires détiennent le plus fréquemment des armes à feu individuelles.

---

<sup>7</sup> Ces dispositions sont codifiées aux articles L4126-1 à L4126-10 du code de la défense.



En 2015, 150 cas de violences présumées à l'encontre de militaires féminins et masculins sont recensés au sein des forces armées, sur la base de la procédure « évènement grave » (98 en 2014). Dans 132 de ces cas, soit 88 %, il s'agit de violences présumées à l'encontre de militaires féminins.

Du fait de la nature de leurs missions, les militaires de la gendarmerie sont de plus en plus souvent confrontés à des violences physiques et verbales en service. En 2015, 5 684 gendarmes ont été victimes de violences physiques et verbales (5 083 en 2014).

#### 4 - RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS

##### **Avertissement méthodologique**

Cette année encore, en raison des anomalies générées par le logiciel LOUVOIS, l'observatoire économique de la défense (OED) a procédé à des corrections statistiques des données 2015 qui permettent de décrire les rémunérations des militaires ainsi que leurs évolutions entre 2014 et 2015.

La corruption des données du système d'information sur les agents des services publics (SIASP), consécutive aux dysfonctionnements de LOUVOIS, a contraint le Haut Comité à interrompre, dans les revues annuelles 2014 et 2015, les comparaisons en matière de rémunération avec la fonction publique. Grâce à l'action concertée de l'OED, de l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), les données concernant les militaires pour l'année 2014 sont d'une qualité statistique suffisamment satisfaisante dans SIASP pour que le Haut Comité publie à nouveau les tableaux des différentes composantes de la rémunération des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État.

##### **Analyse de la solde annuelle moyenne**

En 2015 et en euros courants, la solde annuelle moyenne, nette des prélèvements, d'un militaire des trois armées et de la gendarmerie s'élève à 31 318 € contre 30 949 € en 2014 (+ 1,2 %). Il s'agit d'une donnée statistique moyenne qui ne reflète pas les évolutions individuelles, mais celles de la population militaire dans son ensemble et qui intègre les départs, les recrutements, les changements d'indice de rémunération, les activités exercées dès lors qu'elles donnent droit au versement d'une indemnité, etc.

La rémunération nette moyenne des personnes en place à la fois en 2014 et en 2015 a quant à elle augmenté de 2,2 %, en euros constants.

Comme les années précédentes, le Haut Comité observe, à grade égal, un différentiel entre les rémunérations nettes moyennes des militaires masculins et celles des militaires féminins. Ces écarts, qui ne résultent pas de différences statutaires - la fonction militaire, comme la fonction publique, n'opère pas de distinction selon le sexe - peuvent s'expliquer par l'âge moyen des officiers féminins (35 ans), inférieur de près de cinq ans à celui des hommes, et par la sous-représentation, en général, du personnel féminin dans les emplois opérationnels.

##### **Rémunération des militaires et des fonctionnaires civils de l'État**

Le Haut Comité rappelle que la valeur du point d'indice permettant le calcul des traitements des personnels civils et militaires de l'État est restée gelée de juillet 2010 à juin 2016.

##### **Revenu des ménages**

L'étude du revenu des ménages réalisée chaque année par l'INSEE à la demande du Haut Comité confirme, sur la période 2008-2013, à l'instar des périodes précédentes, qu'à catégorie socioprofessionnelle comparable, le niveau de vie des ménages dont la personne de référence est un militaire est inférieur à celui des ménages dont la personne de référence est soit un fonctionnaire civil, soit un salarié du secteur privé<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> À l'exception de la comparaison du niveau de vie entre un ménage dont la personne de référence est un militaire du rang et un ménage dont la personne de référence est un ouvrier du secteur privé.

**Pensions**

55 % des militaires ayant quitté le service actif en 2015 (56 % en 2014) n'avaient pas acquis de droit à pension militaire de retraite. 79 % d'entre eux sont des militaires du rang et 18 % des sous-officiers.

**5 - ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE****Habillement**

Comme en 2014, la fonction habillement reste affectée par de nombreuses ruptures de stocks, singulièrement dans le cas des effets destinés aux militaires de l'armée de l'air.

**Alimentation**

Les textes et les pratiques des forces armées restent disparates. Ils ne permettent pas, en particulier dans les organismes interarmées, d'assurer la prise en charge des repas de façon équitable.

**Logement**

La politique d'aide au logement au ministère de la défense vise un double objectif : compenser la mobilité exigée des militaires et répondre à une préoccupation sociale au profit des militaires à revenus modestes. Elle se traduit principalement par l'offre de logements locatifs, qu'ils soient domaniaux ou réservés auprès de bailleurs.

S'agissant du logement locatif et en 2015, le parc du ministère de la défense permet d'attribuer un logement dans 52,4 % des cas où une demande est déposée (51,6 % en 2014). Ce taux est de 66,9 % en Île-de-France (73 % en 2014).

Le cas des gendarmes reste spécifique compte tenu de l'octroi qui leur est fait d'un logement par nécessité absolue de service.

**Action sociale**

Le volume de crédits affectés à l'action sociale baisse depuis quatre ans, passant de 205 M€ (2011) à 178 M€ (2015). Rapportée aux effectifs civils et militaires, l'action sociale dispose, en 2015, d'environ 500 € par agent contre 525 € en 2011.

**Aumôniers militaires**

Les aumôniers militaires et civils de la défense assurent, au sein des forces armées le soutien culturel et moral du personnel. Les 4 aumôniers en chef sont placés pour emploi auprès du chef d'état-major des armées (CEMA). Le 1<sup>er</sup> avril 2016, il y avait 220 aumôniers (132 du culte catholique, 37 du culte musulman, 33 du culte protestant et 18 du culte israélite).

**6 - AUDITION ANNUELLE D'UNE REPRESENTATION DU CSFM**

Le 25 mai 2016, en application de l'article 10 de la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019, codifié à l'article L4124-1 du code de la défense, une représentation du conseil supérieur de la fonction militaire s'est exprimée pour la première fois devant le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

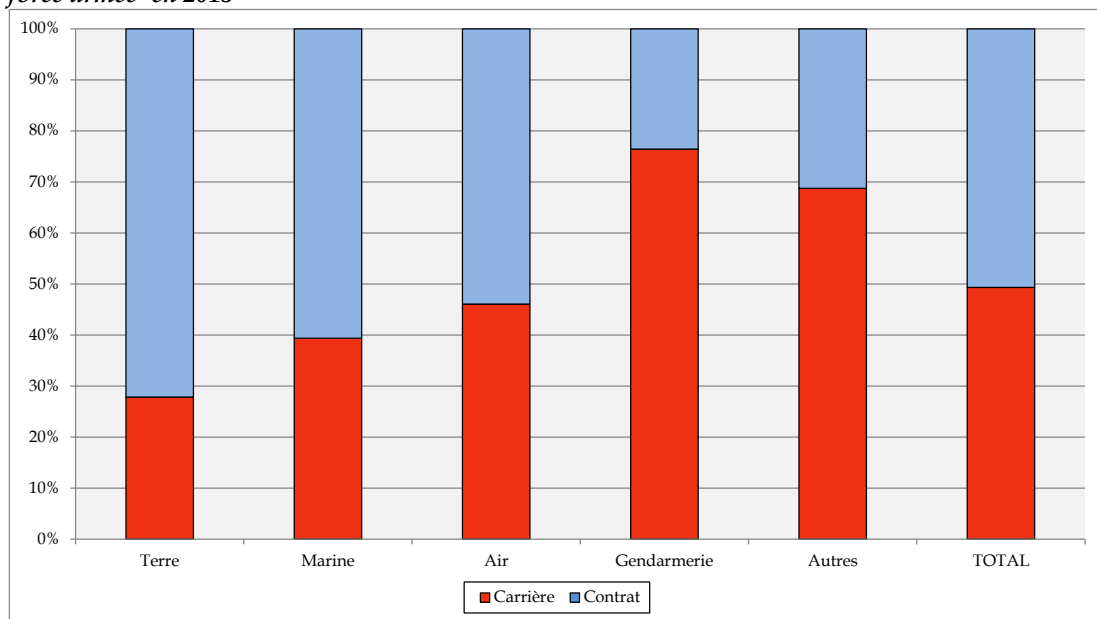
## PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX

## 1 STATUTS

## 1.1 RÉPARTITION DU PERSONNEL AU SEIN DES FORCES ARMÉES

Les militaires sont, parmi les agents de l'État, ceux qui présentent le plus fort taux de personnel sous contrat. En 2015, 149 789 militaires des armées, des services et de la gendarmerie servent dans cette situation, ce qui représente 50,7 % de l'ensemble du personnel militaire (51,1 % en 2014). Hors gendarmerie, le nombre de militaires sous contrat est, en 2015, de 127 367, soit 63,5 % des effectifs (63,9 % en 2014).

**Graphique 1 - Répartition du personnel militaire selon le statut, « carrière » ou « contrat », par force armée<sup>9</sup> en 2015**



Sources : Bilan social 2015 du ministère de la défense - ministère de l'intérieur, DGGN.

Champ : tous militaires, en ETPT.

Autres = SSA, DGA, SEA, Soutien des forces, DIRISI, SID, SGA, SCA, SIMu, DCoD, DRM, DPSD, DGSE, EMA (partie centrale), etc. (9 369 militaires de carrière).

Cette situation s'explique par l'impératif de jeunesse des forces, plus marqué dans les armées que dans la gendarmerie, et par une structure hiérarchique fortement pyramidée.

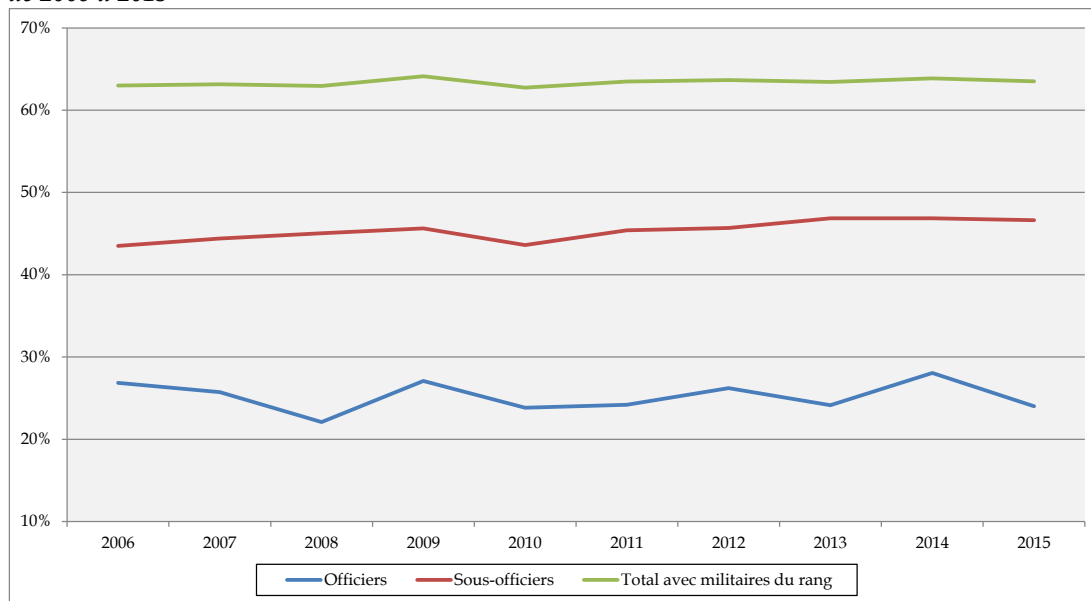
Bien que régis par le même statut général que les militaires de carrière, les militaires sous contrat ne bénéficient que de contrats à durée déterminée. Cela induit un sentiment de précarité plus sensible chez ceux dont le contrat a été renouvelé à plusieurs reprises.

En dix ans et sur le périmètre des armées, la part relative des militaires sous contrat, toutes catégories hiérarchiques confondues, est restée stable dans l'ensemble, celle des officiers, plus variable, a notamment baissé de 4 points<sup>10</sup> entre 2014 et 2015.

<sup>9</sup> L'article L3211-1 du code de la défense dispose que les forces armées comprennent : les armées (armée de terre, marine nationale et armée de l'air), la gendarmerie nationale ainsi que les services de soutien interarmées.

<sup>10</sup> Lorsque l'on utilise des pourcentages, les écarts s'expriment en point.

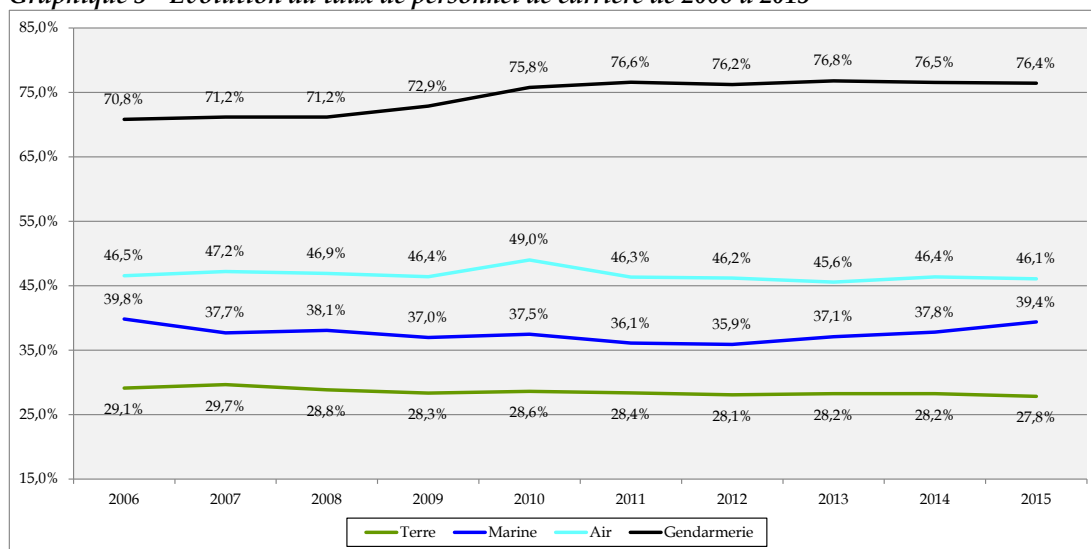
**Graphique 2 - Évolution du taux de personnel sous contrat par catégorie, hors gendarmerie, de 2006 à 2015**



Source : Bilan social du ministère de la défense, éditions successives.

Champ : tous militaires sauf gendarmes.

**Graphique 3 - Évolution du taux de personnel de carrière de 2006 à 2015**



Sources : Bilan social du ministère de la défense, éditions successives - ministère de l'intérieur, DCGN.

Champ : tous militaires.

Le taux de personnel de carrière diffère fortement selon les armées. En 2015, il est de 28 % dans l'armée de terre, 39 % dans la marine, 46 % dans l'armée de l'air et 76 % dans la gendarmerie.

Depuis 2012, ce taux est stable dans la gendarmerie, l'armée de l'air et l'armée de terre. Il augmente légèrement dans la marine.

## 1.2 RÉPARTITION DU PERSONNEL AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Sur le périmètre des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), la part des non-titulaires dans les effectifs est passée en moyenne de 15,3 % à 18,2 % entre 2000 et 2013.

Entre 2012 et 2013, elle a augmenté de 0,2 point, soit 17 819 agents sous contrat supplémentaires. En treize ans, le nombre de non-titulaires a augmenté de 35,1 % alors que les effectifs n'ont augmenté que de 13,1 % sur la période.

Dans la seule fonction publique de l'État (FPE), la part des non-titulaires est passée de 13,4 % en 2000 à 17,8 % en 2013.

**Tableau 1 - Évolution des effectifs, par statut, des agents de la fonction publique et des militaires des forces armées**

		2000	2010	2011	2012	2013
<b>Fonction publique de l'État (E)</b>	<b>Titulaires</b>	1 749 261	1 581 958	1 551 763	1 538 853	1 529 415
	<b>Non titulaires</b>	301 322	369 202	347 920	351 759	370 416
	<b>Autres</b>	205 527	184 634	180 698	178 281	175 857
<b>Part des non titulaires (E)</b>		<b>13,4 %</b>	<b>17,3 %</b>	<b>16,7 %</b>	<b>17,0 %</b>	<b>17,8 %</b>
<b>Fonction publique territoriale (T)</b>	<b>Titulaires</b>	998 698	1 412 335	1 410 016	1 429 935	1 453 109
	<b>Non titulaires</b>	267 036	340 303	359 836	369 653	362 826
	<b>Autres</b>	62 193	58 387	60 811	62 831	62 810
<b>Part des non titulaires (T)</b>		<b>20,1 %</b>	<b>18,8 %</b>	<b>19,7 %</b>	<b>19,8 %</b>	<b>19,3 %</b>
<b>Fonction publique hospitalière (H)</b>	<b>Titulaires</b>	717 902	821 427	824 797	829 638	836 041
	<b>Non titulaires</b>	121 483	180 142	193 793	192 719	198 708
	<b>Autres</b>	91 337	108 985	110 848	114 616	117 958
<b>Part des non titulaires (H)</b>		<b>13,1 %</b>	<b>16,2 %</b>	<b>17,2 %</b>	<b>17,0 %</b>	<b>17,2 %</b>
<b>Total des effectifs de la fonction publique (ETH)</b>		4 514 759	5 057 373	5 040 482	5 068 285	5 107 140
<b>Part totale de non titulaires au sein de la fonction publique (ETH)</b>		<b>15,3 %</b>	<b>17,6 %</b>	<b>17,9 %</b>	<b>18,0 %</b>	<b>18,2 %</b>
<b>Militaires</b>	<b>Carrière</b>	326 416	160 848	156 356	152 936	150 560
	<b>Contrat</b>		169 526	166 018	162 638	156 805
<b>Part de militaires contractuels</b>		<i>n.d</i> <sup>11</sup>	<b>51,3 %</b>	<b>51,5 %</b>	<b>51,5 %</b>	<b>51,0 %</b>

Sources : DGAFP, *Faits et chiffres* 2013, figure V 1.2-5, p. 112, 2014, figure V 1-8, p. 9, 2015, figure V 1-8, p. 102. Traitement Haut Comité - Militaires des forces armées : Bilan social 2000 et 2010 à 2013 ; questionnaire adressé par le Haut Comité à la DGGN.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

## 2 COMPOSITION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS

### 2.1 CONTEXTE : ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

#### 2.1.1 Ministère de la défense

Du point de vue des effectifs, l'année 2014 s'était inscrite dans une trajectoire de déflations importantes décidées à la suite des Livres blancs de 2008 et 2013 et précisées par la loi du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 qui prévoyait une réduction nette des effectifs du ministère de la défense de 33 675 ETP.

La loi du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire a modifié sensiblement une première fois cette trajectoire en atténuant de 18 750 ETP, dont 7 500 dès 2015, les diminutions initialement prévues sur la période 2014-2019.

Après les attentats de novembre 2015, une seconde modification a été apportée. Le Président de la République a décidé en conseil de défense et de sécurité nationale le 6 avril 2016, « de renforcer de 10 000 postes au total au cours des années 2017 à 2019 les effectifs du ministère de la défense prévus dans

<sup>11</sup> *n.d* = non disponible.

la loi de programmation militaire, actualisée en juillet 2015 »<sup>12</sup> au bénéfice, notamment, des unités opérationnelles et de la cyberdéfense, effaçant de fait toute nouvelle réduction des effectifs.

Tableau 2 – Évolution des effectifs du ministère de la défense entre 2014 et 2019 (en ETP<sup>(1)</sup>)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total	Effectifs cibles en 2019
<b>LPM 2014-2019</b> (loi du 18 décembre 2013)	- 7 881	- 7 500	- 7 397	- 7 397	- 3 500	0	- 33 675	242 279
<b>Trajectoire actualisée 1</b> (loi du 28 juillet 2015)	- 8 007	0 <sup>(2)</sup>	2 300	- 2 600	- 2 800	- 3 818	- 14 925	261 161
<b>Trajectoire actualisée 2</b> (conseil de défense du 6 avril 2016)	- 8 007	0 <sup>(2)</sup>	2 300	400	200	182	- 4 925	271 161

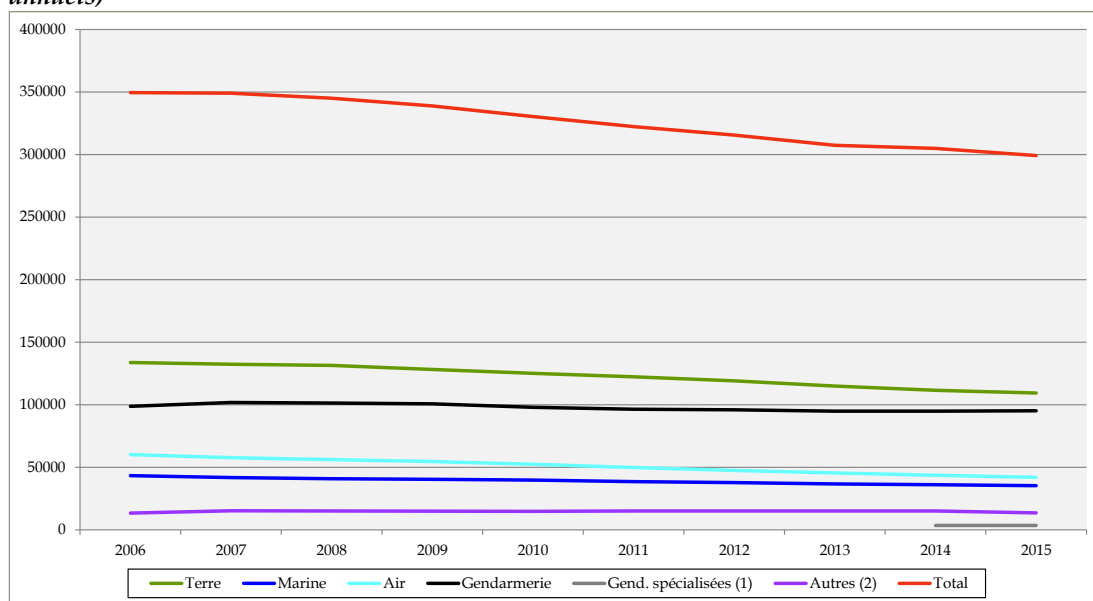
Sources : LPM 2014-2019 et loi d'actualisation de la LPM 2015-2019.

Champ : personnel civil et militaire du ministère de la défense, hors expérimentation du service militaire volontaire.

(1) Les équivalents temps plein emploi (ETP ou ETPE) mesurent le nombre de postes de travail susceptibles d'être occupés.

(2) Exécution des suppressions prévues et création de postes pour solde nul.

Graphique 4 – Évolution des effectifs militaires par force armée de 2006 à 2015 (en ETPT moyens annuels)



Sources : Bilan social du ministère de la défense et Bilan social des personnels de la gendarmerie nationale, éditions successives.

(1) Commandement des forces aériennes de la gendarmerie, gendarmerie des transports aériens, de l'air, de l'armement, gendarmerie maritime et gendarmerie de sécurité des armements nucléaires.

(2) Service de santé des armées, service des essences des armées, direction générale de l'armement, service du commissariat des armées, affaires pénales militaires, contrôle général des armées, service d'infrastructure de la défense, postes interarmées.

### 2.1.2 Gendarmerie nationale

Dans la gendarmerie, les effectifs militaires<sup>13</sup> sont passés de 91 760 (2014) à 91 967 ETPT (2015), notamment du fait de la création d'emplois dans le cadre du « plan de lutte contre le terrorisme » décidé en janvier 2015.

Le « Pacte de sécurité » annoncé par le Président de la République le 16 novembre 2015 inclut la création de 5 000 postes répartis entre la police et la gendarmerie.

<sup>12</sup> Conseil de défense et de sécurité nationale, site internet de la Présidence de la République, publication du 6 avril 2016.

<sup>13</sup> Source : Rapport annuel de performances, programme n° 152.

### 2.1.3 Réserves

(Cf. § 3 du présent chapitre)

L'actualisation de la loi de programmation militaire prévoit le recrutement de 12 000 réservistes opérationnels d'ici la fin de l'année 2018 pour porter les effectifs à 40 000 militaires, hors gendarmerie, avec « une capacité de déploiement de 1 000 réservistes par jour pour les missions de protection sur le territoire national<sup>14</sup> ». L'objectif est de « renforcer[r] l'armée d'active face aux menaces les plus fortes » et « d'améliorer le maillage territorial de la réserve pour qu'elle soit au plus près des populations et puisse devenir à terme une véritable garde nationale<sup>15</sup>. »

Dans la gendarmerie, les effectifs de la réserve opérationnelle s'élèvent en 2015 à un peu plus de 26 000 militaires qui renforcent les unités d'active et les structures de commandement.

## 2.2 DONNÉES DE CADRAGE

En 2015, chiffrés en équivalent temps plein travaillé, 299 167 militaires sont déployés dans les forces armées, selon la répartition précisée dans le tableau ci-dessous. Ils dépendent du ministère de la défense ou du ministère de l'intérieur.

**Tableau 3 – Situation des effectifs militaires en 2015, en équivalent temps plein travaillé (ETPT)<sup>16</sup>**

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total	%
<b>Terre</b>	13 821	37 610	57 342	671	109 444	36,6 %
<b>Marine</b>	4 495	23 566	6 583	767	35 411	11,8 %
<b>Air</b>	6 429	24 828	10 746	34	42 037	14,0 %
<b>Gendarmerie</b>	6 708	75 524	-	12 922	95 154	31,8 %
<b>Gendarmeries spécialisées<sup>(1)</sup></b>	271	2 488	-	734	3 493	1,2 %
<b>Autres<sup>(2)</sup></b>	7 744	4 810	874	200	13 628	4,6 %
<b>TOTAL</b>	39 468	168 826 <sup>(3)</sup>	75 545	15 328	299 167	
<b>%</b>	13,2 %	56,4 %	25,3 %	5,1 %		

Sources : Bilan social du ministère de la défense et Bilan social des personnels de la gendarmerie nationale, éditions successives.

(1) Commandement des forces aériennes de la gendarmerie, gendarmerie des transports aériens, de l'air, de l'armement, gendarmerie maritime et gendarmerie de sécurité des armements nucléaires.

(2) Service de santé des armées, service des essences des armées, direction générale de l'armement, service du commissariat des armées, affaires pénales militaires, contrôle général des armées, service d'infrastructure de la défense, postes interarmées.

(3) Parmi les 168 826 sous-officiers, 46 % sont employés par la gendarmerie.

Le ministère de la défense compte 60 386 civils de la défense soit 23 % de ses effectifs.

Ils sont 3 521 à travailler au profit de la gendarmerie soit près de 4 % de ses effectifs.

**Tableau 4 – Effectifs du personnel civil et taux de civilianisation des forces armées en 2015**

	Terre	Marine	Air	Gend.	Autres <sup>(1)</sup>	Total
<b>Effectifs</b>	8 129	2 775	4 966	3 521	44 516	63 907
<b>Taux</b>	6,9 %	7,3 %	10,6 %	3,6 %	76,6 %	17,60 %

Sources : Bilan social du ministère de la défense et Bilan social des personnels de la gendarmerie.

Champ : ensemble du personnel civil.

(1) SSA, DGA, SEA, Soutien des forces, DIRISI, SGA, SCA, SIMu, DICOd, DRM, DPSD, DGSE, EMA (partie centrale), etc.

<sup>14</sup> Discours pour les Assises de la réserve de Jean-Yves Le Drian, ministre de la défense, Paris, le 10 mars 2016, consultable sur le site Internet du ministère de la défense.

<sup>15</sup> Discours de vœux du Président de la République aux armées, Coëtquidan, le 14 janvier 2016, consultable sur le site Internet de l'Élysée.

<sup>16</sup> L'équivalent temps plein travaillé est une unité de décompte des effectifs. Un militaire présent toute l'année correspond à un ETPT.

### 2.3 SITUATION DES EFFECTIFS DANS LES ORGANISMES INTERARMÉES<sup>17</sup>

Dans ses 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> rapports thématiques, le Haut Comité recommande de porter une attention particulière au personnel militaire en service dans les organismes interarmées. Il identifie l'éloignement du militaire de son armée d'origine comme un facteur de risque pouvant fragiliser la cohésion.

Au 31 décembre 2015, 31 828 militaires – soit 11,3 % des effectifs militaires – dont 8 012 femmes servent dans des organismes interarmées en et hors métropole. Ce volume est légèrement supérieur à celui constaté en fin d'année 2014 (30 236 – 10,6 % des effectifs) et proche de celui de 2013 (32 326 – 11,0 % des effectifs). Dans ces organismes, 23 % du personnel sont des officiers, 52 % des sous-officiers et 25 % des militaires du rang. Le personnel militaire féminin est représenté à hauteur de 25 %, alors que le taux de féminisation global est de 15,9 %.

10 % des effectifs militaires servent dans des organismes interarmées en métropole et 1,2 % hors métropole.

En métropole, l'armée de l'air contribue pour 25 % (23,6 % en 2014) de ses effectifs (10 312), la marine pour 15 % (14,4 % en 2014) avec 5 199 militaires et l'armée de terre pour 11 % (9,3 % en 2014) avec 10 366 militaires. Hors métropole, ces parts sont respectivement de 2,0 %, 2,2 % et 1,3 %.

**Tableau 5 - Militaires en service dans les organismes interarmées en métropole au 31 décembre 2015**

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total	Part des effectifs de la force armée considérée
<b>Terre</b>	2 435	5 169	4 310	11 914	11 %
<b>Marine</b>	1 112	3 642	445	5 199	15 %
<b>Air</b>	1 584	5 784	2 944	10 312	25 %
<b>Gendarmerie</b>	5	0	0	5	<i>n.s</i> <sup>(1)</sup>
<b>SSA</b>	56	11	0	67	8 %
<b>SEA</b>	33	6	0	39	
<b>DGA</b>	134	-	-	134	
<b>SCA</b>	860	-	-	860	
<b>Total</b>	6 219	14 612	7 729	28 560	

Source : réponses des forces armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang (hors volontaires) des forces armées.

(1) non significatif.

### 2.4 SITUATION DES EFFECTIFS DANS LES STRUCTURES INTERNATIONALES

Au 31 décembre 2015, un peu moins de 950 militaires servent au sein de structures internationales. Ils étaient près de 1 100 entre 2012 et 2014.

Parmi eux, 63 % sont des officiers et 37 % des sous-officiers. En 2015, aucun militaire du rang ne sert dans ces structures (2 en 2014).

Parmi les militaires en service dans les structures internationales, près de 13 % sont des femmes.

<sup>17</sup> D'après l'instruction n° 21340/DEF/CAB du 4 juin 1996 relative aux principes d'organisation des organismes interarmées (OIA) et à vocation interarmées, un OIA est un organisme « dont la mission principale s'exerce au profit de plusieurs armées, directions ou services de soutien ; dont le personnel provient au moins de deux armées, directions ou services de soutien et qui n'est pas rattaché organiquement à une armée, ou un service de soutien. »



**Tableau 6 - Militaires en service dans des structures internationales au 31 décembre 2015**

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
UE	64	42	0	106
OTAN	507	300	0	807
ONU	25	6	0	31
<b>Total</b>	596	348	0	944

Source : réponses des forces armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang (hors volontaires) des forces armées.

## 2.5 RÉPARTITION PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

### Avertissement

Les agents civils de la fonction publique sont répartis en trois catégories A, B et C tandis que les militaires le sont dans les catégories d'officiers, de sous-officiers et de militaires du rang.

Par convention et au regard des indices de rémunération, les officiers sont assimilés aux agents de catégorie A, les sous-officiers aux agents de catégorie B et les militaires du rang aux agents de catégorie C.

Les corps de catégorie A sont prépondérants dans la fonction publique de l'État en raison de l'importance des effectifs des corps enseignants<sup>18</sup>. Cette proportion est beaucoup plus forte que dans les deux autres fonctions publiques et que dans la fonction militaire.

61,5 % des agents publics civils de l'État appartiennent à la catégorie A contre seulement 13 % des militaires<sup>19</sup>. Les différences de structure entre les trois fonctions publiques tiennent à la nature et à la diversité des exigences des métiers exercés.

**Tableau 7 - Répartition des effectifs par catégorie (en %)**

	Catégorie A ou assimilés			Catégorie B ou assimilés			Catégorie C ou assimilés		
	2002	2012	2013	2002	2012	2013	2002	2012	2013
<b>Militaires</b>	12,7	13,0	13,0	58,2	54,3	54,2	29,1	32,7	32,8
<b>Agents civils</b>									
<i>fonction publique de l'État (FPE)</i>	48,9	60,8	61,5	19,6	20,9	20,7	31,5	18,3	17,8
<i>fonction publique territoriale (FPT)</i>	7,8	9,2	9,5	13,6	13,6	14,2	78,7	77,1	76,2
<i>fonction publique hospitalière (FPH)</i>	13,7	30,2	31,0	36,9	20,4	20,1	49,4	49,4	48,9

Sources : DGAFP, *Faits et chiffres* (Figure V 1-9), 2014, p. 92, 2015, p. 103 - FGE, Colter, DADS, SIASP, INSEE, *enquête statistique annuelle des établissements* (SAE), Drees.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière.

De 2012 à 2013, la part des agents de catégorie A dans l'ensemble des fonctions publiques continue de progresser, passant de 60,8 % à 61,5 % dans la fonction publique de l'État.

Sur la même période, la proportion d'agents de catégories B et C de la fonction publique de l'État décroît de 0,2 point pour les premiers et de 0,5 point pour les seconds.

S'agissant des armées, la part de militaires assimilée aux agents de la catégorie A reste constante, à hauteur de 13 %, celle assimilée à la catégorie B décroît de 0,1 point tandis que celle assimilée à la catégorie C augmente dans des proportions identiques.

<sup>18</sup> L'évolution de plus de 12 points du poids de la catégorie A dans la fonction publique de l'État est en grande partie due à la mise en extinction du corps des instituteurs classé en catégorie B, auquel a succédé, à partir de 1990, le corps des professeurs des écoles classé en catégorie A. 98,2 % des enseignants et chercheurs appartiennent à la catégorie A en 2013.

<sup>19</sup> DGAFP, *Faits et chiffres* 2015, p. 17.

## 2.6 ÂGE ET ANCIENNETÉ DE SERVICE

Hors gendarmerie, la moyenne d'âge du personnel militaire des forces armées s'accroît progressivement entre 2012 et 2015, passant de 32,9 à 33,5 ans pour les hommes et de 31,9 à 33,1 ans pour les femmes.

Pour le personnel masculin de la gendarmerie, la moyenne d'âge, plus élevée que dans les armées et services, s'établit à 38,2 ans. Suivant une légère évolution à la hausse, celle des femmes de la gendarmerie est passée de 30,4 (2012) à 31,8 ans (2015).

**Tableau 8 - Moyenne d'âge du personnel militaire**

		Hommes	Femmes	Moyenne
<b>Terre, Marine, Air, Services</b>	<b>2012</b>	32,9	31,9	32,7
	<b>2013</b>	33,2	32,3	33,0
	<b>2014</b>	33,3	33,2	33,2
	<b>2015</b>	33,5	33,1	33,4
<b>Gendarmerie</b>	<b>2012</b>	38,1	30,4	36,1
	<b>2013</b>	38,1	31,2	37,0
	<b>2014</b>	38,1	31,4	37,0
	<b>2015</b>	38,2	31,8	37,1

Sources : Bilan social du ministère de la défense, éditions successives et réponses de la gendarmerie à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : ensemble du personnel militaire.

Les agents de la fonction publique, plus âgés de deux ans que ceux du secteur privé, sont aussi, en moyenne, plus âgés que les militaires de l'ordre de dix ans.

**Tableau 9 - Comparaison des moyennes d'âge avec la fonction publique de l'État**

	2010	2011	2012	2013
<b>Militaires y compris volontaires</b>	33,7	32,6	34,0	34,2
<b>Agents civils de la Fonction publique de l'État</b>	42,4	42,9	43,2	43,3

Source : DGAFP, Faits et chiffres, éditions successives (Figure 2.5-1).

Champ : emplois principaux, tous statuts, hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Les effets du recul des limites d'âge de départ à la retraite continuent à s'observer. L'ancienneté de service du personnel militaire (hors gendarmerie), s'accroît de 0,6 an sur la période 2012-2015.

Sur cette période, l'ancienneté de service moyenne des militaires masculins est ainsi passée de 12,2 à 12,7 ans, celle des femmes de 10,3 à 11,5 ans.

Pour les militaires de la gendarmerie, l'ancienneté de service moyenne est stabilisée autour de 15,8 ans en 2015 après un point bas à 15,3 ans en 2013.

Tableau 10 - Ancienneté moyenne de service du personnel militaire

		Hommes	Femmes	Moyenne
Terre, Marine, Air, Services	2012	12,2	10,3	11,9
	2013	12,4	10,8	12,1
	2014	12,5	11,1	12,3
	2015	12,7	11,5	12,5
Gendarmerie	2012	17,1	8,2	15,7
	2013	17,3	8,8	15,3
	2014	17,1	9,1	15,8
	2015	17,1	9,5	15,8

Sources : Bilan social du ministère de la défense, éditions successives et réponses de la gendarmerie à un questionnaire du Haut Comité.

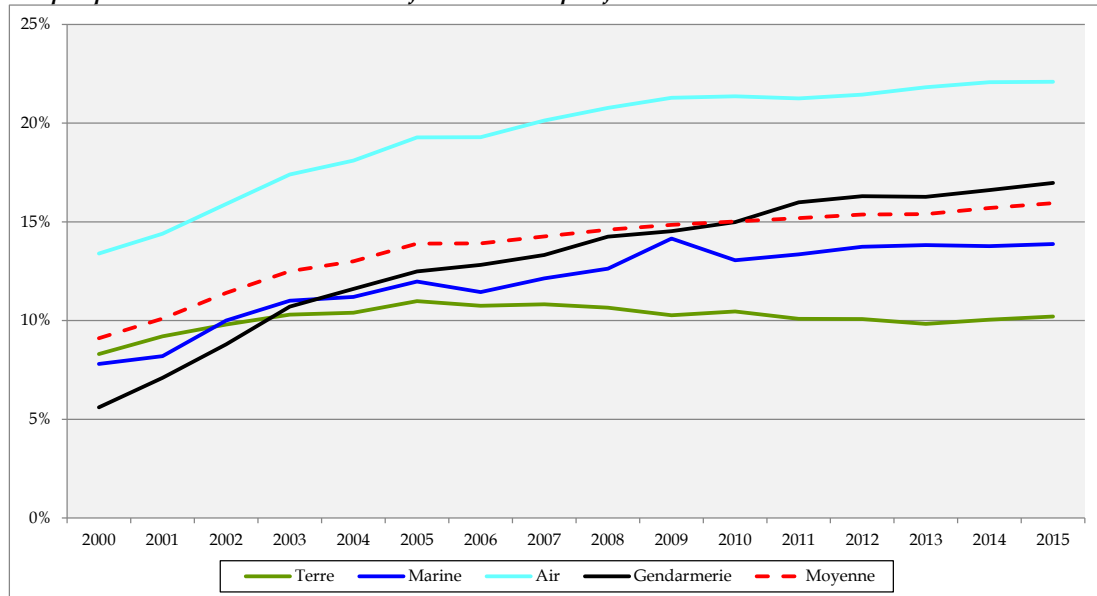
Champ : tous militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air et de la marine, des services et de la gendarmerie, hors volontaires.

## 2.7 FÉMINISATION

La place des femmes dans les forces armées a fait l'objet du 7<sup>e</sup> rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire. Après une forte augmentation au début des années 2000, le taux de féminisation évolue faiblement à la hausse depuis 2007. En 2015, il s'établit à 15,9 % des effectifs contre 15,7 % en 2014, 15,4 % en 2012 et 2013 et 15,2 % en 2011.

En augmentation constante dans la gendarmerie depuis l'an 2000, le taux de féminisation reste stable depuis 2012 dans la marine et dans l'armée de terre et depuis 2014 dans l'armée de l'air. Le service de santé des armées se distingue des armées par un taux de féminisation élevé, qui atteint 58,2 %<sup>20</sup> en 2015 (57,6 % en 2014).

Graphique 5 - Évolution du taux de féminisation par force armée de 2000 à 2015



Sources : ministère de la défense, Bilan social, éditions 2000 à 2014. Ministère de l'intérieur : DGGN.

Champ : ensemble des femmes militaires des forces armées.

La catégorie des volontaires reste la plus féminisée même si ce taux fléchit nettement entre 2013 et 2015, passant de 31,1 % à 24,7 %.

<sup>20</sup> Source : tableau de bord de la féminisation des armées au 23 décembre 2015.

Concernant les corps d'officiers et de sous-officiers, les taux de féminisation continuent à croître en 2015, atteignant respectivement 14,6 % et 17,3 % contre 13,2 % et 16,2 % en 2014 et 12,4 % et 15,8 % en 2013.

Pour la septième année consécutive, le taux de féminisation des militaires du rang diminue pour s'établir à 12,7 % en 2015 contre 13,2 % en 2014 et 13,4 % en 2013. Il était de 14,4 % en 2008.

L'âge moyen d'accès aux différents grades et aux responsabilités est en général moins élevé pour les officiers féminins que pour les officiers masculins. Ces données sont toutefois à prendre avec prudence en raison du nombre encore faible de femmes concernées.

**Tableau 11 - Âge moyen d'accès aux responsabilités en 2015**

	Commandant d'unité élémentaire		Commandant de formation administrative	
	Ensemble	Femmes	Ensemble	Femmes
<b>Terre</b>	35,9	32,9	45,5	-
<b>Marine</b>	36,6	33,1	39,9 <sup>(1)</sup> /43,9 <sup>(2)</sup>	<i>n.d</i>
<b>Air</b>	42,1	39,8	47,3	48,5
<b>Gendarmerie</b>	43,3	35,9	44,1	40,3 <sup>(3)</sup>

Source : réponses des forces armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : officiers des forces armées en situation de commandement.

(1) Niveau 2.

(2) Niveau 3.

(3) Moins de cinq femmes concernées.

La fonction publique se caractérise par une population fortement féminisée.

En 2013, la fonction publique de l'État, la moins féminisée des trois fonctions publiques, employait plus de 54,4 % de femmes contre 44,3 % dans le secteur privé et 15,4 % dans les forces armées.

**Tableau 12 - Taux de femmes par catégorie dans la fonction publique et le secteur privé en 2012 et 2013**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Autres (contractuels, stagiaires)		Total	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
<b>FPE</b>	60,5	60,9	42,1	42,4	51,5	51,2	57,3	57,0	54,1	54,4
<b>FPT</b>	60,3	61,0	63,5	63,1	60,0	60,4	68,4	65,0	60,7	60,9
<b>FPH</b>	73,1	73,2	83,2	83,0	77,7	77,8	51,1	73,8	77,4	77,4
<b>Secteur privé</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	44,3	44,3

Source : DGAFP, Faits et chiffres, figure 2.4-1, 2014, p. 285, 2015, p. 339.

Champ : emplois principaux, tous statuts, France entière.

## 2.8 NIVEAUX DES DIPLÔMES DÉTENUS

En 2015, 17,7 % des militaires des forces armées sont diplômés de l'enseignement supérieur (17 % en 2014), 41,4 % détiennent un baccalauréat de l'enseignement général, technologique ou professionnel (40,4 % en 2014), 32 % ont un diplôme inférieur au baccalauréat (27 % en 2014) et 7,5 % n'ont aucun diplôme (8,2 % en 2014).

Il existe cependant de fortes disparités selon les catégories de personnel ou les forces armées considérées. Les militaires de l'armée de terre sont globalement moins diplômés que ceux des autres forces armées dont les chiffres sont disponibles.

À l'image de la société française, une légère élévation du niveau de diplôme est observée dans la population militaire.

**Tableau 13 - Diplômes détenus par les militaires des forces armées en 2015**

	Terre	Marine	Air	Gend.	Ensemble	Rappel 2014	Rappel 2013
> Bac. + 5 ou D.	3 %	3 %	<i>n.d</i>	1 %	3,4 %	3,2 %	2,7 %
Bac. + 5 ou M2				2 %			
Bac. + 4 ou M1	4 %	3 %		2 %	3,7 %	4,4 %	4,4 %
Bac. + 3 ou L.				4 %			
Bac. + 2	5 %	18 %		11 %	10,6 %	9,4 %	9,9 %
Baccalauréat	34 %	47 %		45 %	41,4 %	40,4 %	38,4 %
BEPC, CAP, BEP	27 %	17 %		32 %	32 %	27,1 %	29,3 %
Sans diplôme	14 %	3 %		3 %	7,5 %	8,2 %	9,2 %
Non connu <sup>(1)</sup>	13 %	9 %		0 %	1,4 %	7,3 %	6,1 %

Source : réponses des forces armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : officiers, sous-officiers et officiers mariniers et militaires du rang y compris les volontaires de la gendarmerie détenant ou non un diplôme délivré par l'Éducation nationale.

(1) Donnée non renseignée dans le SIRH.

La proportion de militaires ne détenant aucun diplôme ou disposant d'un niveau scolaire inférieur au baccalauréat est sensiblement inférieure à celle observée parmi les autres agents publics.

**Tableau 14 - Diplômes détenus par les agents des trois versants de la fonction publique en 2013**

	FPE	FPT	FPH	Ensemble
Sans diplôme	1,8 %	13,8 %	6,2 %	12,5 %
Inférieur au baccalauréat	14,2 %	43,5 %	33,1 %	36,1 %
Baccalauréat	17,7 %	16,9 %	14,8 %	17,9 %
Diplôme du supérieur	66,4 %	25,8 %	45,9 %	33,5 %

Source : DGAFP, Faits et chiffres, figure 2.8-1, 2015 p. 364. La refonte de l'enquête Emploi en 2013 ne permet pas de comparaisons avec les données des rapports antérieurs.

Champ : France métropolitaine.

### 3 RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

La réserve militaire est composée de la réserve citoyenne, dont la mission est de promouvoir l'esprit de défense dans le monde civil, et de la réserve opérationnelle, qui peut être amenée à servir en opérations extérieures ou sur le territoire national.

La réserve opérationnelle est elle-même constituée de la réserve opérationnelle de premier niveau ou d'emploi, regroupant des volontaires souscrivant un engagement à servir dans la réserve (ESR) et la réserve opérationnelle de deuxième niveau ou de disponibilité qui se compose d'anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité tout au long des cinq ans suivant leur départ du service.

En 2015, 54 359 réservistes dont 20 % de femmes ont servi au profit des armées (24 644), des services (3 441) et de la gendarmerie (26 274). Ils étaient 56 231 en 2012, 56 193 en 2013 et 54 789 en 2014.

Les effectifs de réservistes des armées ont peu progressé entre 2014 et 2015 (+ 242 militaires) ceux de la gendarmerie ont diminué sur la même période de façon plus importante (801 militaires, soit près de 3 %). C'est dans l'armée de terre que les efforts en recrutement de réservistes sont les plus visibles avec 354 militaires du rang supplémentaires.

**Tableau 15 - Évolution des effectifs par catégorie dans la réserve opérationnelle de 2012 à 2015**

		Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEA	DGA	SCA	Total
<b>Officiers</b>	<b>2012</b>	4 327	1 379	1 109	1 821	1 883	21	<i>n.d</i>	24	10 564
	<b>2013</b>	4 124	1 329	1 140	1 830	1 790	23	<i>n.d</i>	24	10 260
	<b>2014</b>	4 058	1 361	1 144	1 753	1 832	24	111	27	10 310
	<b>2015</b>	3 960	1 358	1 165	1 668	1 858	52	101	93	10 255
<b>Sous-officiers</b>	<b>2012</b>	4 602	1 998	1 856	11 193	1 062	27	-	-	20 738
	<b>2013</b>	4 564	2 172	1 910	11 964	1 081	29	-	-	21 720
	<b>2014</b>	4 505	2 186	1 832	11 788	1 162	28	-	-	21 501
	<b>2015</b>	4 530	2 107	1 737	11 384	1 221	46	-	-	21 025
<b>Militaires du rang</b>	<b>2012</b>	6 653	1 274	1 103	15 796	98	5	-	-	24 929
	<b>2013</b>	6 737	1 326	1 306	14 788	50	6	-	-	24 213
	<b>2014</b>	6 890	1 149	1 348	13 534	45	12	-	-	22 978
	<b>2015</b>	7 244	1 206	1 337	13 222	39	31	-	-	23 079

Source : réponses des forces armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : réservistes opérationnels des forces armées.

Les périodes d'activité effectuées au titre d'un ESR sont théoriquement de 30 jours par année civile. En fonction des besoins, le code de la défense autorise des dépassements pouvant aller jusqu'à 210 jours pour des emplois présentant un intérêt national ou international.

En 2015, les militaires de la réserve opérationnelle ont réalisé en moyenne 27,5 journées d'activité.

Les officiers et les sous-officiers de la réserve opérationnelle de l'armée de terre ainsi que les officiers, sous-officiers et militaires du rang du service des essences des armées dépassent la norme des 30 journées d'activité.

**Tableau 16 - Évolution du taux moyen d'activité des réservistes opérationnels entre 2012 et 2015 (en jours)**

		Terre	Marine	Air	Gend.	SSA	SEA	DGA	SCA
<b>Officiers</b>	<b>2012</b>	27,9	22,6	26	18,8	18,1	35	<i>n.d</i>	20,1
	<b>2013</b>	29,5	23,9	29	14,2	17,1	32	<i>n.d</i>	23,1
	<b>2014</b>	29,8	22,8	29	14,8	19,5	40	12,9	20,4
	<b>2015</b>	34	25,6	30	5	20,1	48	12,8	25
<b>Sous-officiers</b>	<b>2012</b>	27,9	25,4	26	22,8	16,6	39	-	-
	<b>2013</b>	30,6	26,7	28	16,5	17,8	42	-	-
	<b>2014</b>	32	25,5	28	19,8	20,9	46	-	-
	<b>2015</b>	38	29,6	30	53	20,9	54	-	-
<b>Militaires du rang ou volontaires (gendarmerie)</b>	<b>2012</b>	17,4	18,2	21	15,1	6,8	19	-	-
	<b>2013</b>	18,5	21,1	22	14,4	10,4	14	-	-
	<b>2014</b>	18,3	16,4	20	15,5	6,9	27	-	-
	<b>2015</b>	25	19,8	26	42	7,2	32	-	-

Source : réponses des forces armées à un questionnaire du Haut Comité.

Commentaire : le taux d'activité par an et par réserviste = nombre total de jours d'activité effectués par rapport au nombre total de réservistes sous contrat. Le nombre de jours d'activité effectués = nombre de jours d'activité effectués réellement et finalisés, exceptés les alertes « guépard » et les reprises d'activité.

Le Haut Comité constate une hausse significative du taux d'activité (d'une demi-journée à près d'une semaine) des réservistes opérationnels sous ESR au sein des armées entre 2014 et 2015 alors que les effectifs sont restés globalement stables.

Au sein de la gendarmerie, le taux d'activité a considérablement augmenté pour les sous-officiers (+ 33 jours) et les volontaires (+ 26,5 jours) tandis qu'il a chuté de près de 10 jours pour les officiers.

La hausse de l'activité des réservistes opérationnels de la gendarmerie mobile s'explique par le soutien qu'ils apportent à ceux de l'active dans les missions de sécurité publique dont l'intensité a crû après les attentats, aux contrôles de flux, aux zones d'attractivité saisonnières etc.

La réserve opérationnelle de disponibilité regroupe, en 2015, 127 022 anciens militaires dont 28 753 gendarmes.

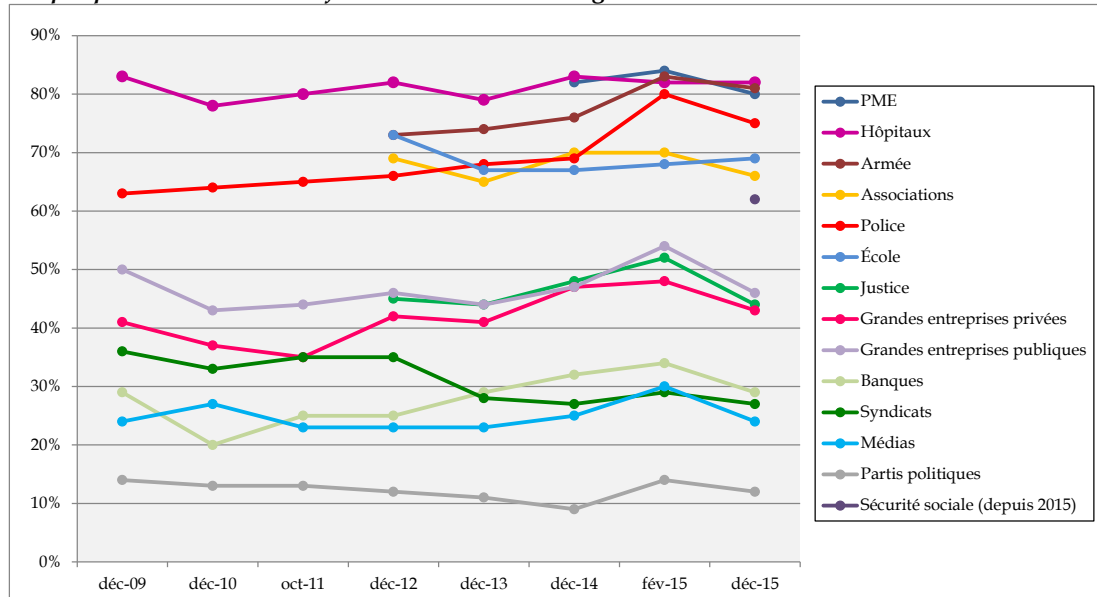
#### 4 PERCEPTION DES FORCES ARMÉES

La façon dont les forces armées sont perçues détermine une partie de leur attractivité et conditionne la fidélisation des militaires. Tout en étant conscient des limites d'interprétation des sondages d'opinion, le Haut Comité est sensible à l'observation, dans la durée, des tendances qu'ils mettent en évidence.

Le baromètre annuel du centre de recherche politique de Sciences Po (CEVIPOF)<sup>21</sup> de janvier 2016 montre que l'armée est une des organisations dans lesquelles les Français ont un niveau élevé de confiance (24 % « très confiance » et 57 % « confiance »).

Une étude intermédiaire du CEVIPOF, réalisée en février 2015 après les attentats, montrait déjà une hausse de la confiance dans les forces armées (+ 7 points) et la police (+ 11 points).

Graphique 6 - Niveau de confiance dans certaines organisations



Source : CEVIPOF, février 2015, vague 6 bis, pp. 27 et 28, janvier 2016, vague 7, pp. 29 et 30.

Champ : échantillon de 1 524 personnes. Question 25 : Avez-vous très confiance, plutôt confiance, plutôt pas confiance ou pas confiance du tout dans chacune des organisations suivantes ? Synthèse des réponses « très confiance » et « plutôt confiance ».

Le baromètre externe DICO-D-BVA de juin 2015 confirme le niveau très élevé de la perception positive<sup>22</sup> des forces armées par les Français, notamment dans les cas de l'armée de l'air (94 % d'opinion positive), de la marine (93 %) et de l'armée de terre (90 %).

Le sondage Ifop/Essor pour la gendarmerie montre également, pour 2015, une perception positive de 88 % des Français.

Les premiers éléments concernant l'année 2016 montrent une évolution positive de l'image des armées.

<sup>21</sup> Le centre de recherche politique de Sciences Po, connu sous son ancien nom « CEVIPOF » est une unité de recherche qui publie depuis 2009 le baromètre de la confiance politique.

<sup>22</sup> Les chiffres dressent le bilan des opinions hors « ne se prononce pas ».

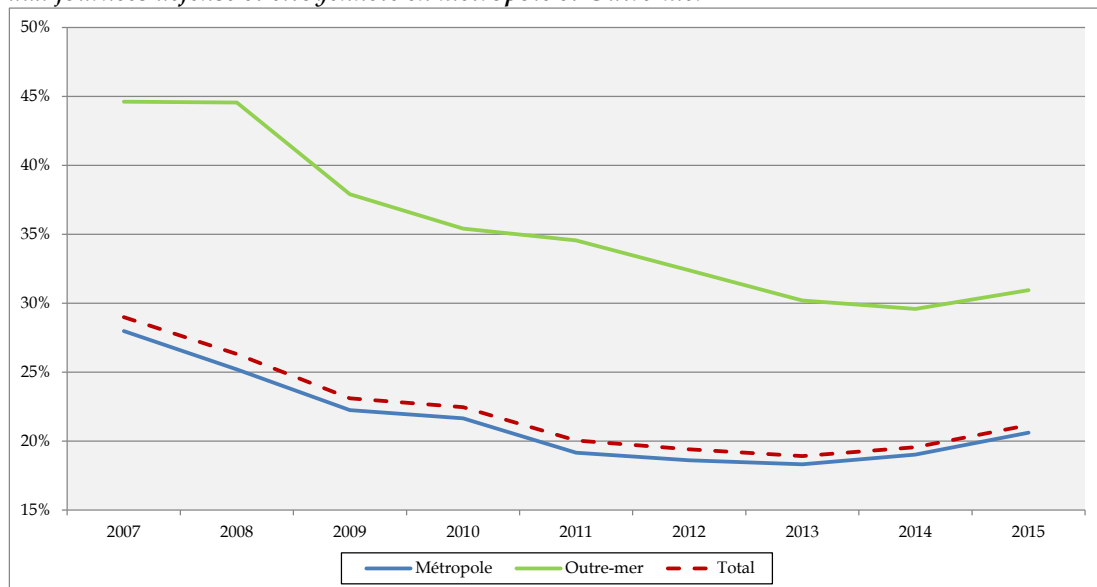
## 5 INTÉRÊT DES JEUNES POUR LA DÉFENSE

La journée défense et citoyenneté (JDC) permet à chaque jeune Français de recevoir une information sur les parcours professionnels dans les forces armées.

En 2015, au terme de cette étape du parcours citoyen, 166 820 jeunes sur les 795 293 qui y ont participé, soit 21 %, ont désiré recevoir davantage d'informations sur les carrières de la défense.

De 2007 à 2013, il est constaté une baisse continue de l'intérêt des jeunes Français pour les métiers de la défense. Depuis la mise en place de la JDC rénovée en 2014 et les attentats de 2015, l'intérêt des jeunes remonte sensiblement.

**Graphique 7 - Évolution de l'intérêt des jeunes Français pour la défense parmi les participants aux journées défense et citoyenneté en métropole et Outre-mer**



Source : direction du service national, rapport annuel d'activités, questionnaire d'évaluation « à froid » mandaté par la DICOd auprès d'un échantillon de jeunes représentatifs ayant effectué la JDC entre six mois et un an.

Champs : jeunes présents aux JDC en métropole et Outre-mer et intéressés par un complément d'information ou un engagement dans les forces armées.

Lecture : en 2015, 21 % des participants aux JDC en métropole et Outre-mer ont manifesté un intérêt pour la défense.

Ces résultats sont confirmés par une enquête « les jeunes et la Défense » réalisée par la DICOd début 2016.

45 % des 15-29 ans interrogés se disent prêts à consacrer du temps à la Défense (dont 9 % de manière certaine) et 39 % déclarent qu'ils pourraient travailler dans les armées.

## 6 MESURE DU MORAL

Le moral des militaires des armées et des services est mesuré semestriellement par un indicateur, produit par le ministère de la défense, que le Haut Comité a décrit dans ses 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> rapports thématiques<sup>23</sup>.

Si le recueil et le calcul de l'indicateur de mesure du moral (I2M) peuvent paraître compliqués, l'I2M reste un outil intéressant pour appréhender, par armée, par service et par catégorie hiérarchique, le degré de satisfaction des militaires ainsi que son évolution dans le temps et dans plusieurs domaines qui concourent à la formation de la condition militaire.

<sup>23</sup> HCECM, 8<sup>e</sup> rapport, « L'administration des militaires », mai 2014, pp. 137 à 143 ; 9<sup>e</sup> rapport, « Perspectives de la condition militaire », juin 2015, pp. 111 et s.



Pour l'année 2015, comme en 2014, ce sont les aspects liés aux conditions de travail<sup>24</sup> qui donnent le plus satisfaction, à l'exception des moyens matériels et humains et de la charge de travail.

L'intérêt de la mission, le sentiment d'utilité, les responsabilités confiées et les relations avec les supérieurs sont perçus par tous comme étant particulièrement positifs.

À l'opposé, les évolutions des armées et des services, le niveau des rémunérations et le manque de moyens humains influent négativement sur le moral des militaires. La reconversion, la progression professionnelle et le soutien social sont également jugés insuffisants.

**Tableau 17 - Points les plus positifs et les plus négatifs extraits de l'indicateur de mesure du moral 2015, par armée et par catégorie**

		Points positifs	Points négatifs
Terre	Officiers	Adhésion aux valeurs, responsabilités, relations avec les supérieurs	Évolutions des armées, moyens humains, aides au logement
	Sous-officiers	Utilité, responsabilités, intérêt du travail	Évolutions des armées, rémunération, moyens humains
	Militaires du rang	Notation, intérêt du travail, utilité	Rémunération, évolutions des armées, communication interne
Marine	Officiers	Affectation géographique, relations avec les supérieurs, intérêt du travail	Évolutions des armées, soutien social, mobilité géographique
	Officiers-mariniers	Affectation géographique, relations avec les supérieurs, adhésion aux valeurs	Évolutions des armées, rémunération, progression professionnelle
	Équipages	Relations avec les supérieurs, affectation géographique, cohésion	Rémunération, progression professionnelle, aides au logement
Air	Officiers	Intérêt du travail, Utilité, responsabilités	Évolutions des armées, reconversion, moyens humains
	Sous-officiers	Utilité, intérêt du travail, responsabilités	Évolutions des armées, moyens humains, moyens matériels
	Militaires du rang	Affectation géographique, utilité, intérêt du travail	Rémunération, moyens matériels, moyens humains

Source : SGA/MAP, Indicateur de mesure du moral 2015.

Champ : échantillon représentatif de militaires des armées interrogé dans le cadre de l'I2M.

## 7 FIDÉLISATION

La fidélisation de la ressource humaine, notamment des militaires du rang, est l'un des objectifs majeurs poursuivis par les forces armées. Cette question est encore plus sensible depuis la décision de remontée en puissance des effectifs à la suite des attentats de 2015.

**Tableau 18 - Évolution de la durée moyenne du premier contrat des militaires du rang de l'armée de terre de 2012 à 2015**

	2012	2013	2014	2015
Terre	4 ans 9 mois	4 ans 8 mois	4 ans 7 mois	4 ans 6 mois

Source : DRH-AT.

Champ : militaires du rang de l'armée de terre.

Commentaire : en 2015, on observe un léger recul de la durée moyenne du premier contrat au sein de l'armée de terre en raison de l'introduction de primo-contrats de deux ans.

<sup>24</sup> Les conditions de travail comprennent : l'alimentation au travail, les moyens matériels, les moyens humains (effectifs, qualifications, motivation, présence), la charge de travail, la disponibilité, l'efficacité de l'unité (préparation à la mission, atteinte des objectifs), l'utilité du travail, les responsabilités exercées, l'intérêt du travail, les conditions physiques de travail (nuisances, hygiène, pénibilité), la cohésion au sein de l'unité (ambiance, solidarité), les relations avec les supérieurs et la reconnaissance du travail.

## PARTIE 2 : ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES

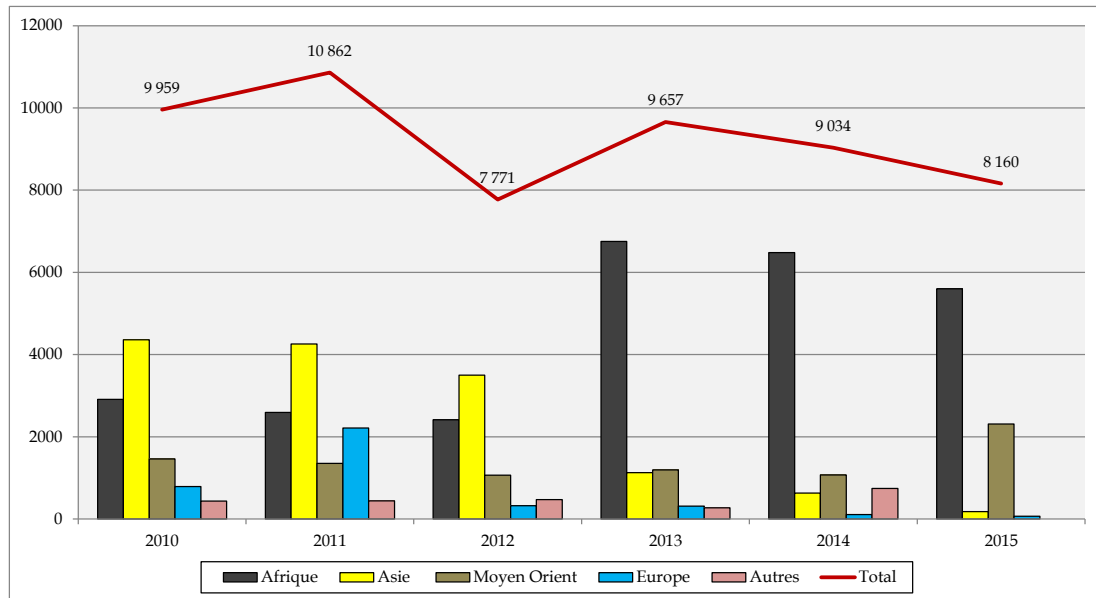
### 1 ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES

#### 1.1 DÉPLOIEMENTS HORS DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN

Le nombre de militaires engagés en opérations extérieures sous le commandement opérationnel du chef d'état-major des armées fluctue en fonction des engagements (Opération Chammal 2014-2015) et des désengagements (Afghanistan 2012-2013, République centrafricaine à partir de 2015) sur les théâtres d'opérations.

En 2015, les effectifs moyens mensuels engagés en opérations extérieures s'élèvent à 8 160 militaires, soit une baisse de 874 hommes (9,7 %) par rapport à 2014. Depuis janvier 2015, ce niveau d'activité doit aussi s'apprécier au regard de l'engagement des armées françaises dans l'opération Sentinelle (cf. § 1.3 ci-après).

**Graphique 8 - Évolution des effectifs moyens mensuels par année projetés en opérations extérieures**



Source : EMA/CPCO.

Champ : tous militaires sous contrôle opérationnel de l'état-major des armées, tous théâtres d'opérations extérieures. Effectifs au 31 décembre.

Avertissement : la modification des sources des données depuis 2014 entraîne quelques écarts avec les informations publiées dans les revues annuelles antérieures.

**Tableau 19 - Personnel des armées déployé en opérations et stationné hors du territoire métropolitain**

	Effectifs moyens instantanés en OPEX	% des effectifs militaires en OPEX	Effectifs moyens instantanés stationnés hors du territoire métropolitain, hors OPEX	% de l'effectif hors du territoire métropolitain	Effectif total
2010	9 939	4,3 %	14 702	6,1 %	231 422
2011	10 862	4,9 %	13 244	7,6 %	223 846
2012	7 771	3,6 %	11 834	5,5 %	217 114
2013	9 657	4,6 %	11 732	5,6 %	209 783
2014	9 034	4,4 %	11 111	5,5 %	203 646
2015	8 160	4,1 %	10 348	5,2 %	198 856

Sources : EMA/CPCO pour les effectifs en OPEX – DRH-MD pour les effectifs.

Champ : militaires des forces armées placés (terre, marine, air, SSA, SEA, gendarmerie) sous le contrôle opérationnel du CEMA.

D'après le tableau de bord de la féminisation, 6,3 % du personnel déployé en missions extérieures en 2014 est féminin.

**Tableau 20 – Taux de féminisation des militaires présents en missions extérieures de 2007 à 2014**

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
5,5 %	5,5 %	5,7 %	6,0 %	6,8 %	6,7 %	7,0 %	6,3 %

Source : DRH-MD, tableau de bord de la féminisation des armées, 1<sup>er</sup> octobre 2015.

Champ : terre, marine, air, SSA. Les missions extérieures incluent les missions de courte durée, les forces en présence et les embarquements.

## 1.2 DÉPLOIEMENTS EN OPERATIONS EXTÉRIEURES

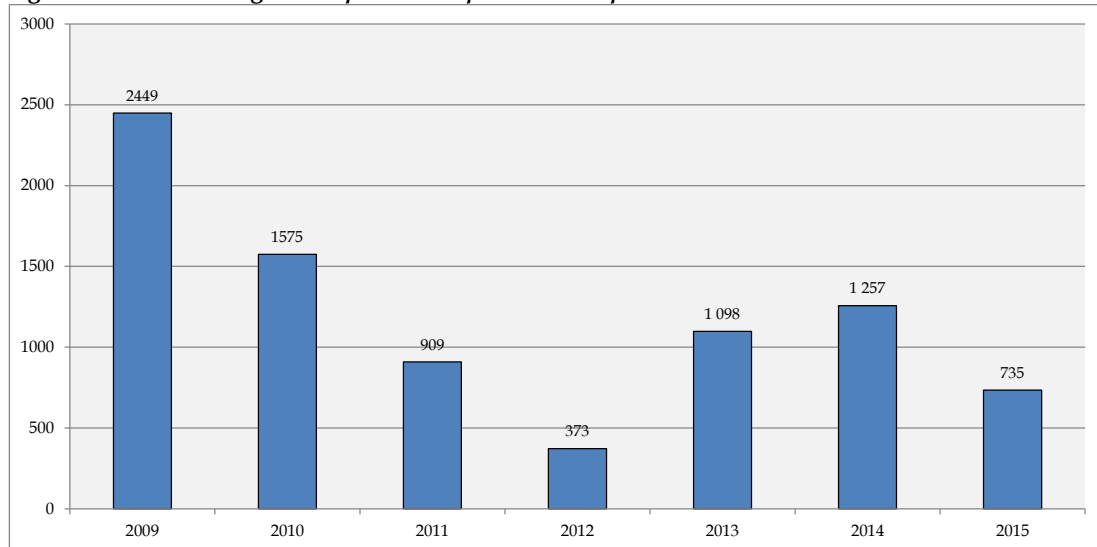
Dans l'armée de terre, les unités effectuent en moyenne une projection de quatre ou six mois, selon le théâtre d'opérations, tous les deux ans. Des disparités existent cependant selon la spécialité des unités élémentaires (compagnies). À titre d'exemple, sur les deux années 2014 et 2015, 65 % des unités élémentaires d'infanterie ont été projetées tandis que seules 15 % de celles de défense sol-air l'ont été.

Le personnel inséré au sein d'un état-major multinational adopte la durée de projection de cette unité, généralement de six mois. Des adaptations peuvent être consenties pour certaines catégories de personnel, particulièrement sollicitées sur une même année ou occupant des postes sensibles. La durée des mandats peut alors être réduite à trois, voire deux mois.

Pour être projeté, les engagés volontaires de l'armée de terre (EVAT) doivent remplir des conditions minimales. Tout d'abord, aucune projection ne peut être réalisée avant au moins six mois de service. Ensuite, le temps de présence minimal en métropole entre deux projections effectives en opération extérieure est en principe de huit mois. Cette durée peut être soumise à dérogation sur décision du commandement.

735 militaires de l'armée de terre ont fait l'objet d'une dérogation à ces règles pour les déploiements opérationnels en 2015 contre 1 098 en 2013 et 1 257 en 2014.

**Graphique 9 – Évolution des effectifs de l'armée de terre ayant fait l'objet d'une dérogation aux règles usuelles de désignation pour les déploiements opérationnels**



Source : commandement des forces terrestres (CFT).

Champ : militaires de l'armée de terre, hors réservistes.

Dans la marine nationale, il n'y a pas de norme d'activité individuelle liée aux opérations extérieures. Toute unité, une fois qu'elle est qualifiée « opérationnelle », est déployable sur ordre. En moyenne, les marins des équipages sont en mer quatre mois dans l'année.

Dans l'armée de l'air, le rythme des déploiements opérationnels des unités et du personnel n'est pas normé. Les militaires appartenant aux unités opérationnelles (personnel navigant et soutien technico-opérationnel) sont projetés le plus souvent pour une durée de deux à quatre mois. La durée des détachements des militaires appartenant à d'autres spécialités, projetés individuellement, est adaptée aux besoins des théâtres. Cette durée est toutefois majoritairement de quatre ou six mois. Certaines opérations extérieures sont conduites depuis les bases aériennes de la métropole.

Les escadrons de gendarmerie mobile sont projetés Outre-mer pour des périodes de trois mois. En opérations extérieures, la durée du mandat est de trois ou six mois selon les théâtres.

Le service des essences des armées (SEA), au contraire des armées, n'effectue généralement pas de mission en unité constituée. La durée des projections des militaires du SEA est de deux à six mois, selon le type de mission.

### 1.3 DÉPLOIEMENTS EN OPÉRATIONS INTÉRIEURES

Le Haut Comité a consacré son 10<sup>e</sup> rapport à la condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population.

Les événements survenus en 2015 ont conduit au déploiement de 10 000 militaires sur le territoire national aux côtés des forces de sécurité, notamment de la gendarmerie, dans le cadre de l'opération Sentinelle.

Les caractéristiques de cette opération et la visibilité des moyens déployés ne doivent pas pour autant rejeter dans l'ombre les autres missions de protection, lesquelles sont assurées, de longue date et de façon permanente, par les forces armées, notamment dans le cadre de la sauvegarde maritime, de la sûreté aérienne et de la protection civile.

En 2015, outre les effectifs déployés dans le cadre de l'opération Sentinelle, 3 161 militaires des armées ont été engagés quotidiennement en moyenne sur l'année dans des missions de protection du territoire national. Ils étaient 2 446 en 2014.

Dans la gendarmerie, 4 241 gendarmes ont été engagés en 2015 dans des missions de protection communes aux armées et aux services et dans des missions de protection spécifique. Plus largement, la gendarmerie contribue, pour 43,5 % de son activité, à la surveillance générale du territoire.

**Tableau 21 – Effectifs moyens des armées et des services interarmées engagés dans les missions de protection<sup>25</sup>**

2013	Vigipirate (1)	Sauvegarde maritime (2)	Sûreté aérienne (3)	Harpie (4)	Titan (5)	SAR (6)	Héphaïstos (7)	Chaîne OTIAD (8)	Autres	Total
Terre	637			404	28		25	300	34	
Marine		663		2	1		1		21	
Air	94		217	18	24	62	4		11	
DSIA <sup>(9)</sup>				15						
<b>Total</b>	<b>731</b>	<b>663</b>	<b>217</b>	<b>439</b>	<b>53</b>	<b>62</b>	<b>30</b>	<b>300</b>	<b>66</b>	<b>2 561</b>

2014	Vigipirate	Sauvegarde maritime	Sûreté aérienne	Harpie	Titan	SAR	Héphaïstos	Chaîne OTIAD	Autres	Total
Terre	653			330	35		23	300	41	
Marine		598			2				15	
Air	89		217	17	23	62	3		22	
DSIA				15			1			
<b>Total</b>	<b>742</b>	<b>598</b>	<b>217</b>	<b>362</b>	<b>60</b>	<b>62</b>	<b>27</b>	<b>300</b>	<b>78</b>	<b>2 446</b>

2015	Sentinelle	Sauvegarde maritime	Sûreté aérienne	Harpie	Titan	SAR	Héphaïstos	Chaîne OTIAD	Autres	Total
Terre	6 543			334	33		7	258	19	
Marine	22	1 444		1	2				2	
Air	125		938	15	22	42	4		26	
DSIA	558			12			1		1	
<b>Total</b>	<b>7 248</b>	<b>1 444</b>	<b>938</b>	<b>362</b>	<b>57</b>	<b>42</b>	<b>12</b>	<b>258</b>	<b>48</b>	<b>10 409</b>

Sources : EMA/CPCO et DGGN.

Champ : armées, directions et services interarmées.

Unité : effectifs « instantanés moyens », militaires d'active.

(1) Vigipirate : dispositif de défense, de vigilance et de prévention contre les actions terroristes.

(2) Sauvegarde maritime : contribution de la marine et de la gendarmerie maritime à la protection du territoire national et de la population.

(3) Sûreté aérienne : contribution de l'armée de l'air à la protection du territoire national et de la population.

(4) Harpie : lutte contre l'orpaillage illégal en Guyane.

(5) Titan : mission de sécurisation du lancement des fusées depuis le site de Kourou.

(6) SAR : Search and Rescue (recherches et sauvetage).

(7) Héphaïstos : mission de lutte contre les incendies en région méditerranéenne.

(8) OTIAD : organisation territoriale interarmées de défense.

(9) Directions et services interarmées.

<sup>25</sup> Ces missions sont présentées dans la partie thématique du 10<sup>e</sup> rapport du HCECM, pp. 25 et s.

**Tableau 22 - Effectifs moyens de la gendarmerie engagés dans les missions de protection communes aux armées et aux services interarmées**

	Missions communes avec les armées et services <sup>(1)</sup>				Total
	Vigipirate	Sauvegarde Maritime	Harpie	Titan	
<b>2013</b>					
Officier	20,1	10	12	3	45,1
Sous-officier	475,7	290	284	71	1 120,7
Volontaire	13,4	20	8	2	43,4
<b>Total</b>	<b>509,2</b>	<b>320</b>	<b>304</b>	<b>76</b>	<b>1 209,2</b>
<b>2014</b>					
Officier	16,2	10	12	3	41,2
Sous-officier	383,4	290	284	71	1 028,4
Volontaire	10,8	20	8	2	40,8
<b>Total</b>	<b>410,4</b>	<b>320</b>	<b>304</b>	<b>76</b>	<b>1 110,4</b>
<b>2015</b>					
Officier	30,1	10	12	3	55,1
Sous-officier	711,7	290	284	71	1 356,7
Volontaire	20	20	8	2	50
<b>Total</b>	<b>761,8</b>	<b>320</b>	<b>304</b>	<b>76</b>	<b>1 461,8</b>

Source : DGGN.

Champ : effectifs « instantanés moyens », militaires d'active (hommes/jour).

(1) Ces missions sont toutes assurées par la gendarmerie mobile, à l'exception de celles relevant de la sauvegarde maritime, qui sont assurées par la gendarmerie maritime.

**Tableau 23 - Effectifs moyens de la gendarmerie mobile engagés dans les missions de protection spécifiques**

	Missions de protection spécifiques conduites par la gendarmerie mobile : surveillance générale Outre-mer et en Corse, gardes de points sensibles, autres missions de sécurisation		
	2013	2014	2015
Officier	93,7	109,4	109,7
Sous-officier	2 172,6	2 592,1	2 596,4
Volontaire	61,1	73	73,1
<b>Total</b>	<b>2 327,4</b>	<b>2 774,5</b>	<b>2 779,2</b>

Source : DGGN.

Champ : effectifs « instantanés moyens », militaires d'active (hommes/jour).

## 1.4 RYTHME DES DÉPLOIEMENTS

Le maintien à un haut niveau des déploiements opérationnels, tant dans leur durée que dans leur fréquence, s'accompagne d'une préparation opérationnelle qui pèse, elle aussi sur la vie personnelle des militaires.

En 2015, le personnel de la force opérationnelle terrestre (FOT) de l'armée de terre a effectué, en moyenne, 64 journées de préparation opérationnelle (JPO)<sup>26</sup> contre 83,7 en 2014. Cette baisse s'explique par l'accroissement du nombre total de jours de projection dû à l'engagement dans l'opération Sentinelle.

Les militaires de la FOT sont, en moyenne, en opération intérieure (OPINT) ou extérieure (OPEX) ou en mission de courte durée (MCD) 89 jours en 2015 et 69 jours en 2014.

**Tableau 24 - Jours d'absences et de projection des militaires de la force opérationnelle terrestre**

	2014	2015
Nombre de jours moyen de projection dans la FOT (OPEX+OPINT+MCD/PM de la FOT)	69	89
Nombre de jours moyen d'absence dans la FOT (OPEX+OPINT+MCD+JPO+formation/PM de la FOT)	156	156

Source : commandement des forces terrestres (CFT).

Champ : militaires de la force opérationnelle terrestre.

<sup>26</sup> Tout ce qui concourt à préparer aux activités de l'armée de terre en projection (mise en condition avant projection, jours de préparation opérationnelle générique et jours de formation individuelle).

Dans son 10<sup>e</sup> rapport thématique<sup>27</sup> sur la condition des militaires dans les opérations de protection du territoire national et de la population, le Haut Comité a relevé que 24 militaires d'une section d'un régiment opérationnel ont été, en moyenne, absents de leur domicile 186 jours, répartis en 116 jours de mission Sentinelle, 63 jours de terrain ou de stage et 7 jours de garde.

Neuf militaires ont été absents de leur domicile plus de 200 jours, dont quatre plus de 220 jours.

Un militaire a été absent de son domicile 252 jours.

Toujours en moyenne, ces militaires ont passé 46 jours au quartier et 133 jours en repos (permissions et congés de fin de semaine inclus).

Dans la gendarmerie, le nombre moyen de jours d'absence par escadron de gendarmerie mobile était de 170 jours en 2013. Une légère augmentation est constatée depuis l'année 2014 (173 jours) pour atteindre 178 jours en 2015.

\*  
\* \*

### Recommandation n°1

Le Haut Comité recommande que les forces armées se dotent d'un outil global permettant de rendre compte du rythme de service des militaires et de l'intensité de leurs absences de la garnison en comptabilisant notamment les opérations intérieures, les opérations extérieures, les préparations et entraînements opérationnels, les formations.

## 2 SUIVI DES DÉCÈS ET DES BLESSURES PHYSIQUES ET PSYCHIQUES

L'intensité et la nature des engagements opérationnels extérieurs, depuis l'Afghanistan jusqu'aux opérations dans la bande sahélo-saharienne et en République centrafricaine, mais aussi le risque d'usure lié au rythme imposé par les missions intérieures, ont conduit le Haut Comité à être particulièrement attentif aux décès reconnus imputables au service ainsi qu'aux blessures physiques et psychiques de militaires.

### 2.1 DÉCÈS

Le Haut Comité a exploité, à titre principal, les données relatives aux dossiers ayant fait l'objet d'une liquidation par le service des pensions des armées. Ils sont comptabilisés, dans le tableau suivant, au titre de l'année au cours de laquelle s'est produit le fait générateur.

En 2015, sur les 18 décès reconnus imputables au service, 11 militaires appartiennent à l'armée de l'air. Ces décès sont, pour l'essentiel, consécutifs à l'accident aérien survenu à Albacete en Espagne le 25 janvier 2015.

**Tableau 25 – Nombre de décès de militaire imputables au service, hors maladies et hors accidents de trajet**

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 <sup>(1)</sup>	2015 <sup>(1)</sup>
34	34	23	27	37	29	25	21	18	18

Source : service des pensions des armées.

Champ : militaires des forces armées.

(1) Au 1<sup>er</sup> juin 2016, 12 dossiers de décès survenus en 2014 et 47 dossiers de décès survenus en 2015 sont en cours d'instruction. L'administration ne s'est pas encore prononcée sur leur imputabilité au service.

Les 159 décès survenus en opérations extérieures de 2006 à 2015 concernent principalement des militaires de l'armée de terre.

<sup>27</sup> HCECM, 10<sup>e</sup> rapport thématique, missions de protection du territoire national et de la population, 2016, p. 65.

**Tableau 26 – Nombre de militaires décédés en opérations extérieures (OPEX)**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Décès en OPEX</b>	16	17	15	15	27	28	11	10	9	11
<i>Dont décès par faits de guerre</i>	7	3	10	8	14	22	11	9	4	8
<b>Rappel : Effectif déployé en OPEX au 31 décembre de l'année</b>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	9 939	10 862	7 771	9 657	9 034	8 160

Sources : décès en OPEX : service de santé des armées - effectifs en OPEX : EMA/CPCO.

Champ : militaires des forces armées. Sont exclus les militaires décédés en OPEX par accident de la voie publique, suicide, autre type d'accident ou maladie.

En mission intérieure, 9 militaires, tous gendarmes, sont décédés en 2015 contre 11 en 2014 (10 gendarmes et 1 militaire de l'armée de terre).

## 2.2 BLESSURES PHYSIQUES

Le nombre de militaires blessés lors des opérations extérieures est élevé : 582 militaires ont été ainsi blessés par arme à feu ou engin explosif en OPEX, de 2006 à 2015, à la suite de faits de guerre.

**Tableau 27 – Nombre de militaires blessés à la suite de faits de guerre en OPEX**

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15	5	94	55	91	168	40	24	51 <sup>(1)</sup>	39

Source : service de santé des armées.

Champ : militaires des forces armées blessés par arme à feu ou engin explosif en opérations.

(1) Chiffre consolidé en 2016.

En 2015, 3 019 agressions physiques sur des militaires de la gendarmerie ont été constatées (1 047 avec arme et 1 972 sans arme), 1 807 gendarmes ont été blessés. Ils étaient 1 769 en 2014 au cours des 2 377 agressions répertoriées.

**Tableau 28 – Évolution du nombre de militaires de la gendarmerie blessés en service à la suite d'agressions**

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1 008	1 346	1 408	1 439	1 342	1 706	1 769	1 807

Source : Bilan social de la gendarmerie nationale.

## 2.3 BLESSURES PSYCHIQUES

Les nouveaux cas de militaires présentant un état de stress post-traumatique (ESPT) sont recensés annuellement dans le cadre de la surveillance épidémiologique des armées.

Sur la période 2009-2015, le Haut Comité observe une tendance à la hausse du nombre de primo prises en charge (+ 26 %). Cela s'explique par l'amélioration des moyens de détection mis en place par le service de santé des armées mais aussi par le décalage dans le temps de la manifestation de ce type de pathologie (plusieurs années après le traumatisme).

Le Haut Comité constate, en 2015, le nombre élevé de primo prises en charge de militaires de l'armée de terre (+ 27 %).



**Tableau 29 - Nombre de primo prises en charge de militaires des forces armées présentant un état de stress post-traumatique**

	Terre	Marine	Air	Gend.	Services communs	Total
2009	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	55
2010	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	133
2011	246	7	12	20	12	297
2012	236	2	6	28	11	283
2013	306	4	20	39	12	384
2014	245	12	24	20	10	311
2015	310	11	21	40	9	391

Source : service de santé des armées.

Champ : militaires des forces armées.

La détection des cas de stress post-traumatique s'est améliorée grâce à la mise en œuvre par le service de santé des armées<sup>28</sup> d'un plan d'action comportant notamment l'ouverture, en janvier 2014, d'un numéro de téléphone « Écoute défense ». 379 appels de militaires en activité avaient été enregistrés en 2014 dont 126 concernaient des états de stress post traumatiques (ESPT).

En 2015, aux 215 appels de militaires en activité recensés s'ajoutent 23 communications avec d'anciens militaires. 64 appels ont concerné des ESPT.

**Tableau 30 - Nombre d'appels au numéro « Écoute défense » de militaires en activité, d'anciens militaires ou de proches en 2015**

	Terre	Marine	Air	SSA	Gend	SEA	Indét.	Total	... dont proches
<b>Militaires en activité (anciens militaires)</b>	133 (19)	19 (0)	17 (0)	9 (1)	11 (0)	2 (0)	24 (3)	215 (23)	72 (0)
<i>dont appels avec souffrance psy</i>	124 (19)	17 (0)	14 (0)	8 (1)	10 (0)	2 (0)	18 (3)	193 (23)	65 (0)
<i>dont HDV<sup>(1)</sup></i>	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	6 (0)	0 (0)
<i>dont ESPT<sup>(2)</sup></i>	46 (12)	1 (0)	8 (0)	0 (1)	3 (0)	0 (0)	6 (2)	64 (15)	19 (0)

Source : service de santé des armées.

Champ : usagers du numéro vert « Écoute défense » en 2015.

(1) Harcèlement, discriminations, violences.

(2) État de stress post-traumatique.

Commentaire : les motifs d'appels recensés se basent sur les déclarations des appelants, et non sur un diagnostic clinique. Le total des appels concernant les HDV et les ESPT n'est pas égal aux appels avec souffrance psychologique, qui recouvrent toutes les formes de cette dernière, quelle qu'en soit la cause.

Le Haut Comité souligne l'importance des efforts consentis en faveur des blessés psychiques et la nécessité qu'il y a à les poursuivre.

### 3 RECONNAISSANCE DE LA NATION

Qu'elles soient individuelles ou collectives, les récompenses et décorations sont les représentations concrètes et visibles de la reconnaissance que la Nation accorde à ses soldats. À ce titre, elles font partie intégrante de la condition militaire.

<sup>28</sup> Plan d'action du SSA, « Troubles psychiques post-traumatiques dans les forces armées 2013-2015 - Lutte contre le stress post-traumatique », n° 517996/DEF/DCSSA/PC/CN.SMPA du 20 décembre 2013.

L'année 2015 a été marquée par la création de la médaille de la protection militaire du territoire<sup>29</sup> sur laquelle peuvent être apposées les agrafes Sentinelle, Harpie, Égide, Jupiter et Trident<sup>30</sup>.

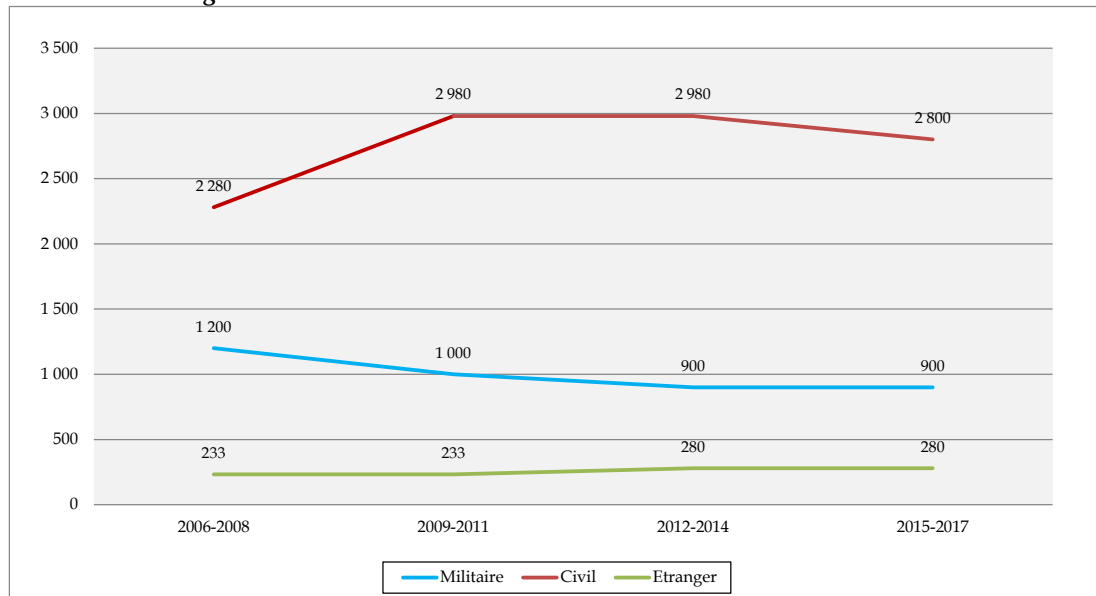
### 3.1 ORDRES NATIONAUX ET MÉDAILLE MILITAIRE

Les contingents de Croix de la Légion d'honneur, de Croix de l'ordre national du Mérite et de Médailles militaires sont fixés par la grande chancellerie de la Légion d'honneur pour trois ans.

D'une manière générale, les contingents de Croix de chevalier pour le personnel militaire décroissent depuis 2006-2008 dans des proportions un peu supérieures à celles de la déflation des effectifs militaires. Dans le même temps, les contingents pour les non-militaires, qui ont augmenté sensiblement sur la période 2006-2014, connaissent une décroissance sur la période 2015-2017.

Les contingents de Médailles militaires, fixés à 3 500, restent stables.

**Graphique 10 - Évolution des contingents annuels militaire, civil et étranger de Croix de chevalier de la Légion d'honneur**



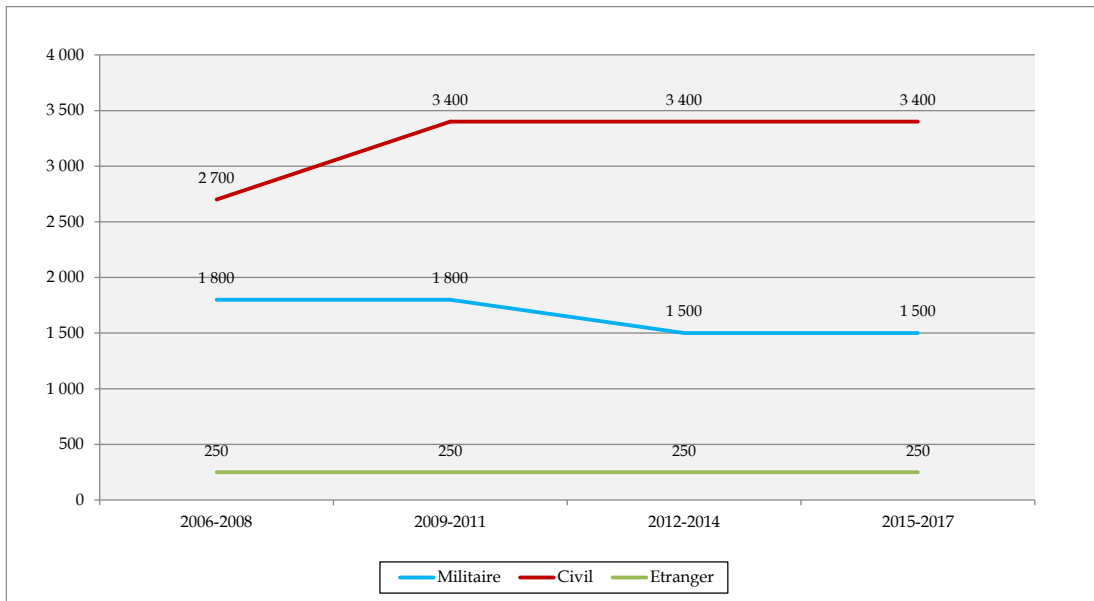
Source : Journal officiel.

Champ : grade de chevalier.

<sup>29</sup> Décret n° 2015-853 du 13 juillet 2015.

<sup>30</sup> Les agrafes Égide, Jupiter et Trident sont créées par trois arrêtés en date du 5 avril 2016.

**Graphique 11 - Évolution des contingents annuels militaire, civil et étranger de Croix de chevalier de l'ordre national du Mérite**



Source : Journal officiel.

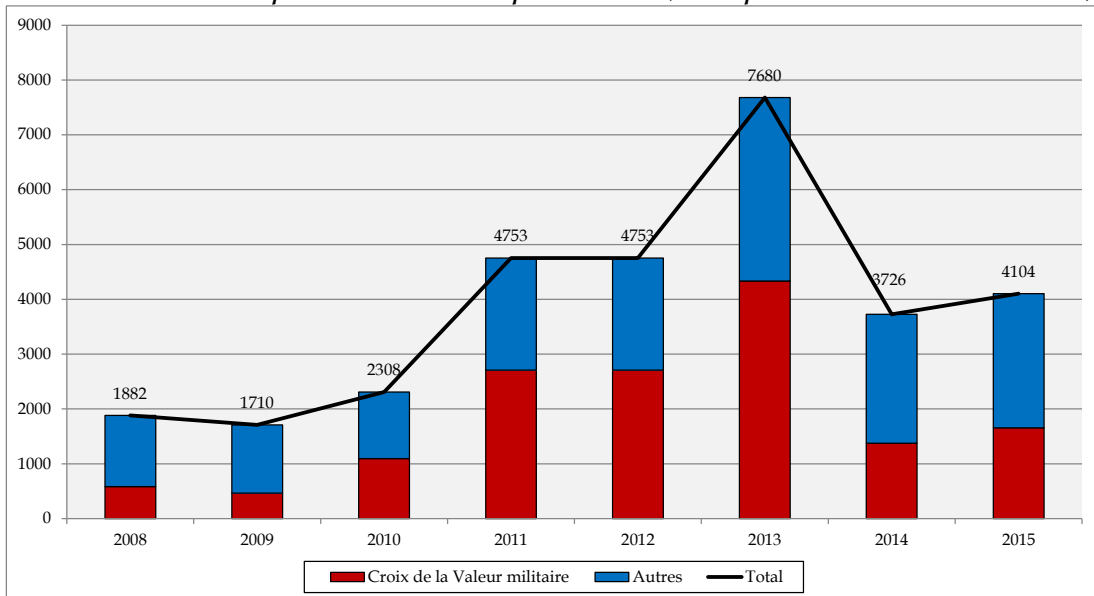
Champ : grade de chevalier.

### 3.2 RÉCOMPENSES ET DÉCORATIONS DÉCERNÉES EN OPEX

Les actions opérationnelles permettent aux militaires de se voir décerner des récompenses, décorations, titres, médailles auxquels ils sont particulièrement sensibles.

De 2009 à 2013, le nombre de décorations et récompenses individuelles et collectives attribuées par le chef d'état-major des armées croît fortement. La baisse du nombre d'attributions de Croix de la Valeur militaire observée à partir de 2014 est liée à la diminution du nombre d'actions de feu.

**Graphique 12 - Évolution du nombre de décorations et récompenses individuelles et collectives attribuées au titre des opérations extérieures par le CEMA (décompte arrêté au 31 décembre 2015)**



Source : EMA.

Champ : tous militaires, tous théâtres. Croix de la Valeur militaire, citations avec attribution de la médaille d'or de la défense nationale, citations simples, témoignages de satisfaction, lettres de félicitations.

### 3.3 MÉDAILLE DE LA PROTECTION MILITAIRE DU TERRITOIRE

Le déploiement des forces armées sur le territoire national dans le cadre de l'opération Sentinelle a fait émerger de nouveaux besoins en termes de reconnaissance.

Depuis sa création en juillet 2015 et jusqu'au 31 décembre 2015, 9 834 médailles de la protection militaire du territoire ont été décernées avec l'agrafe « Sentinelle ».

**Tableau 31 - Nombre de médailles de la protection militaire du territoire, avec l'agrafe « Sentinelle », décernées en 2015**

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total
<b>Terre</b>	500	1 450	7 800	9 750
<b>Marine</b>	1	4	10	15
<b>Air</b>	4	34	31	69
<b>Total</b>	505	1 488	7 841	9 834

Sources : DRH-AT, DPMM, DRH-AA.

Champ : médailles décernées entre le 13 juillet 2015 et le 31 décembre 2015.

Comme il l'a recommandé dans son 10<sup>e</sup> rapport, la création des échelons or, argent et bronze de la médaille de la protection militaire du territoire permettrait de mieux récompenser les militaires engagés à de multiples reprises dans les missions de protection.

En outre, la création d'agrafes permettant de récompenser un plus grand nombre de missions de protection du territoire national notamment celles réalisées par les gendarmes, les pompiers militaires, les spécialistes de la cyberdéfense et le personnel engagé sur son lieu d'affectation est également souhaitable.

## 4 TEMPS D'ACTIVITÉ

### 4.1 CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Comme l'a mentionné le Haut Comité dans son 9<sup>e</sup> rapport thématique consacré aux perspectives de la condition militaire<sup>31</sup>, une directive européenne de 2003 sur le temps de travail<sup>32</sup> pourrait être transposée au personnel militaire<sup>33</sup>. Cette directive détermine, entre autres, la durée hebdomadaire de travail ainsi que les périodes minimales de repos. Elle prévoit des possibilités de dérogations pour certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, mais la Cour de justice de l'Union européenne a restreint les limites de ces exclusions<sup>34</sup> à certaines missions.

Sans préjudice de cette transposition, le Haut Comité recommandait dans ses précédents rapports que les armées se dotent d'indicateurs précis permettant de mesurer la durée de leur temps d'activité afin de mieux évaluer leur condition.

Plus précisément, le Haut Comité constatait qu'à la notion de « temps de travail » devait se substituer celle, plus pertinente, de « temps de service », entendue comme le temps durant lequel le militaire :

- effectue des activités effectives (temps de service effectif) ;
- assume une astreinte, immédiate ou à temps (garde, permanence, disponibilité opérationnelle immédiate ou différée, etc.).

<sup>31</sup> HCECM, 9<sup>e</sup> rapport, « Les perspectives de la condition militaire », juin 2015, p. 50.

<sup>32</sup> Directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

<sup>33</sup> En Allemagne, dans un contexte d'emploi fort différent de celui des forces armées françaises, les dispositions de la directive n° 2003/88/CE sur le temps de travail ont été transposées aux militaires dans le cadre de la loi relative à l'augmentation de l'attractivité de la Bundeswehr adoptée par le Bundestag le 26 février 2015. Les nouvelles dispositions sur le temps de travail sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

<sup>34</sup> CJUE, *Guardia civil*, 12 janvier 2006.

Cette notion, recouvrant l'ensemble des situations rencontrées dans la vie professionnelle des militaires permet :

- d'une part, de distinguer :
  - o un rythme « normal » d'exécution du service ;
  - o un rythme spécifique à certaines situations qui sont liées à des modes d'organisation du service imposés par le caractère permanent des capacités militaires (astreintes), sans être directement en rapport avec une activité d'entraînement ou un déploiement opérationnel ;
  - o un rythme de préparation ou d'activités opérationnelles (entraînements, exercices, déploiements) ;
- d'autre part, de concevoir des instruments de mesure adaptés, distincts de ceux de la société civile mais proches de ceux qu'utilisent les armées étrangères comparables et, dans tous les cas, aptes à rendre compte, dans la durée, des variations constatées.

A ce stade, le Haut Comité fait usage des données qui lui sont communiquées et qui demeurent hétérogènes.

---

## 4.2 MESURE DU TEMPS DE SERVICE DES MILITAIRES

---

### 4.2.1 Dispositifs de mesure

#### 4.2.1.1 Dans les armées

Le ministère de la défense n'a, pour l'instant, formalisé aucun cadre d'organisation du temps de service ou du temps d'activité professionnelle des militaires. En conséquence, il n'existe ni concept commun aux différentes armées, ni instruments de mesure adaptés.

Toutefois, l'armée de l'air<sup>35</sup> et la marine<sup>36</sup> ont, pour leur part, édicté des directives relatives au temps de service et à l'organisation de l'activité de leur personnel. Il s'agit cependant de dispositions d'ordre général, principalement destinées à clarifier les différentes situations liées à l'organisation du service. Elles définissent une durée « standard » du régime de fonctionnement général des unités (volume de service hebdomadaire de 38 heures). Il s'agit du service effectif auquel peuvent s'ajouter les heures effectuées au titre des astreintes.

L'armée de terre n'a défini aucun cadre mais s'efforce d'estimer par sondage le temps d'activité de son personnel.

#### 4.2.1.2 Dans la gendarmerie nationale

La gendarmerie, dont les règles d'organisation du service conditionnent directement l'efficacité opérationnelle, a développé, depuis plusieurs décennies, une politique spécifique en la matière comprenant :

- la définition de normes (service diurne, service nocturne, type d'activité, astreinte, quartier libre, temps de récupération physiologique, etc.) ;
- la mise en place d'instruments statistiques permettant la collecte décentralisée de l'information sur l'activité des militaires, notamment des gendarmes départementaux, et sa consolidation.

L'organisation du temps de service de la majorité du personnel militaire de la gendarmerie est donc précisément connue. Elle est d'ailleurs prise en compte pour l'évaluation de la parité globale entre la gendarmerie et la police nationale<sup>37</sup>.

---

<sup>35</sup> Directive n° 3628/DEF/CEMAA du 14 novembre 2008 relative à l'organisation de l'activité des militaires de l'armée de l'air.

<sup>36</sup> Directive n° 146/DEF/EMM/PRH/NP du 21 novembre 2006 relative au temps de service, permissions, congés et absences du personnel militaire de la marine nationale.

<sup>37</sup> Cf. rapport du groupe de travail intérieur-défense « Police-gendarmerie : vers la parité globale au sein d'un même ministère », janvier-mars 2008.

## 4.2.2 Données disponibles

### 4.2.2.1 Temps de service dans les armées et les services

En 2015, l'armée de terre a communiqué au Haut Comité des données statistiques sur le temps de service des militaires<sup>38</sup>. Depuis 2010, leur temps de service hebdomadaire, y compris les heures de garde et de permanence dans l'enceinte militaire, augmente légèrement passant de 43,2 heures à 43,8 heures. Le nombre annuel moyen d'heures d'activité effectives passe quant à lui, sur la même période, de 1 866 à 1 902,2 heures<sup>39</sup>.

Les autres armées et services ne disposent pas de données statistiques globales sur la durée du temps d'activité.

### 4.2.2.2 Astreintes

Seuls le service des essences des armées et le service de santé des armées disposent de données statistiques sur les astreintes effectuées par le personnel (par exemple, le nombre moyen de jours de garde ou de permanence).

En moyenne, en 2015, les militaires du service des essences des armées ont effectué 9,6 jours de garde ou de permanence dans l'enceinte militaire les jours ouvrables et 6,4 jours les jours non ouvrables.

Entre 2014 et 2015, au sein du service de santé des armées, le nombre moyen de jours consacrés aux gardes<sup>40</sup> dans une enceinte militaire les jours ouvrables diminue légèrement :

- les gardes médicales passent de 24,6 jours à 24,1 jours ;
- les gardes des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées pour service nocturne passent de 28,6 jours à 27,5 jours ;
- les gardes de sécurité<sup>41</sup> passent de 10,8 jours à 10,5 jours.

Concernant les jours non ouvrables, les gardes médicales passent de 8,4 jours à 9,8 jours ; les gardes des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées pour service nocturne passent de 6,1 jours à 5,9 jours et les gardes de sécurité passent de 8,6 jours à 8,2 jours.

<sup>38</sup> L'armée de terre et le service des essences des armées ne disposent pas de données issues d'un recensement exhaustif sur le temps d'activité effectif et la durée des astreintes des militaires mais d'estimations issues d'enquêtes internes et déclaratives.

<sup>39</sup> En France, la durée légale du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires ou 1 607 heures annuelles depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002. Il ne s'agit ni d'une durée minimale (possibilité d'être employé à temps partiel) ni d'une durée maximale (possibilité d'effectuer des heures supplémentaires).

<sup>40</sup> Seules sont comptabilisées dans le SIRH, les gardes entraînant une indemnisation.

<sup>41</sup> Les gardes de sécurité sont cumulables avec d'autres gardes.

#### 4.2.2.3 Temps de service dans la gendarmerie nationale

Tableau 32 - Temps de service dans la gendarmerie (en heures)

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
<b>Nombre hebdomadaire moyen d'heures d'activité effectives</b>						
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
<b>2009</b>	42,5	52,4	47,3	55,0	49,5	70,3
<b>2010</b>	42,5	52,4	48,1	56,4	50,1	70,3
<b>2011</b>	43,0	52,5	48,4	57,4	49,4	70,3
<b>2012</b>	43,0	53,4	48,8	59,8	49,5	63,5
<b>2013</b>	42,5	51,5	49,2	59,6	49,4	70,4
<b>2014</b>	42,3	53,3	50,0	57,2	49,2	65,3
<b>2015</b>	42,4	53,3	49,0	61,1	45,2	59,4
<b>Nombre annuel moyen d'heures d'activité effectives</b>						
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
<b>2009</b>	1 772	2 177	1 967	2 277	2 063	2 915
<b>2010</b>	1 790	2 212	2 013	2 365	2 094	2 947
<b>2011</b>	1 798	2 208	2 031	2 407	2 076	2 947
<b>2012</b>	1 780	2 208	2 004	2 466	2 060	2 645
<b>2013</b>	1 761	2 132	2 026	2 468	2 042	2 908
<b>2014</b>	1 752	2 201	2 086	2 390	2 124	2 919
<b>2015</b>	1 776	2 230	2 021	2 309	2 036	2 929

Source : direction générale de la gendarmerie nationale – Réponses à un questionnaire adressé par le Haut Comité.

Champ : unités de métropole et d'Outre-mer - gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées : unités opérationnelles.

Lecture : en 2015, un gendarme affecté en gendarmerie départementale a effectué, en moyenne dans la semaine, 42,4 heures d'activité effectives auxquelles se sont ajoutées 53,3 heures d'astreinte.

De 2011 à 2014, le temps de service annuel moyen dans la gendarmerie départementale et les gendarmeries spécialisées baisse légèrement. Il repart à la hausse en 2015 (+ 24 heures).

Le temps consacré aux astreintes en 2015 est également en hausse de 29 heures par rapport à l'année 2014.

Dans la gendarmerie mobile, le temps d'activité hebdomadaire baisse légèrement par rapport à 2014 (- 1 heure) tandis que le temps consacré aux astreintes augmente de près de 4 heures.

Au sein de la garde républicaine, le Haut Comité constate une baisse sensible du nombre annuel moyen d'heures d'activité effectives (- 88 heures) et une faible hausse du nombre annuel d'heures d'astreinte (+ 10 heures).

#### 4.2.3 Permissions dans les forces armées

L'approche globale utilisée pour l'évaluation du volume de jours de permissions pris est très imparfaite : de fortes différences existent, en effet, au sein de chaque force armée et service, selon le type d'unité, l'engagement ou non en opérations, le service en métropole et le service Outre-mer, etc.

Les données disponibles font apparaître qu'en 2015, tout comme en 2014, aucune force armée n'atteint, en moyenne, le volume des droits théoriques (45 jours ouvrables).

La tension perceptible dans les armées et la gendarmerie, en termes d'intensité de la durée du temps de service, ne doit pas occulter celle des services de soutien, qui, pour certains d'entre eux, sont placés dans une situation que le Haut Comité estime préoccupante.

Ainsi, le nombre de jours de permissions pris par les militaires du service de santé des armées continue de diminuer, passant de 42 jours (2012) à 34,2 jours (2015). Au service des essences des armées, le nombre de jours de permissions pris par les militaires a décliné plus rapidement encore, passant de 45 jours (2013) à 36 jours (2015).

Dans l'armée de terre, la stabilité du nombre de jours de permissions pris par les militaires (38 en 2015 contre 37,9 en 2014) témoigne de l'attention portée par le commandement aux temps de repos dans un contexte opérationnel chargé, même si leur moment n'est pas toujours choisi.

**Tableau 33 - Permissions prises par les militaires, hors PCP<sup>42</sup> de 2006 à 2015 (en nombre moyen de jours)**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Terre</b>	39,5	39,5	39,8	39,8	39,1	39,1	39	39	37,9	38
<b>Marine</b>	<i>n.d.</i>	42 36 <sup>(1)</sup>	42 36 <sup>(1)</sup>	40,0 37 <sup>(1)</sup>	40,5 35 <sup>(1)</sup>	39,9 39,9 <sup>(1)</sup>	39,7 38 <sup>(1)</sup>	40,3 39,5 <sup>(1)</sup>	40 40 <sup>(1)</sup>	39 37 <sup>(1)</sup>
<b>Air</b>	42	41,3	42	42	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	40	40	40,8	41
<b>Gend. Départ.</b>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
<b>Gend. Mobile</b>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	39	41	43	42,5	42,5
<b>Santé</b>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	34	37	42	35,9	35,3	34,2
<b>Essences</b>	43,6	45	43,1	44	43,7	45	45	45	38	36
<b>Armement</b>	43	43	43	43	39	39	38	38	38	39,7 <sup>(2)</sup>

Source : réponses des forces armées à un questionnaire du Haut Comité. Données non disponibles pour le service du commissariat des armées.

(1) Personnel embarqué.

(2) Estimation sur un échantillon.

S'agissant des jours de permissions complémentaires planifiées (PCP) accordés depuis 2002, en sus des droits annuels, au titre de la transposition aux militaires des mesures de réduction du temps de travail (soit 15 jours de permissions complémentaires dont 8, dans le cas général, sont indemnisés et 7 pris au cours de l'année civile), la situation est assez contrastée selon les forces armées.

#### Les permissions complémentaires planifiées (PCP)<sup>43</sup>

La réforme dite « des 35 heures » n'était pas directement transposable aux militaires. C'est pourquoi un dispositif relatif au temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires a été mis en place en 2002.

Les militaires ont eu théoriquement droit à 15 jours de permissions complémentaires planifiées par le commandement s'ajoutant aux 45 jours de permissions annuelles et statutaires.

Dans le cas général, le militaire perçoit une indemnisation correspondant à 8 jours (indemnité pour le temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires) et bénéficie de 7 jours de permissions complémentaires planifiées. Pour des cas particuliers (personnel infirmier et technicien des hôpitaux des armées, de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, du bataillon de marins pompiers de Marseille et des unités de la gendarmerie), l'indemnisation couvre les 15 jours.

Compte tenu des difficultés rencontrées par les militaires pour prendre la totalité de leurs permissions annuelles, le plan d'amélioration de la condition du personnel présenté en mai 2016 par le ministère de la défense à la demande du Président de la République inclut l'indemnisation de 2 jours supplémentaires de PCP.

<sup>42</sup> Permissions complémentaires planifiées.

<sup>43</sup> Décret n° 2002-185 du 14 février 2002 relatif à l'attribution au personnel militaire d'une indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires ; Décret n° 2006-882 du 17 juillet 2006 relatif aux positions statutaires des militaires.



**Tableau 34 - Permissions complémentaires planifiées prises par les militaires de 2006 à 2015 (en nombre moyen de jours)**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Terre</b>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	3,8	3,8	3,9	3,9	3,7	3,7	3,4	3,5
<b>Marine<sup>(1)</sup></b>	<i>n.d</i>	7	7	6,5	6,9	6,7	6,9	6,8	6,7	6,7
<b>Air</b>	7	7	6,5	6,5	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	5	5	5	5
<b>Gend. dép.</b>	Compensation financière									
<b>Santé</b>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	7 <sup>(2)</sup> 0 <sup>(3)</sup>	7 <sup>(2)</sup> 0 <sup>(3)</sup>	7 <sup>(2)</sup> 0 <sup>(3)</sup>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>
<b>Essences</b>	6,3	7	7	6,8	6,9	7	7	7	7	7
<b>Armement</b>	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

Source : réponses des forces armées à un questionnaire du Haut Comité.

(1) Y compris le personnel embarqué. 6,5 pour les unités opérationnelles en 2015.

(2) Personnel du SSA affecté hors HIA.

(3) Indemnisation totale pour le personnel affecté dans les HIA.

Commentaire : pour la gendarmerie, la compensation financière s'applique aux militaires affectés dans les unités de contact, soit plus de 88 % des militaires de la gendarmerie (source : rapport « Police-gendarmerie : vers la parité globale au sein d'un même ministère », partie I, annexe 8, p. 25).

Données non disponibles pour le service du commissariat des armées.

#### 4.2.4 Absences du service

La mesure de l'absence du service par un indicateur ne fait l'objet d'aucune définition officielle et contraignante, rendant les comparaisons délicates au sein de la fonction publique ainsi qu'entre le secteur public et le secteur privé<sup>44</sup>.

Dans son rapport<sup>45</sup> de 2014, la DGAFP précise que « des progrès ont été réalisés dans le sens de l'harmonisation des concepts et des indicateurs, avec en particulier la prise en compte stricte de l'absentéisme pour raison de santé, distinctivement des autres types d'absence (maternité/paternité/adoption, formation etc.) » mais des difficultés persistent notamment quant aux définitions retenues. Ces difficultés peuvent être constatées au sein du ministère de la défense.

Chaque force armée possède sa propre méthode de calcul ce qui impose la plus grande prudence dans les comparaisons interarmées. Tout comme en 2014, le Haut Comité relève un taux d'absence du service plus élevé au sein du service de santé des armées.

**Tableau 35 - Taux d'absence du service par force armée en 2015**

Terre	Marine	Air	Gend.	Santé	Essences	Armement	SCA
2,2 %	2,5 %	1,9 %	2,3 %	4,2 %	<i>n.c</i>	0,7 %	<i>n.c</i>

Source : réponses des forces armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : tous militaires, toutes absences.

Commentaire : la méthode de calcul n'est pas stabilisée.

### 4.3 COMPARAISONS

#### 4.3.1 Comparaisons avec la société civile

##### 4.3.1.1 Temps de travail dans la société civile

Bien que les notions de temps de travail et de temps de service soient différentes, le Haut Comité a estimé qu'il était intéressant de disposer d'une vision globale de la réalité de la durée du travail dans l'ensemble des secteurs professionnels civils, ne serait-ce que pour mieux souligner l'originalité de la situation dans laquelle se trouvent les militaires.

<sup>44</sup> « L'absentéisme dans la fonction publique, pour une clé de calcul uniforme public/privé », Servière Samuel-Frédéric, site Internet de la fondation IFRAP, mars 2014.

<sup>45</sup> DGAFP, « Faits et chiffres 2014 », p. 479.

Dans le cadre général fixé par la durée légale du travail, valeur de référence à partir de laquelle sont définis le temps partiel et les heures supplémentaires, les entreprises, comme le secteur public, ont déterminé une organisation du temps de travail reposant sur une base généralement annuelle et ont développé des mécanismes de réduction du temps de travail (jours de RTT, forfaits annuels en heures ou en jours pour les cadres).

En 2014, la durée annuelle du travail<sup>46</sup> et la durée habituelle hebdomadaire<sup>47</sup> de travail de l'ensemble des salariés à temps complet s'établissent respectivement à 1 664 heures et 39,1 heures. Ces durées sont sensiblement plus élevées que les équivalents annuels et hebdomadaires des durées légales.

Depuis 2003, la durée annuelle habituelle du travail des salariés à temps complet a évolué entre 1 621 heures (2003) et 1 683 heures (2011) et leur durée hebdomadaire effective entre 38,9 heures (2003) et 39,5 heures (2011).

**Tableau 36 - Évolution de la durée du travail des salariés à temps complet entre 2003 et 2014 (en heures)**

	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2014
<b>Durée annuelle effective</b>	1 621	1 661	1 659	1 641	1 683	1 665	1 664
<b>Durée habituelle hebdomadaire</b>	38,9	39,1	39,2	39,4	39,5	39,2	39,1

Source : INSEE, enquête Emploi en continu 2003-2014.

Champ : ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus ; France métropolitaine.

Une comparaison globale et directe de ces durées moyennes avec la durée moyenne du temps de service des militaires n'est pas possible du fait des particularités soulignées *supra*. Toutefois, lorsque le temps de service sera rigoureusement mesuré, il sera intéressant de rapprocher la durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés et la durée hebdomadaire moyenne de service des militaires dont l'activité n'est pas soumise aux contraintes particulières engendrées par l'organisation et le fonctionnement des armées. Cette démarche est régulièrement effectuée, bien que sous des formes différentes, au Royaume-Uni (le rapport de l'AFPRB en rend compte) et aux États-Unis.

#### 4.3.1.2 Absences dans les services publics et le secteur privé

Les comparaisons en matière d'absences pour raison de santé entre le secteur public et le secteur privé restent délicates en raison notamment des disparités dans les méthodes de calcul.

**Tableau 37 - Taux d'absence et nombre moyen de jours d'absence des salariés du secteur privé**

	Taux d'absence	Nombre de jours d'absence
<b>2009</b>	4,0 %	16,6
<b>2010</b>	4,0 %	16,4
<b>2011</b>	3,8 %	14,0
<b>2012</b>	4,5 %	16,6
<b>2013</b>	4,3 %	15,6
<b>2014</b>	4,6 %	16,7
<b>2015</b>	4,6 %	16,6

Source : baromètre de l'absentéisme du groupe de conseil Alma Consulting Group, éditions successives de 2009 à 2014, devenu Ayming en 2015.

Champ : tous secteurs, salariés des PME et PMI.

Calcul : taux d'absence = (nombre de jours calendaires d'absence X 100) / nombre de jours calendaires de l'année, réalisé, en 2015, à partir d'un échantillon représentatif de DRH et salariés.

<sup>46</sup> Temps de travail réellement effectué par les salariés au cours d'une période de référence (source INSEE).

<sup>47</sup> Durée de travail qui s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.). Elle inclut toutes les heures effectuées, y compris les heures supplémentaires régulières, rémunérées ou non (source INSEE).

Au sein de la fonction publique de l'État, le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé des agents civils des ministères s'élève à 12,3 jours en 2012<sup>48</sup>. Il existe également des disparités entre les ministères. Ainsi, le nombre moyen de jours d'absence varie de 6 jours (ministère de la jeunesse et des sports) à 23 jours (ministère des Outre-mer).

#### 4.3.2 Comparaisons internationales

##### 4.3.2.1 Temps de service des militaires au Royaume-Uni

Les données suivantes, extraites des rapports annuels de l'*Armed Forces Pay Review Body (AFPRB)*, s'appuient sur les résultats d'une enquête annuelle, effectuée par le ministère de la défense britannique auprès d'un échantillon de militaires représentant l'ensemble des grades et des fonctions, qu'ils soient en service au Royaume-Uni ou déployés en opérations.

L'*AFPRB* précise qu'en 2015, la durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés britanniques du secteur privé, employés à temps complet était de 37,5 heures<sup>49</sup>. À cette durée moyenne de travail, 4 heures supplémentaires peuvent s'ajouter.

Pour les militaires, la directive sur le temps de travail et le principe des heures supplémentaires ne s'appliquent pas. Le volume d'heures de service effectif réalisé par ceux-ci reste, dans tous les cas, sensiblement supérieur à la durée hebdomadaire moyenne du travail du secteur civil.

Tableau 38 - Temps de service dans les forces armées britanniques de 2010 à 2015 (en heures)

	Nombre moyen d'heures de service effectif par semaine - Tous les services ( <i>working hours</i> <sup>50</sup> )	Nombre moyen d'heures de service par semaine ( <i>duty hours</i> <sup>51</sup> )	Nombre moyen d'heures de service par semaine en opérations ou lors d'exercices à la mer
2010	45,9	68,6	61,1 à 68,2
2011	46,8	67,3	59,0 à 74
2012	46,3	67,0	57,9 à 72,8
2013	47,9	70,7	62,4 à 72,9
2014	45,2	65,3	63,1 à 69,3
2015	44,5	63,8	61,2 à 69,8

Source : rapports 2010 à 2016 de l'*AFPRB*.

Champ : tous militaires.

Le pourcentage de militaires dépassant la norme des 70 heures<sup>52</sup> de service par semaine est établi pour la deuxième année consécutive à 7 %.

##### 4.3.2.2 Les permissions

Dans les forces armées britanniques, le total des droits à permissions d'un militaire correspond à l'*Individual Leave Allowance (ILA)*, qui comprend :

- l'*Annual Leave Allowance* (38 jours) ;
- le *Seagoer's Leave* (droits supplémentaires accordés aux marins à la mer hors opérations : 1 jour de permission supplémentaire pour 30 jours à la mer avec un plafond de 12 jours) ;
- le *Post Operational Leave* (20 jours de droits supplémentaires pour un déploiement de 6 mois en OPEX) ;
- les jours d'absence autorisés (jours fériés, permissions exceptionnelles notamment).

Au cours de l'année 2014-2015, 88 % des militaires britanniques ont pu bénéficier de l'ensemble de leurs jours de permissions. Ce taux était de 83 % en 2012 et 80 % en 2013 et 85 % en 2014.

<sup>48</sup> Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP, département des études et des statistiques.

<sup>49</sup> *AFPRB*, 45<sup>e</sup> rapport, 2016, p. 9.

<sup>50</sup> Temps effectif de service au sein de l'unité ou du service.

<sup>51</sup> Temps de service, y compris le temps d'astreinte et les pauses repas.

<sup>52</sup> Dans l'armée britannique, le temps de service excessif est défini comme étant des semaines de 70 heures et plus de service (source : rapport de l'*AFPRB*).

Le tableau suivant présente une comparaison globale de droits à congés ou permissions entre le Royaume-Uni, les États-Unis, l'Allemagne et la France.

**Tableau 39 - Congés payés annuels (civils) et droits annuels à permissions (militaires) en jours ouvrés, hors jours fériés**

	Salariés (minimum légal)	Fonction publique	Armées
<b>Royaume-Uni</b>	20 j	30 j	38 j <sup>(1)</sup>
<b>États-Unis</b>	Aucune législation	- 13 j avant 3 ans de service - 20 j entre 3 et 15 ans - 26 j après 15 ans	30 j
<b>Allemagne</b>	20 j	- 26 j avant l'âge de 30 ans - 29 j jusqu'à l'âge de 40 ans - 30 j après l'âge de 40 ans	
<b>France</b>	5 semaines	5 semaines <sup>(2)</sup>	45 j

Sources : Allemagne : « Le personnel de la défense en France et en Allemagne », ministère de la défense, DRH-MD/SDEP, 2007 - Royaume-Uni : site Internet [www.direct.gov.uk](http://www.direct.gov.uk) - États-Unis : sites Internet [www.militarybenefits.com](http://www.militarybenefits.com), [www.jobfed.com](http://www.jobfed.com).

Champ : minimum légal = nombre de jours de congés annuels, hors jours fériés, pour un salarié occupant un emploi avec un travail effectif pendant un an.

(1) Depuis 2009, l'Annual Leave Allowance (droits annuels) est de 38 jours, y compris les jours fériés. Le personnel doit prendre un minimum de 28 jours.

(2) Dans la fonction publique de l'État, les cycles hebdomadaires de travail des agents peuvent donner lieu à l'attribution de jours ARTT en compensation. D'après l'enquête DGAFP Temps de travail de 2003, 20 jours ARTT s'ajoutent, en moyenne, aux congés annuels.

\*  
\* \*

### Recommandation n°2

Le Haut Comité regrette l'aspect lacunaire et hétérogène des outils de mesure du temps de service au sein des forces armées. Il recommande une nouvelle fois la mise en place d'un groupe de travail avec la DRH-MD et la DGGN sur l'harmonisation et la collecte des données, notamment si la directive européenne n° 2003/88/CE relative au temps de travail est transposée aux militaires.

Plus généralement, le processus d'harmonisation pourrait concerner, à terme, l'ensemble du domaine des ressources humaines militaires (SIRH).

## PARTIE 3 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### 1 RECRUTEMENT EXTERNE

#### **Avertissement**

Les données relatives aux recrutements dans les forces armées se rapportent à l'année 2015 alors que celles disponibles pour la fonction publique relèvent de l'année 2014.

Le Haut Comité suit le recrutement externe, un des indicateurs d'appréciation de la place des emplois militaires au sein de l'offre globale des emplois publics, et le recrutement interne pour évaluer les opportunités de promotion sociale dans les forces armées.

Des données complémentaires concernant ce chapitre sont fournies en annexe 3.

*Toute différence entre la somme des items d'un tableau et leur total affiché résulte de l'utilisation d'arrondis.*

---

#### 1.1 VOLUME ET SÉLECTIVITÉ

---

##### 1.1.1 Généralités

L'année 2015 est une année de rupture après les réductions d'effectifs consécutives à la loi de programmation militaire initiale 2009-2014 (cf. Partie 1, § 2.1).

L'annulation de la diminution des effectifs en 2015, décidée par le Président de la République après les attentats de janvier 2015, a conduit les armées à mener une manœuvre majeure de recrutement.

Les forces armées ont recruté, au sein de la société civile, 26 325 militaires en 2015, dont 4 159 femmes, contre 20 743 en 2014, soit une augmentation globale de 49 % pour l'armée de terre, 20 % pour la marine et 80 % pour l'armée de l'air (diminution de 5 % et 7 % respectivement pour la gendarmerie et les services).

Le volume de recrutement des forces armées en 2015 est équivalent aux niveaux de 2009 à 2011, alors qu'il oscillait en moyenne aux alentours de 21 500 entre 2012 et 2014.

Les recrutements externes se répartissent, à hauteur de plus de 70 %, entre les trois armées. Le nombre de militaires du rang recrutés dans les forces armées en 2015 s'élève au total à 13 600 contre près de 9 000 en 2014, soit une augmentation de 51 %. Les recrutements externes d'officiers et de sous-officiers sont aussi en augmentation, respectivement de 38 % et de 33 %.

**Tableau 40 - Nombre de militaires recrutés au sein de la société civile (recrutements externes), dans les forces armées, en 2015 (en effectifs physiques<sup>53</sup>)**

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total/armée
<b>Armée de terre</b>	432	1 003	11 301	850	<b>13 586</b> 51,6 %
<b>Marine</b>	113	701	1 331	728	<b>2 873</b> 10,9 %
<b>Armée de l'air</b>	187	1 237	855	34	<b>2 313</b> 8,8 %
<b>Gendarmerie</b>	64	2 069	(2)	4 841	<b>6 974</b> 26,5 %
<b>Autres<sup>(1)</sup></b>	257	144	113	65	<b>579</b> 2,2 %
<b>Total/catégorie</b>	<b>1 053</b> 4 %	<b>5 154</b> 19,6 %	<b>13 600</b> 51,7 %	<b>6 518</b> 24,8 %	<b>26 325</b>
<b>Rappels des années précédentes</b>					
<b>2014</b>	761	3 863	8 997	7 122	<b>20 743</b>
<b>2013</b>	859	4 972	9 475	5 645	<b>20 951</b>
<b>2012</b>	1 001	4 582	9 784	7 729	<b>22 596</b>
<b>2011</b>	1 048	4 402	11 623	9 286	<b>26 359</b>
<b>2010</b>	1 009	3 618	13 803	7 542	<b>25 972</b>
<b>2009</b>	1 087	3 463	14 708	7 068	<b>26 326</b>

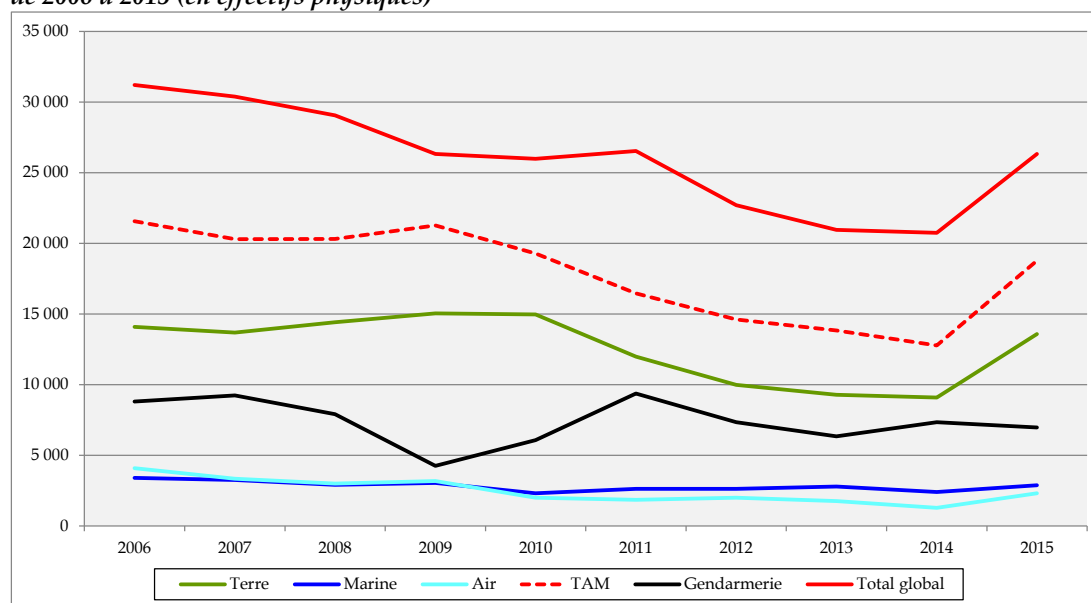
Sources : ministère de la défense, Bilan social, éditions 2009 à 2015 ; gendarmerie : Bilan social 2010 et 2011, réponses à un questionnaire du Haut Comité pour les années 2012 à 2015.

Champ : forces armées.

(1) Service de santé des armées (SSA), service des essences des armées (SEA), direction générale de l'armement (DGA), service du commissariat des armées (SCA), service d'infrastructure de la défense (SID), contrôle général des armées (CGA) et affaires pénales militaires (APM).

(2) Il n'y a pas de militaires du rang dans la gendarmerie nationale. Le niveau d'exécution est assuré par les gendarmes adjoints volontaires (GAV), comptabilisés dans la catégorie « volontaires ».

**Graphique 13 - Évolution du nombre de recrutements externes de militaires dans les forces armées de 2006 à 2015 (en effectifs physiques)**



TAM = terre, air et marine.

Sources : ministère de la défense, Bilan social, éditions 2006 à 2015 ; gendarmerie : Bilan social 2010 et 2011, réponses à un questionnaire du Haut Comité pour les années 2012 à 2015.

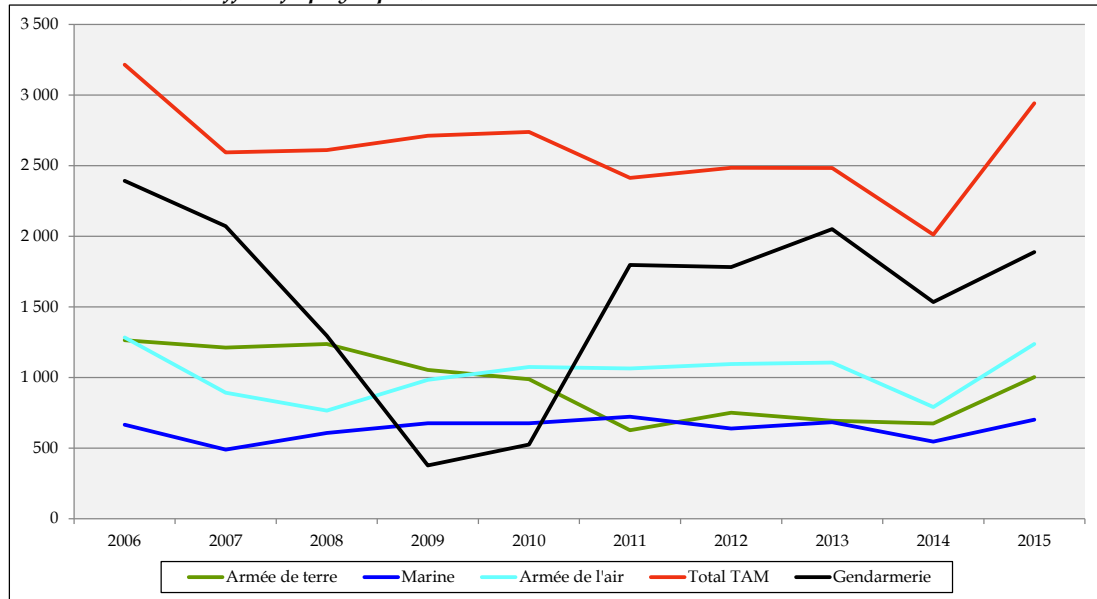
Champ : forces armées. Les services sont inclus dans le total global.

<sup>53</sup> Les effectifs physiques correspondent au nombre d'agents rémunérés, quelle que soit leur quotité de travail.

Si, de 2014 à 2015, le volume global de recrutement externe de sous-officiers dans les forces armées (y compris les services) a augmenté de 33 %, les évolutions les plus marquantes concernent l'armée de terre et l'armée de l'air pour lesquelles ces volumes ont respectivement progressé de 49 % et 56 %.

La gendarmerie a augmenté son volume de recrutement externe de sous-officiers de gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif) de 23 % en 2015 par rapport à 2014, après une baisse de 25 % entre 2013 et 2014.

**Graphique 14 - Évolution du nombre de sous-officiers recrutés par voie externe, par force armée, de 2006 à 2015 (en effectifs physiques)**



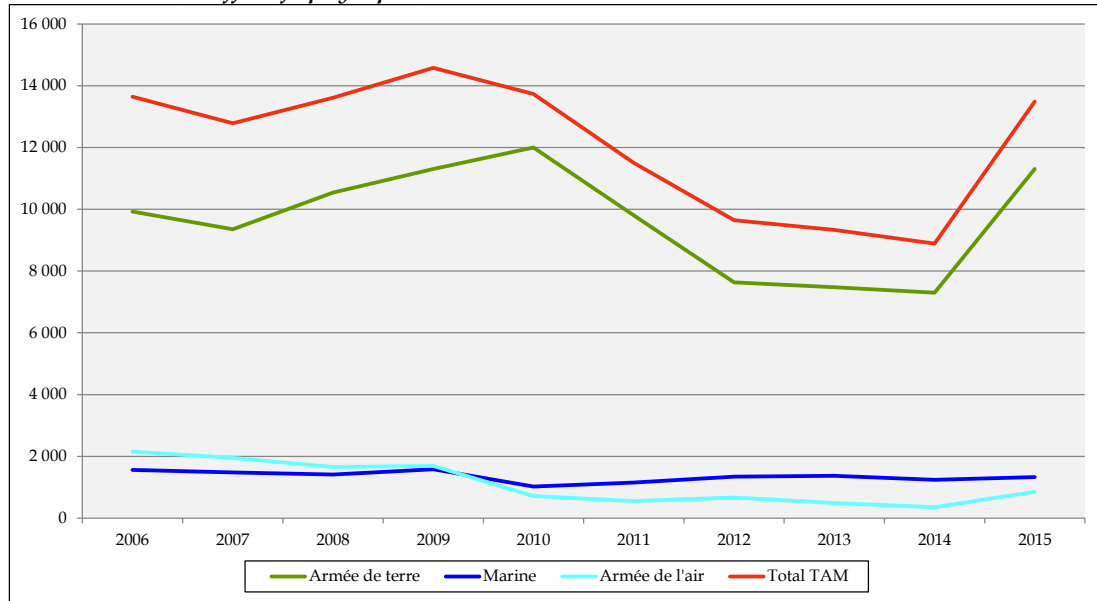
TAM = terre, air et marine.

Sources : ministère de la défense, Bilan social, éditions 2006 à 2015 ; gendarmerie : Bilan social 2010 et 2011, réponses à un questionnaire du Haut Comité pour les années 2012 à 2015.

Champ : terre, marine, air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif).

Le volume global de recrutement de militaires du rang est comparable, en 2015, à celui de 2010, année marquant le début d'une érosion très sensible, en particulier pour l'armée de terre et l'armée de l'air. Ces dernières enregistrent en 2015 les progressions les plus notables avec un accroissement du nombre de militaires du rang recrutés de 55 % pour l'armée de terre et de 144 % pour l'armée de l'air, par rapport à 2014.

**Graphique 15 - Évolution du nombre de militaires du rang recrutés par voie externe, par armée, de 2006 à 2015 (en effectifs physiques)**



TAM = terre, air et marine.

Source : ministère de la défense, Bilan social, éditions 2006 à 2015.

Champ : terre (hors légion étrangère), marine et air.

### 1.1.2 Nombre de candidats pour le recrutement externe

Pour le Haut Comité, l'évolution du nombre de candidats au recrutement externe est un indicateur particulièrement pertinent pour évaluer, dans un contexte concurrentiel et en dehors de tout effet lié aux contraintes de gestion, l'attractivité réelle des emplois et carrières militaires.

Le nombre de candidats au recrutement externe dans les armées (hormis les services) et la gendarmerie augmente de façon marquée en 2015, avec 88 861 postulants contre 74 419 en 2014 et plus de 80 000 les deux années précédentes.

Cette évolution concerne plus particulièrement les militaires du rang et les volontaires qui concentrent à eux seuls 80 % de cette progression.

Si, de 2009 à 2011, les volumes de recrutements externes étaient du même ordre de grandeur qu'en 2015, le nombre de candidats était bien moindre, avec une moyenne d'environ 80 500 postulants.

Aucune corrélation ne semble lier le nombre de candidats et le nombre de postes offerts, approximés avec le nombre de recrutés.



**Tableau 41 - Nombre de candidats au recrutement externe de militaires, dans les armées et la gendarmerie, de 2006 à 2015**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Officiers (grandes écoles)</b>	5 297	5 890	4 904	4 473	4 516	4 319	4 704	5 228	5 928	4 858
dont :										
- ESM St-Cyr	1 350	1 927	1 961	1 443	1 386	1 356	1 707	1 572	1 766	1 663
- École navale	1 072	1 152	1 125	1 153	1 164	1 000	1 057	1 123	1 163	1 014
- École de l'air	1 794	1 963	1 332	1 306	1 275	1 398	1 403	1 988	2 541	1 767
- EOGN <sup>(1)</sup>	1 081	848	486	571	691	565	537	545	458	414
<b>Officiers sous contrat</b>	4 084	2 773	2 654	3 604	3 170	2 959	3 120	3 125	2 547	4 808
<b>Sous-officiers (armées)</b>	11 331	11 058	9 116	12 126	10 747	9 922	10 863	11 017	9 046	12 720
<b>Sous-officiers (gendarmerie)</b>	29 499	26 960	20 756	14 339	14 485	14 387	14 138	16 450	17 053	14 784
<b>Militaires du rang</b>	27 456	28 632	26 180	30 833	25 222	22 101	21 654	20 620	19 158	26 592
<b>Volontaires</b>	27 139	20 605	19 344	21 261	17 113	26 128	26 933	26 218	20 687	25 099
<b>Total</b>	<b>104 806</b>	<b>95 918</b>	<b>82 954</b>	<b>86 636</b>	<b>75 253</b>	<b>79 816</b>	<b>81 472</b>	<b>82 658</b>	<b>74 419</b>	<b>88 861</b>

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

Champ : terre, marine, air et gendarmerie.

(1) Concours universitaire.

Entre 2011 et 2014, le nombre de candidats, issus de la société civile, aux concours d'entrée des grandes écoles d'officiers<sup>54</sup> progresse en moyenne d'environ 11 % par an. En 2015, il diminue de 18 % avec une baisse, qui semble conjoncturelle<sup>55</sup>, de 30 % du nombre de candidats aux concours d'entrée à l'École de l'air.

Le volume de postulants aux emplois d'officier sous contrat atteint un niveau qui n'a pas été égalé durant ces dix dernières années.

Après une baisse importante les années précédentes, le nombre de candidats aux emplois de sous-officier dans les armées et la gendarmerie s'est stabilisé entre 2009 et 2012 aux alentours de 25 000 pour s'établir ensuite à hauteur de 27 000. Toutefois, par rapport à l'année 2014, ce palier masque une nette progression pour les armées (+ 41 %) et une diminution pour la gendarmerie (- 13 %), étant observé que le volume de candidats en 2015 pour la gendarmerie est au niveau de la moyenne des années 2009-2013.

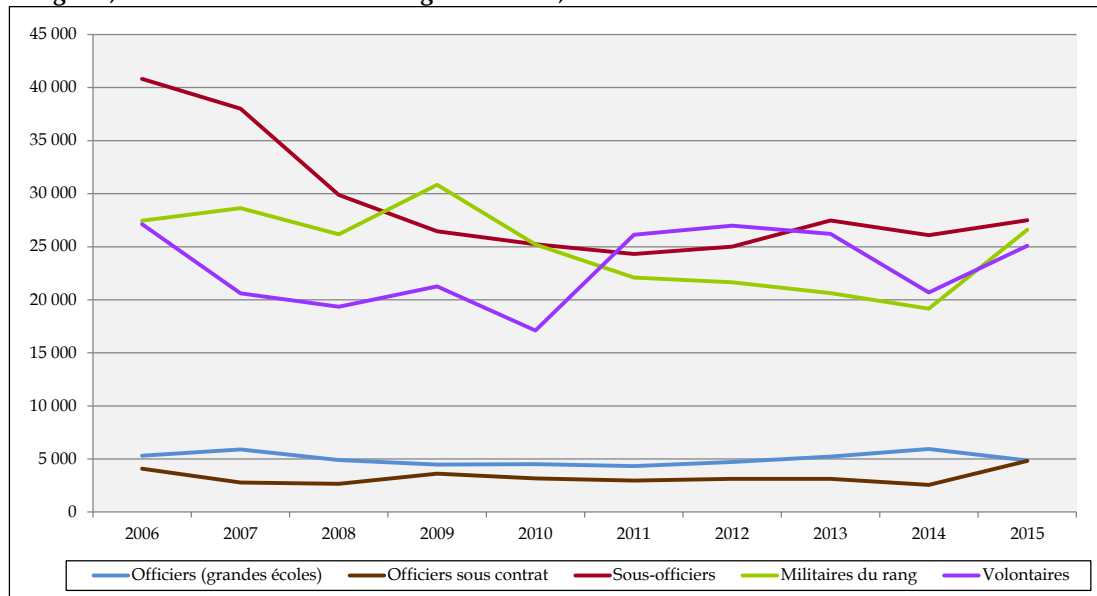
La décroissance du nombre de candidats aux emplois de militaire du rang, amorcée en 2010, qui pouvait laisser craindre une désaffection pour le métier militaire, s'interrompt en 2015 avec une progression de près de 39 % de postulants, portant leur nombre de 19 158 en 2014 à 26 592 en 2015.

La baisse du volume de candidats au recrutement de volontaire, constatée en 2014, ne s'est pas confirmée en 2015, année pour laquelle le nombre de postulants (25 099 candidats) est du même ordre de grandeur que pour les années 2011-2013.

<sup>54</sup> École spéciale militaire de Saint-Cyr, École navale, École de l'air et École des officiers de la gendarmerie nationale (concours universitaire).

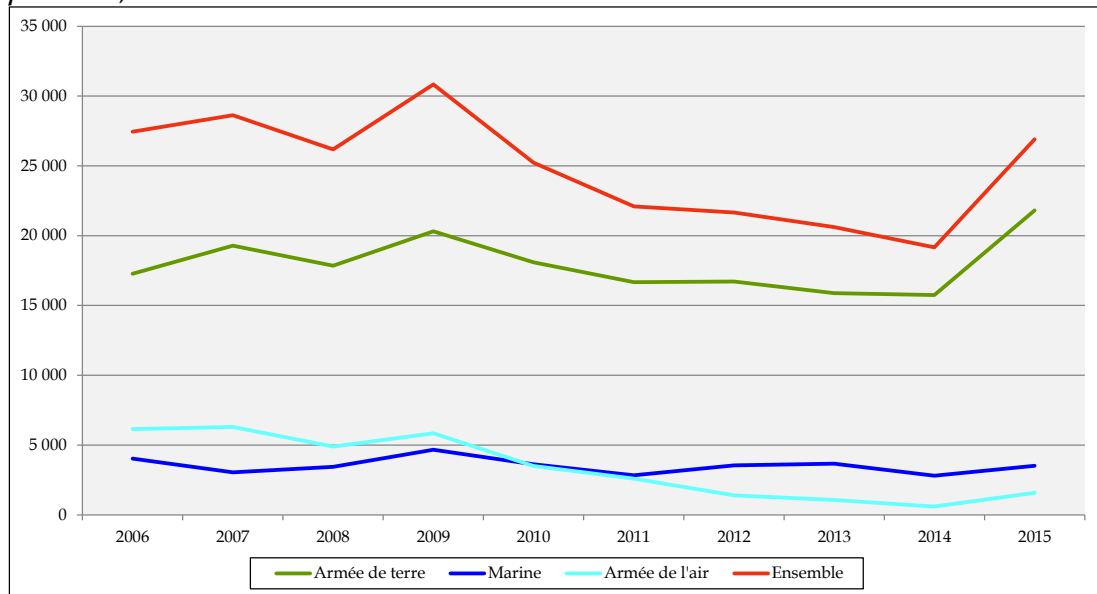
<sup>55</sup> Pour les concours 2016, près de 2 400 candidats.

**Graphique 16 - Évolution du nombre de candidats au recrutement externe de militaires, par catégorie, dans les trois armées et la gendarmerie, de 2006 à 2015**



Source : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.  
Champ : terre, marine, air et gendarmerie.

**Graphique 17 - Évolution du nombre de candidats au recrutement externe de militaires du rang, par armée, de 2006 à 2015**



Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité.  
Champ : terre, marine et air.

Au vu de ces constatations, il a paru intéressant de comparer l'évolution de ces chiffres à ceux du chômage en France depuis dix ans pour rechercher une éventuelle corrélation.

**Tableau 42 - Taux de chômage en France de 2006 à 2015 au sens du Bureau international du travail (BIT) - 4<sup>e</sup> trimestre de chaque année (données CVS, en moyenne trimestrielle)**

%	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Taux de chômage total</b>	8,0	7,2	7,4	9,2	8,8	9,0	9,7	9,7	10,1	9,9
<b>Taux de chômage des 15-24 ans</b>	20,9	18,0	19,9	23,2	21,6	22,0	25,4	22,8	23,9	23,9

Source : INSEE, Enquêtes Emploi.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Il ne semble pas qu'il existe de relation manifeste entre les variations du taux de chômage et celles du nombre de candidats aux emplois militaires. En effet, alors que le taux de chômage des 15-24 ans baisse de 2,6 points en 2013 et augmente de 1,1 point en 2014, dans les mêmes temps le taux de sélectivité global des recrutements externes de militaires progresse de 0,4 point en 2013 et diminue de 0,2 point en 2014.

### 1.1.3 Sélectivité du recrutement externe

Le taux de sélectivité est un indicateur de la concurrence entre les candidats. Il permet de mesurer l'attractivité pour les carrières militaires.

Définitions
Le nombre de <b>candidats ayant composé</b> correspond au nombre de candidats qui se sont présentés aux épreuves du concours.
Le nombre de <b>candidats admis</b> correspond au nombre de candidats admis sur la liste principale.
Le nombre de <b>recrutés</b> correspond au nombre de candidats admis ou sélectionnés qui ont accepté le bénéfice du concours ou de la sélection.
La <b>sélectivité aux concours</b> est le rapport entre le nombre de candidats qui ont composé et le nombre d'admis.
La <b>sélectivité aux sélections</b> est le rapport entre le nombre de candidatures et le nombre de recrutés.

Les recrutements externes des officiers « grandes écoles » et des sous-officiers de la gendarmerie se font par voie de concours, alors que ceux des officiers sous contrat, des sous-officiers des armées, des militaires du rang et des volontaires se font par une sélection sur dossier.

**Tableau 43 - Évolution du taux de sélectivité des recrutements externes de militaires, dans les armées et la gendarmerie, de 2006 à 2015**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Officiers (grandes écoles)</b>	15,2	17,8	15,2	13,8	14,6	14,1	15,3	16,5	21,5	17,4
<b>Officiers sous contrat</b>	8,5	5,1	5,0	8,0	7,8	6,9	9,1	14,9	11,7	10,7
<b>Sous-officiers (hors gendarmerie)</b>	3,1	3,7	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5	4,7	4,4	4,5
<b>Sous-officiers de gendarmerie</b>	7,0	9,2	8,4	28,4	23,1	7,0	6,7	7,2	10,2	6,9
<b>Militaires du rang<sup>(1)</sup></b>	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4	2,4	2,3
<b>Volontaires</b>	2,7	1,8	2,1	3,0	2,4	3,0	3,2	3,7	2,9	3,9

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

Champ : terre, marine, air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif).

(1) Il n'y a pas de militaires du rang dans la gendarmerie nationale. Le niveau d'exécution est assuré par les gendarmes adjoints volontaires (GAV), comptabilisés dans la catégorie « volontaires ».

#### 1.1.3.1 Sélectivité du recrutement externe d'officiers

Entre 2014 et 2015, le taux de sélectivité des concours d'entrée aux grandes écoles d'officiers des armées et de la gendarmerie (17,4 %) affiche une diminution de 4,1 points essentiellement due aux concours d'entrée à l'École de l'air qui ont été globalement moins sélectifs en 2015 avec un taux de 28,5 (soit un candidat admis pour un peu plus de 28 candidats présents aux épreuves). Toutefois, il demeure supérieur au taux des années précédentes et notamment à celui de 2013 (16,5 %).

**Tableau 44 - Évolution du taux de sélectivité aux concours d'entrée dans les grandes écoles militaires, dans les armées et la gendarmerie, de 2006 à 2015**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ESM Saint-Cyr	9,0	12,8	13,1	9,8	9,8	9,8	12,4	10,5	14,1	13,3
École navale	15,3	16,5	16,1	16,5	16,4	15,2	16,3	17,5	19,1	14,9
École de l'air	23,6	27,3	18,5	18,4	20,2	20,9	20,0	29,7	41,0	28,5
EOGN <sup>(1)</sup>	20,8	22,3	16,2	15,9	19,7	16,1	15,3	15,6	16,4	17,3

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

Champ : terre, marine, air et gendarmerie.

(1) Concours universitaire.

En moyenne, plus de 96 % des candidats aux concours scientifiques qui ont intégré l'ESM Saint-Cyr, l'École navale ou l'École de l'air en 2015 avaient formulé ce choix dans leurs trois premiers vœux d'écoles et plus de 62 % de ces candidats sont issus des lycées militaires.

53 % des candidats reçus, en liste principale ou liste complémentaire, au concours d'entrée dans l'une de ces trois grandes écoles militaires ne l'ont pas rejointe au profit d'une des deux autres, sachant que 94 % d'entre eux avaient placé l'école intégrée dans leurs trois premiers vœux.

### 1.1.3.2 Sélectivité du recrutement externe de sous-officiers

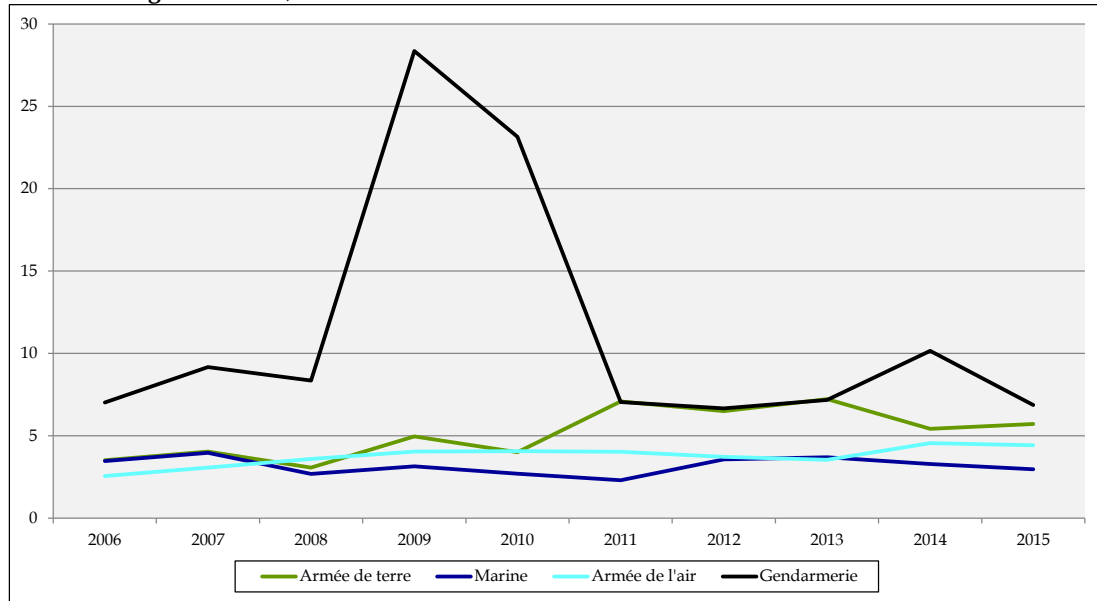
La sélectivité globale des recrutements externes de sous-officiers dans les armées (taux de 4,5<sup>56</sup>) en 2015 est comparable à la moyenne de celles des trois années précédentes.

Le pic de sélectivité du recrutement externe de sous-officiers de gendarmerie des années 2009 et 2010 semble être un effet induit de la RGPP (- 2 500 postes environ sur cette même période) qui se serait traduit par une diminution de l'offre de recrutement externe de sous-officiers et qui fait suite à des années de fort recrutement et à l'atteinte du format prévu à l'issue du plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE).

En 2015, le taux de sélectivité du concours externe pour l'emploi de sous-officier de gendarmerie (6,9) est dans la moyenne des années 2011-2013. Par rapport à 2014, alors que l'offre a augmenté de 23 %, le nombre de candidats a diminué de 17 %.

<sup>56</sup> Soit 1 candidat recruté pour 4,5 candidats sélectionnés.

**Graphique 18 – Évolution du taux de sélectivité du recrutement externe de sous-officiers, dans les armées et la gendarmerie, de 2006 à 2015**



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

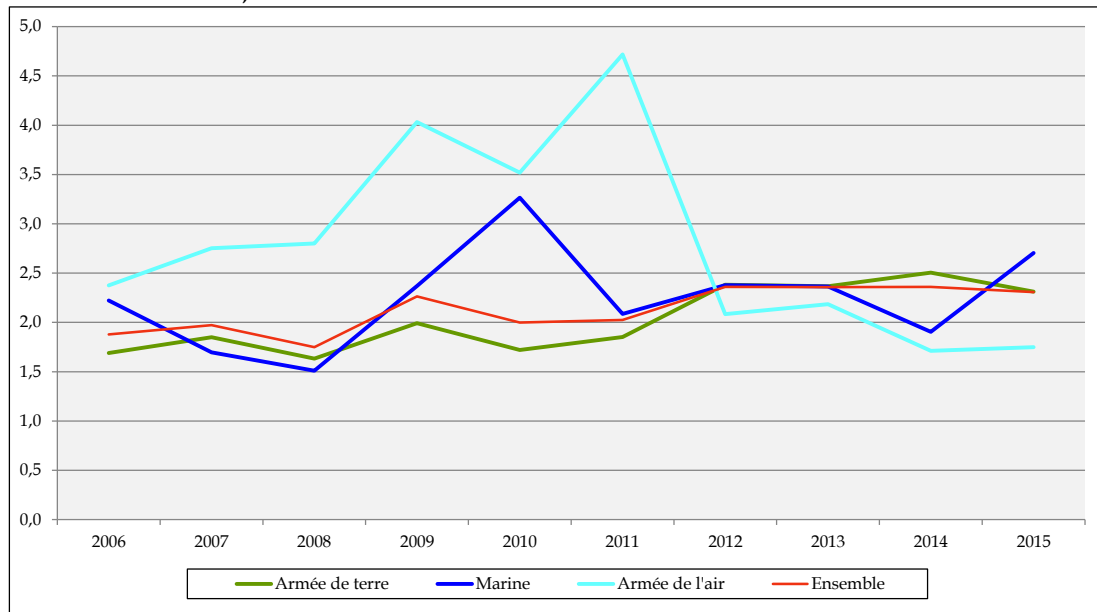
Champ : terre, marine, air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif).

### 1.1.3.3 Sélectivité des recrutements externes de militaires du rang et de volontaires

Si des variations contrastées du taux de sélectivité pour le recrutement des militaires du rang touchent intrinsèquement chacune des armées, il s'établit en moyenne dans les armées à une valeur de 2 candidats pour 1 recruté entre 2008 et 2011, et atteint un nouveau pallier entre 2012 et 2015 avec une valeur moyenne supérieure à 2,3.

Par rapport à 2014, le taux de sélectivité dans la marine enregistre la variation la plus importante (+ 0,8 point).

**Graphique 19 – Évolution du taux de sélectivité au recrutement externe de militaires du rang, dans les trois armées, de 2006 à 2015**



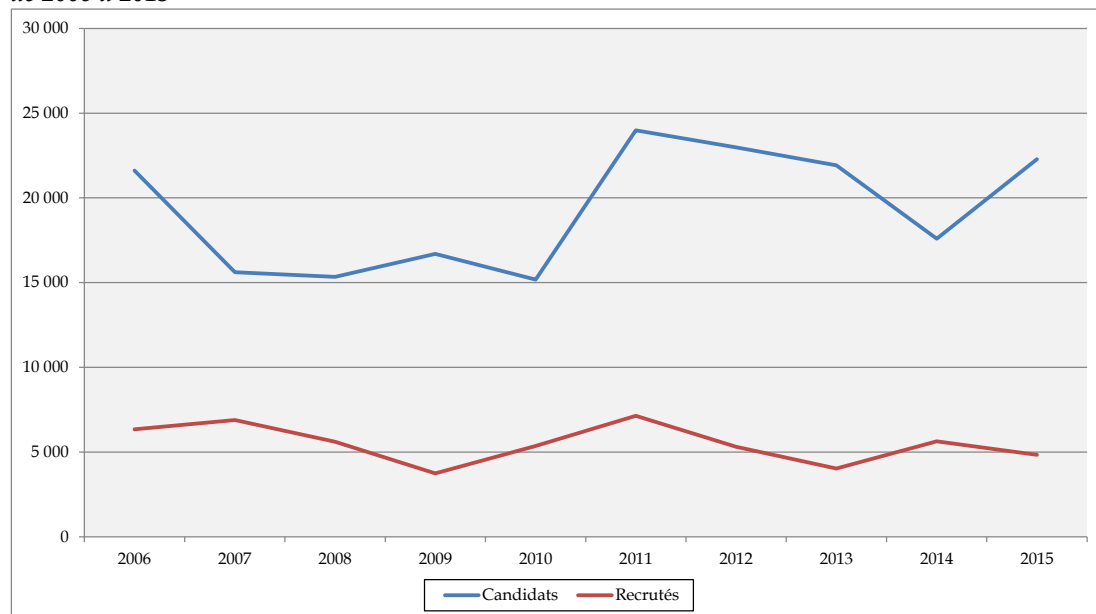
Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité.

Champ : terre, marine et air.

75 % des volontaires recrutés en 2015 le sont dans la gendarmerie. Cela représente 4 841 recrues, volume dans la moyenne des deux années précédentes.

Les emplois de gendarme adjoint volontaire (GAV) paraissent particulièrement attractifs avec un taux quinquennal (2011-2015) moyen de sélectivité au recrutement de 4 candidats pour 1 recruté, dont 4,6 en 2015, contre une moyenne de 1,5 pour les trois armées.

**Graphique 20 - Évolution du recrutement externe de volontaires dans la gendarmerie, de 2006 à 2015**



Source : réponses à un questionnaire adressé à la gendarmerie par le Haut Comité.  
Champ : gendarmerie.

## 1.2 COMPARAISONS AVEC LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

## 1.2.1 Officiers et fonctionnaires des catégories A et A+

Tableau 45 - Évolution du taux de sélectivité pour certains recrutements externes d'officiers et de fonctionnaires des catégories A et A+ (avec concours), de 2006 à 2015

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Recrutement universitaire des officiers de gendarmerie</b>	20,8	22,3	16,2	15,9	19,7	16,1	15,3	15,6	16,4	17,3
<b>Grandes écoles militaires (Saint-Cyr, Navale, École de l'air)</b>	14,2	17,3	15,1	13,5	13,9	13,9	15,3	16,7	22,1	17,4
<b>Officier sous contrat (hors gendarmerie)</b>	6,2	4,8	4,7	7,8	7,9	6,9	9,1	14,9	11,7	10,7
<b>École nationale d'administration</b>	13,1	14,1	13,0	13,0	14,2	14,1	15,1	15,2	13,6	<i>n.d</i> <sup>57</sup>
<b>École nationale de la magistrature</b>	-	-	15,5	12,3	11,9	8,2	7,0	7,0	8,0	<i>n.d</i>
<b>Commissaire de police</b>	15,5	15,0	14,6	17,2	21,9	18,7	20,4	20,1	18,0	<i>n.d</i>
<b>Instituts régionaux d'administration</b>	8,5	6,3	8,4	9,3	9,3	9,0	9,4	10,3	9,1	<i>n.d</i>
<b>Lieutenant de police</b>	27,0	30,3	29,9	31,0	40,6	37,9	39,0	34,7	36,7	<i>n.d</i>
<b>Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)</b>	-	36,5	43,6	48,1	<sup>(1)</sup>	56,6	<sup>(1)</sup>	32,4	46,4	<i>n.d</i>
<b>Inspecteur des douanes</b>	35,9	27,5	35,1	13,8	34,3	33,0	40,8	35,8	62,6	<i>n.d</i>
<b>Inspecteur des impôts</b>	12,2	17,0	11,6	5,1	6,0	11,4	9,8	20,9	13,7 <sup>(2)</sup>	<i>n.d</i>

Sources : militaires : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité ; fonctionnaires : DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information, enquêtes annuelles « bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État ».

Champ pour les militaires : terre, marine, air et gendarmerie.

(1) Année sans concours.

(2) Y compris les analystes et programmeurs.

Les considérations du Haut Comité relatives au taux de sélectivité à l'entrée des trois grandes écoles militaires (École spéciale militaire de Saint-Cyr, École navale et École de l'air) produites dans l'édition 2014 de la revue annuelle<sup>58</sup> de la condition militaire restent d'actualité.

<sup>57</sup> Non disponible.

<sup>58</sup> HCECM, « Revue annuelle de la condition militaire », édition 2014, p. 82 et s.

### 1.2.2 Sous-officiers et fonctionnaires de catégorie B

**Tableau 46 - Évolution du taux de sélectivité pour certains recrutements externes de sous-officiers et de fonctionnaires de catégorie B (avec concours), de 2006 à 2015**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Sous-officier de gendarmerie</b>	7,0	9,2	8,4	28,4	23,1	7,0	6,7	7,2	10,2	6,9
<b>Sous-officier terre, marine, air</b>	3,1	3,7	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5	4,7	4,4	4,5
<b>Contrôleur des douanes</b>	34,2	34,6	23,8	40,4	90,3	112,6	213,3	163,0	224,5	<i>n.d</i>
<b>Contrôleur des impôts</b>	37,9	27,2	24,8	25,3	23,3	20,4	9,6	32,0	15,0	<i>n.d</i>
<b>Secrétaire administratif de classe normale<sup>(1)</sup></b>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	25,2	28,3	21,9	26,5	28,7	29,1	<i>n.d</i>
<b>Gardien de la paix</b>	8,2	6,2	6,5	47,7	53,6	41,2	10,1	8,0	8,9	<i>n.d</i>

Sources : militaires : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité ; fonctionnaires : DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information, enquêtes annuelles « bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État ».

Champ pour les militaires : terre, marine, air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif).

(1) Redéfinition du champ.

La sélectivité du recrutement des sous-officiers des armées reste faible par rapport à celles des emplois et métiers de la catégorie B. La singularité du métier et de l'état militaire peuvent expliquer en partie ce phénomène.

En outre, la fonction publique offre un faible nombre de postes à pourvoir par rapport aux forces armées. L'ensemble de ces chiffres doit donc être analysé en prenant en compte l'ampleur des recrutements. Le volume des effectifs des armées et le besoin de maintenir un flux pour disposer d'un personnel jeune obligent à procéder à un nombre important de recrutements annuels. Ainsi, le nombre de postes de contrôleur des douanes à pourvoir en 2014 s'élevait à 41 tandis que les forces armées ont recruté la même année plus de 3 500 sous-officiers, dont plus de 2 000 dans les armées.

### 1.2.3 Militaires du rang et fonctionnaires de catégorie C

**Tableau 47 - Évolution du taux de sélectivité pour certains recrutements externes de militaires du rang et de fonctionnaires de catégorie C (avec concours), de 2006 à 2015**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Militaire du rang</b>	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4	2,4	2,3
<b>Agent de constatation des douanes</b>	50,6	65,8	76,8							
<b>Agent de constatation des impôts</b>	18,9	13,1	17,8							
<b>Agent de constatation des douanes (branche spécialiste)<sup>(1)</sup></b>				7,8	24,6	27,0	32,5	37,4	201,3 (*)	<i>n.d</i>
<b>Adjoint administratif<sup>(2)</sup></b>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	21,7	24,2	15,2	29,9	30,1	27,6	<i>n.d</i>
<b>Surveillant pénitentiaire</b>	11,9	14,6	6,4	8,0	11,2	24,4	23,1	37,6	15,1	<i>n.d</i>

Sources : militaires : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité ; fonctionnaires : DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information, enquêtes annuelles « bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État ».

Champ pour les militaires : terre, marine et air.

(1) Les agents de constatation des douanes, tout comme les agents de constatation des impôts, sont recrutés depuis 2009 par le concours commun de catégorie C, intitulé « agent administratif des finances publiques ». Le concours d'agent de constatation des douanes, branche spécialiste, reste organisé par la direction générale des douanes et droits indirects.

(2) 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classes confondues, toutes catégories. Redéfinition du champ.

(\*) 805 candidats présents pour 4 admis.



Si la faible sélectivité d'ensemble du recrutement des militaires du rang par rapport aux emplois de la catégorie C est notable, elle masque des disparités importantes selon les spécialités. Les particularités du statut (100 % de contractuels) et des missions des militaires du rang, la brièveté de la carrière et les singularités de leurs conditions de vie et de service contribuent également à influencer sur le comportement des recrues potentielles.

Par ailleurs, comme pour le recrutement externe des sous-officiers, ces chiffres doivent être analysés au regard de l'ampleur des recrutements. Ainsi, environ 870 postes de surveillant pénitentiaire étaient à pourvoir en 2014 quand les forces armées recrutaient, dans le même temps, près de 9 000 militaires du rang.

## 2 PROMOTION INTERNE ET AVANCEMENT

La promotion interne garantit aux forces armées la capitalisation de l'expérience et des savoir-faire, permet de fidéliser le personnel en lui offrant des opportunités de carrière et diminue l'empreinte de la formation.

### 2.1 RECRUTEMENT INTERNE

Le Haut Comité suit l'évolution du recrutement interne dans les forces armées, à partir des changements de catégorie hiérarchique dans les armées et des volumes de recrutement dans la gendarmerie, qui fait l'objet d'une analyse séparée.

L'année 2015 a été marquée par l'annulation des déflations d'effectifs du ministère de la défense<sup>59</sup>, soit 7 500 postes, initialement inscrites dans la loi de programmation militaire 2014-2019 de décembre 2013. Les plans de recrutement des armées ont donc été révisés en cours d'année pour atteindre de nouveaux objectifs.

Parallèlement, des créations nettes de postes dans la gendarmerie sont intervenues en 2015 dans le cadre du plan triennal de renforcement des moyens de lutte antiterroriste, arrêté en janvier 2015.

Pour autant, la proportion et le volume de recrutement interne des officiers dans les armées affichent une baisse significative, liée à la politique RH du ministère de la défense<sup>60</sup> qui recherche une augmentation sensible du recrutement d'officiers sous contrat. En revanche, la part de recrutement interne des sous-officiers dans les armées est installée autour d'une moyenne de 48 % depuis plusieurs années.

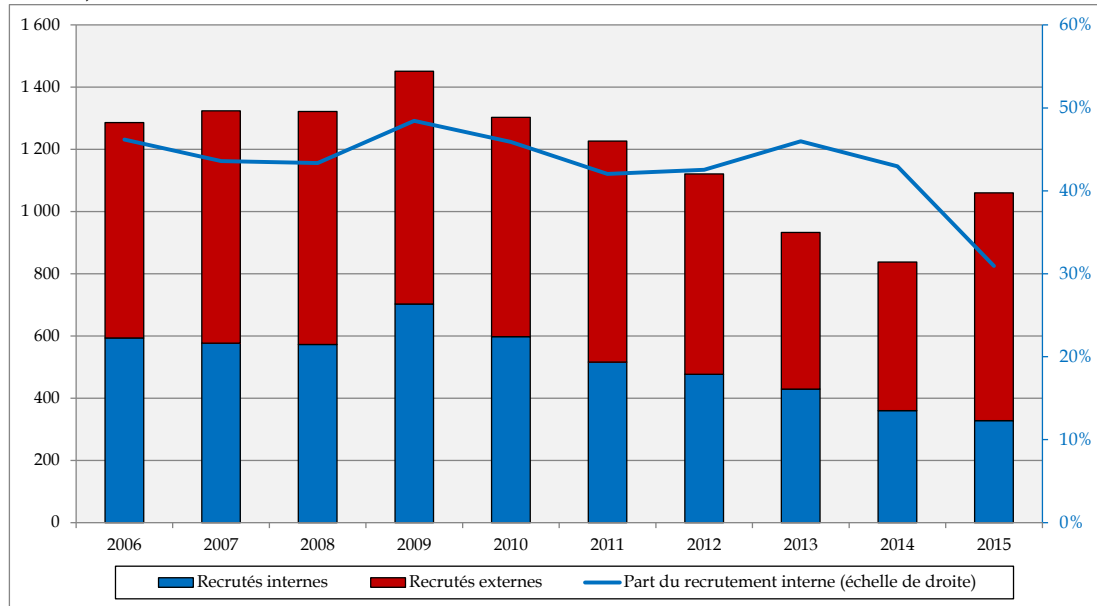
#### 2.1.1 Officiers

Après une baisse continue des volumes globaux de recrutement d'officiers dans les armées depuis 2010, l'année 2015 marque une nette reprise avec 1 060 recrutés, soit + 26 % par rapport à 2014. Cette inversion de tendance s'est opérée au profit du recrutement externe, le recrutement interne ne représentant que 30,9 % du volume global en 2015 (328 recrutés), contre 45 % en moyenne entre 2009 et 2014, soit la proportion la plus faible observée depuis ces quinze dernières années.

<sup>59</sup> Loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015-2019.

<sup>60</sup> La politique RH 2025, octobre 2014, p. 18 (SGA/DRH-MD).

**Graphique 21 - Évolution des volumes de recrutements interne et externe d'officiers dans les armées, de 2006 à 2015**



Source : ministère de la défense, Bilan social, éditions 2006 à 2015.

Champ : terre, marine et air.

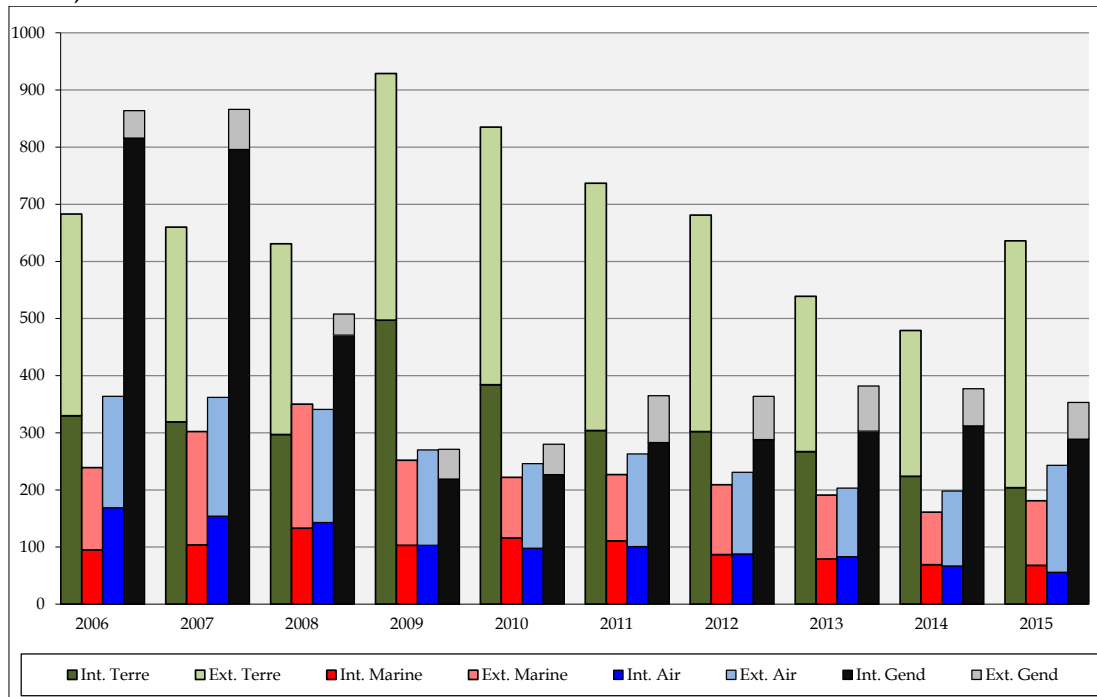
L'armée de terre se singularise par une hausse de 33 % de ses recrutements interne et externe d'officiers ; celles de la marine et de l'armée de l'air sont respectivement de + 12 % et + 23 %.

La baisse de la proportion des recrutements internes, enregistrée en 2015 au sein des armées, s'applique à chacune d'elles, mais dans des proportions différentes avec respectivement - 14,7 points pour l'armée de terre (32,1 % en 2015 contre 46,8 % en 2014), - 5,3 points pour la marine (37,6 % en 2015 contre 42,9 % en 2014) et - 10,8 points pour l'armée de l'air (23 % en 2015 contre 33,8 % en 2014).

Dans la gendarmerie, le flux de recrutement s'est normalisé, après la période 2005-2008 marquée par l'effet du PAGRE<sup>61</sup>. Contrairement aux armées, la gendarmerie recrute essentiellement ses officiers par le biais de la promotion interne avec une moyenne de 80 % du volume total des recrutés sur la période 2009-2014. En 2015, la proportion est de 81,9 %, valeur dans le prolongement des années précédentes.

<sup>61</sup> Plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées.

**Graphique 22 - Évolution des volumes de recrutements interne et externe d'officiers, par force armée, de 2006 à 2015**



Sources : ministère de la défense, Bilan social, éditions 2006 à 2015 ; gendarmerie, réponses à un questionnaire du Haut Comité.

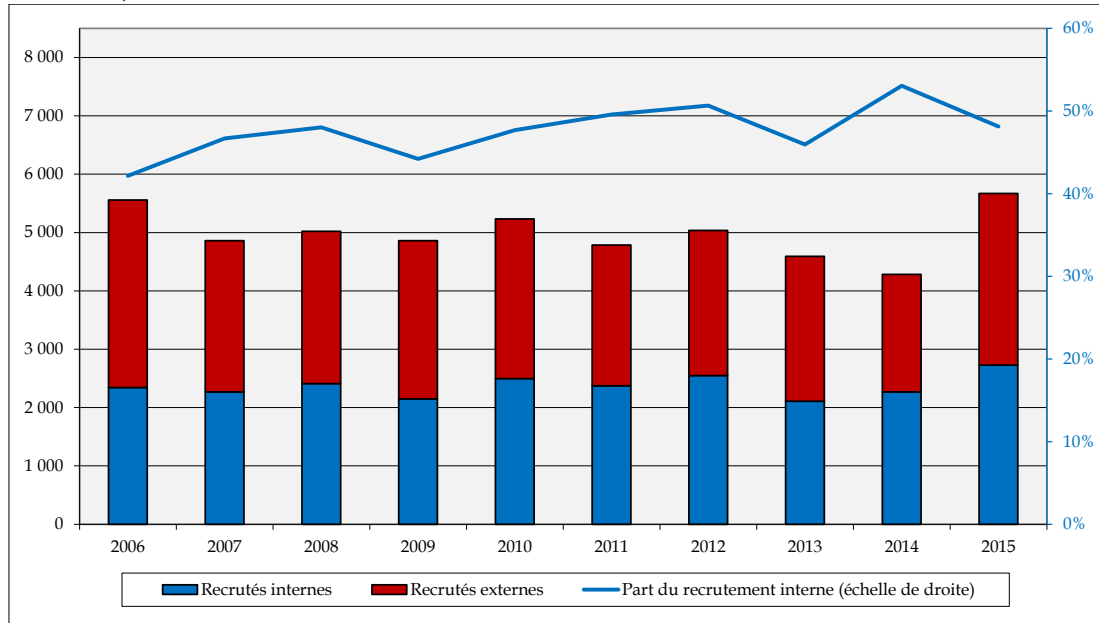
Champ : terre, marine, air et gendarmerie.

### 2.1.2 Sous-officiers

De 2007 à 2012, le volume de recrutement des sous-officiers dans les armées est globalement stable puis il connaît un fléchissement en 2013 et 2014. L'année 2015 se caractérise par une augmentation de 32 % des recrutements par rapport à 2014 et un volume comparable à celui de 2006.

Le rapport entre le nombre de recrutements internes et le nombre global de recrutements s'établit en moyenne à 48,4 % sur la période 2009-2014 ; il est du même ordre de grandeur en 2015 avec une valeur de 48,1 %, tout en ayant perdu 4,9 points par rapport à 2014. Globalement, l'équilibre entre recrutement interne et recrutement externe est stable par rapport à la moyenne des six années précédentes.

**Graphique 23 - Évolution des volumes de recrutements interne et externe de sous-officiers dans les armées, de 2006 à 2015**



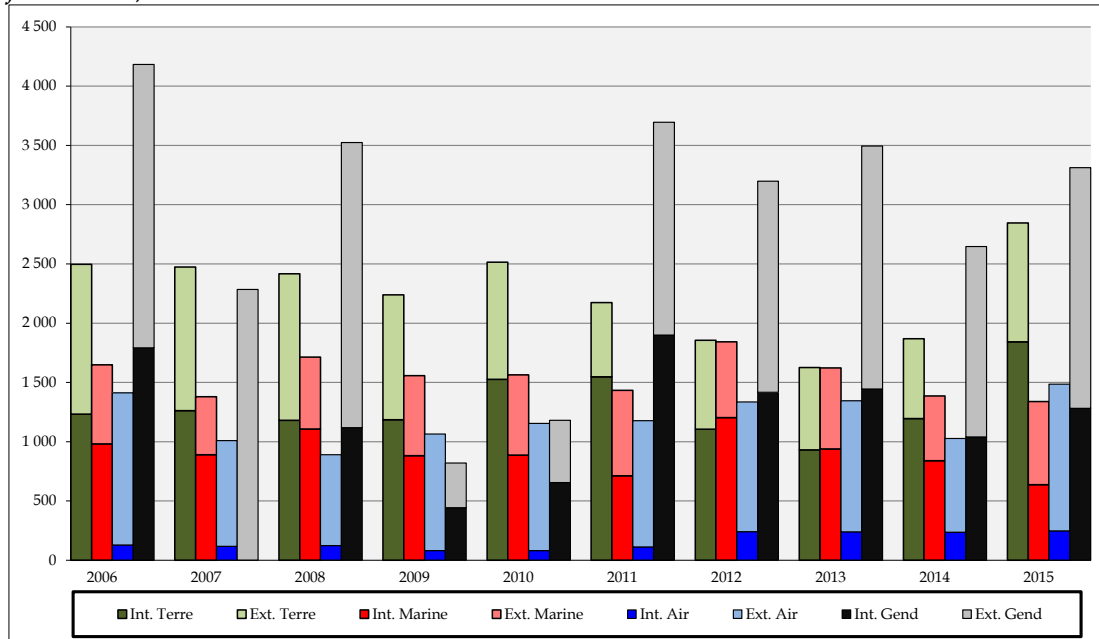
Source : ministère de la défense, Bilan social, éditions 2006 à 2015.

Champ : terre, marine et air.

Au niveau de chaque armée et par rapport à 2014, l'évolution du volume de recrutements interne et externe des sous-officiers est sensible pour l'armée de terre (+ 52 %) et l'armée de l'air (+ 45 %), alors qu'elle est peu marquée pour la marine (- 3 %).

En 2015, le volume de recrutement des sous-officiers de la gendarmerie reste dans la moyenne de ceux opérés en 2012 et 2013, tout en étant bien supérieur à celui de l'année précédente, avec 3 312 recrutés contre 2 647 en 2014. Toutefois, la proportion du recrutement interne diminue ces dernières années et passe de 51,4 % en 2011 à 44,3 % en 2012, puis à 38,7 % en 2015.

**Graphique 24 - Évolution des volumes de recrutements interne et externe de sous-officiers, par force armée, de 2006 à 2015**



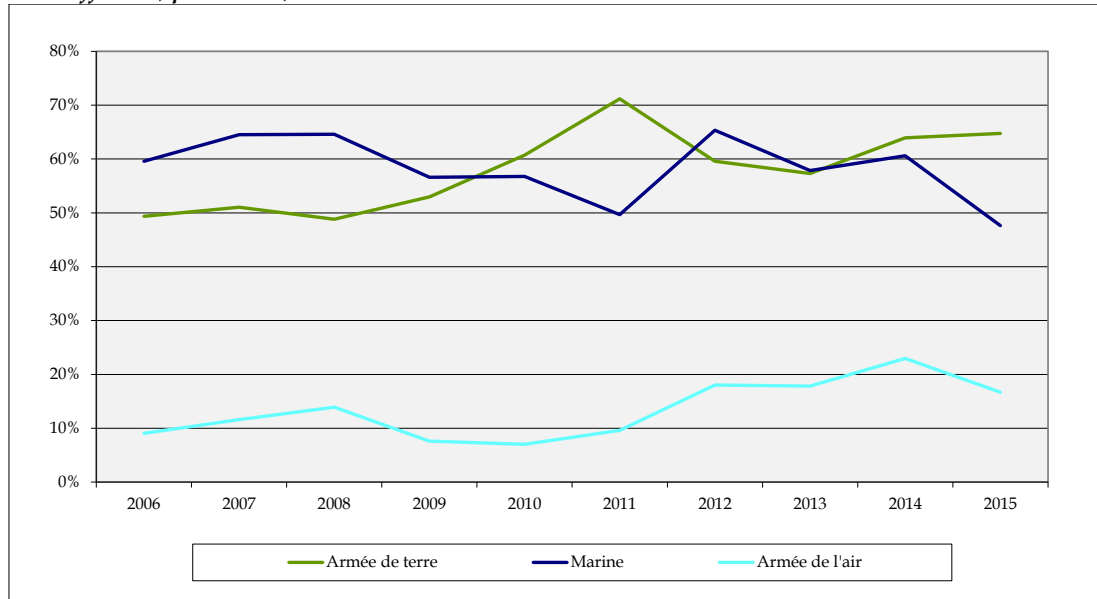
Sources : ministère de la défense, Bilan social, éditions 2006 à 2015 ; gendarmerie, réponses à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : terre, marine, air et gendarmerie.

Les politiques des ressources humaines de l'armée de terre et de la marine privilégient le recrutement interne des sous-officiers, avec une moyenne aux alentours de 60 % du recrutement total sur la période 2009-2014 et des taux respectifs de 64,7 % et 47,6 % en 2015.

Entre 2014 et 2015, les taux de recrutement interne de sous-officiers dans la marine et l'armée de l'air ont respectivement baissé de 13 points et de 6,3 points alors qu'il est resté stable dans l'armée de terre (+ 0,8 point).

**Graphique 25 - Évolution de la part de recrutement interne dans le recrutement total de sous-officiers, par armée, de 2006 à 2015**



Source : ministère de la défense, Bilan social, éditions 2006 à 2015.

Champ : terre, marine et air.

## 2.2 COMPARAISONS

Le Haut Comité pense qu'il est nécessaire de comparer les parts du recrutement interne, dans le recrutement global, dans les corps d'officiers et de sous-officiers avec celles observées dans les corps des catégories A et B de la fonction publique civile de l'État.

La fonction publique civile de l'État et les armées accordent une place importante à la promotion sociale. Entre 2009 et 2011, un écart moyen de 5 points sépare le taux de recrutement interne dans la fonction publique (42 %) et celui dans la fonction militaire (47 %). Depuis 2012, cet écart s'accroît pour atteindre plus de 10 points avec, sur la période 2012-2013, un taux de 36 % dans la fonction publique civile et de près de 48 % dans les armées.

En 2014, dernière année de comparaison avec les données de la DGAFP, le décalage moyen est encore davantage marqué (plus de 27 points) : la proportion de recrutement interne dans la fonction publique tombe à 24,2 % (- 9,8 points par rapport à 2013) alors qu'elle atteint 51,4 % (+ 5,5 points par rapport à 2014) dans les armées.

La baisse du taux de recrutement interne dans la fonction publique est la conséquence mécanique d'une hausse de 66 % du nombre de recrutements externes. En soi, le nombre de recrutements internes est globalement stable depuis 2012.

**Tableau 48 - Comparaison de la part du recrutement interne dans le recrutement total, entre la fonction militaire et la fonction publique civile de l'État**

	Fonction militaire (hors gendarmerie)	Fonction publique civile de l'État
<b>Part moyenne du recrutement interne 2012-2014</b>	48,8 %	30,9 %
<b>Part du recrutement interne en 2014</b>	51,4 %	24,2 %

Sources : ministère de la défense, Bilan social (éditions 2012 à 2014) ; DGAFP.

Champs : militaires : officiers et sous-officiers, terre, marine et air ; fonction publique civile de l'État : catégories A et B, recrutement externe = concours externe + concours unique + 3<sup>e</sup> concours (hors pacte), recrutement interne des fonctionnaires = concours interne + concours réservés + examen professionnel avec changement de corps.

### 2.3 AVANCEMENT

Le Haut Comité a souhaité présenter des éléments d'appréciation sur l'avancement, en étudiant notamment l'ancienneté moyenne dans le grade et le taux de sélection à l'avancement.

Ces tableaux doivent toutefois être observés avec précaution, chaque force armée mettant en œuvre des règles de gestion propres.

**Tableau 49 - Ancienneté moyenne dans le grade précédent au moment de la promotion, en 2015**

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
<b>Colonel ou capitaine de vaisseau</b>	5 ans 9 mois	7 ans	6 ans 4 mois	5 ans 11 mois
<b>Lieutenant-colonel ou capitaine de frégate</b>	5 ans 7 mois	5 ans	5 ans 3 mois	5 ans 5 mois
<b>Commandant ou capitaine de corvette</b>	7 ans 3 mois	7 ans	6 ans 11 mois	5 ans 4 mois
<b>Capitaine ou lieutenant de vaisseau</b>	4 ans	4 ans	3 ans 8 mois	4 ans
<b>Lieutenant ou enseigne de vaisseau de 1<sup>re</sup> classe</b>	1 an	1 an	1 an	1 an
<b>Major</b>	6 ans 2 mois	<i>n.d</i>	7 ans 5 mois	5 ans
<b>Adjudant-chef ou maître principal</b>	6 ans 10 mois	7 ans	6 ans 9 mois	5 ans 9 mois
<b>Adjudant ou premier maître</b>	6 ans	5 ans 7 mois	7 ans 2 mois	4 ans 8 mois
<b>Sergent-chef ou maître</b>	5 ans 3 mois	8 ans 1 mois	8 ans 1 mois	10 ans 8 mois
<b>Sergent ou second maître</b>	3 ans	1 an 7 mois	2 mois	
<b>Caporal-chef ou quartier-maître de 1<sup>re</sup> classe</b>	3 ans 2 mois	1 an 7 mois	4 ans 6 mois	
<b>Caporal ou quartier-maître de 2<sup>e</sup> classe</b>	2 ans 6 mois	1 an 8 mois	2 ans	

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

Champ : tous militaires. Pour les officiers de la gendarmerie, hors corps de soutien technique et administratif.

Lecture : dans l'armée de terre, la promotion au grade de commandant se fait en moyenne après 7 ans et 3 mois de grade de capitaine.

Le précédent tableau met en évidence les différences de parcours professionnels et qualifiants selon les forces armées d'appartenance et les niveaux hiérarchiques.

Tableau 50 – Ratio promus-promouvables en 2015 (en %)

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Colonel ou capitaine de vaisseau	4,9	5,5	3,9	9,6
Lieutenant-colonel ou capitaine de frégate	20,4	15,9	19,4	18,5
Commandant ou capitaine de corvette	16,4	12,4	9,7	12,1
Major	41,3	<i>n.d</i>	44,0	15,5
Adjudant-chef ou maître principal	16,4	8,4	18,1	17,3
Adjudant ou premier maître	24,5	14,6	54,1	28,7
Sergent-chef ou maître	24,4	11,5	49,4	32,3
Caporal-chef ou quartier-maître de 1 <sup>re</sup> classe	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	100	<i>n.d</i>
Caporal ou quartier-maître de 2 <sup>e</sup> classe	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	90,5	<i>n.d</i>

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

Champ : tous militaires. Pour les officiers, seuls les officiers des armes sont pris en compte.

### 3 MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

La mobilité, tant géographique que fonctionnelle, est l'une des caractéristiques principales de la condition militaire. Le Haut Comité lui a consacré son deuxième rapport (février 2008).

Les indicateurs et les éléments de comparaison qui font l'objet des développements qui suivent illustrent cette singularité.

#### 3.1 SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE

##### 3.1.1 Nombre de mutations et taux de mobilité géographique

Le Haut Comité effectue ses constats à partir de la notion de mutation avec changement de résidence (ACR), telle que la définit l'article 1<sup>er</sup> du décret du 30 avril 2007<sup>62</sup> : « Constitue un changement de résidence, le déménagement que le militaire se trouve dans l'obligation d'effectuer lorsqu'il reçoit une affectation dans une garnison différente de celle dans laquelle il a été affecté antérieurement. Est assimilé au changement de résidence le déménagement qui est effectué, sur ordre du commandement, soit pour occuper, soit pour libérer un logement concédé par nécessité absolue ou par nécessité de service ».

Il s'est plus particulièrement intéressé aux mutations en cours de carrière, excluant de fait les mouvements liés aux flux d'entrée et de sortie du personnel militaire.

Sont donc incluses dans le périmètre étudié :

- les mutations liées à l'organisation et au fonctionnement du service (mouvements internes à la métropole, mouvements à destination et au retour de l'Outre-mer et de l'étranger) ;
- les mutations consécutives aux restructurations ;
- les mutations pour formation en cours de carrière ;
- les permutations lorsque deux militaires échangent leurs affectations avec l'accord de leur direction du personnel ;
- les mutations pour d'autres motifs comme des raisons de santé ou des convenances personnelles.

<sup>62</sup> 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.

La fréquence des mutations peut être appréhendée à travers le taux de mobilité géographique<sup>63</sup>. Celui-ci, pour une population donnée, est égal au rapport :

Nombre de militaires mutés avec changement de résidence  
pendant l'année

---

Effectif total

Si, de 2009 à 2012, l'étude de ce taux permet de constater une rupture importante à la hausse de la fréquence des mutations avec changement de résidence en cours de carrière, évidemment liée aux restructurations et à la mise en place des bases de défense, 2013 marquait un retour à des valeurs moins importantes, proches de celles observées au milieu des années 2000.

Depuis, les plans annuels de mutations des armées sont marqués par la mise en œuvre de la LPM 2014-2019, actualisée en 2015, qui se caractérise par la poursuite de la manœuvre des déflations<sup>64</sup> (en 2014 seulement) et des évolutions de l'organisation. Les fortes contraintes financières impliquent dans un même temps une mobilité au juste nécessaire. À titre d'exemple, l'armée de terre a décidé d'augmenter d'une année les durées d'affectation avant mutabilité<sup>65</sup> du personnel affecté en Ile-de-France ou en école. Pour autant, le taux de mobilité géographique des officiers et des militaires du rang poursuit en 2015 le mouvement à la hausse constaté en 2014.

**Tableau 51 - Évolution, de 2006 à 2015, du nombre de mutations avec changement de résidence (en valeur absolue) et du taux de mobilité géographique, hors retour à la vie civile et hors première affectation après formation initiale (en %)**

	Officiers		Sous-officiers		Militaires du rang		Ensemble	
	Nbre	Taux	Nbre	Taux	Nbre	Taux	Nbre	Taux
2006	7 794	18,1	21 697	11,2	4 449	4,9	33 940	10,3
2007	7 950	18,4	24 236	12,3	4 785	5,2	36 971	11,1
2008	8 324	19,7	22 270	11,6	4 811	5,3	35 465	10,9
2009	9 381	21,5	26 355	14,1	7 877	8,7	43 613	13,6
2010	8 873	20,4	25 701	14,2	8 832	9,9	43 406	13,8
2011	9 573	22,7	28 638	16,1	8 095	9,4	46 306	15,1
2012	9 342	22,0	28 471	16,4	7 612	9,1	45 425	15,2
2013	7 704	18,4	21 481	12,6	5 119	6,4	34 304	11,7
2014	7 584	19,0	21 044	12,5	5 827	7,6	34 455	12,1
2015	7 453	19,4	19 345	11,6	6 400	8,5	33 198	11,8

Sources : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services pour l'année 2006. Réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité pour les années suivantes. Éditions successives du Bilan social pour les effectifs. Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie. Toutes mutations avec changement de résidence, hors retour à la vie civile et hors première affectation après formation initiale.

Lecture : en 2015, 19,4 % de l'effectif des officiers ont été mutés avec changement de résidence.

### Mutations avec changement de résidence liées aux restructurations

En 2014, 410 établissements<sup>66</sup> ont fait l'objet d'une réorganisation contre 4 007 en 2013, 3 046 en 2012 et 540 en 2011. Pour l'année 2015, les armées ont connu 29 dissolutions, 139 transferts et 248 réorganisations<sup>67</sup>.

<sup>63</sup> « Le taux de mobilité des sous-officiers a été de 11,6 % en 2015 signifie que 11,6 % des sous-officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2015.

<sup>64</sup> Cf. Partie 1, Répartition des effectifs, p. 21.

<sup>65</sup> Directive unique de gestion 2015, annexe 8 à la note n° 500297/DEF/RH-AT/PRH/CB-A du 12 janvier 2015.

<sup>66</sup> Établissements : régiments, bases aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales, etc.

<sup>67</sup> Le nombre d'établissements créés n'est pas disponible pour l'année 2015.



Les volumes de mutations avec changement de résidence induits par les restructurations sont particulièrement importants de 2009 à 2012 pour toutes les catégories de personnel. Ils sont plus faibles aujourd'hui. Cependant, le poids de ces mutations est hétérogène d'une armée à l'autre, en raison des différences entre les organisations et les implantations des formations administratives de chacune d'elles.

D'une manière générale, au tassement observé en 2013 succède une reprise en 2014 qui se confirme en 2015, singulièrement dans l'armée de l'air.

**Tableau 52 - Évolution de la part des mutations avec changement de résidence liées aux restructurations dans l'ensemble des mutations prononcées dans l'année**

		Terre	Marine	Air
<b>Officiers</b>	<b>2009</b>	18,6 %	2,0 %	6,1 %
	<b>2010</b>	15,0 %	3,3 %	5,7 %
	<b>2011</b>	15,2 %	4,2 %	19,1 %
	<b>2012</b>	11,3 %	2,2 %	17,2 %
	<b>2013</b>	3,7 %	0 %	1,7 %
	<b>2014</b>	5,7 %	0,2 %	6,8 %
	<b>2015</b>	6,1 %	4,0 %	10,0 %
<b>Sous-officiers ou officiers-mariniers</b>	<b>2009</b>	29,5 %	3,0 %	11,1 %
	<b>2010</b>	29,4 %	1,3 %	11,3 %
	<b>2011</b>	30,4 %	3,3 %	21,4 %
	<b>2012</b>	24,7 %	3,8 %	24,6 %
	<b>2013</b>	9,4 %	0,6 %	6,9 %
	<b>2014</b>	13,3 %	0,4 %	19,5 %
	<b>2015</b>	12,0 %	1,3 %	20,3 %
<b>Militaires du rang</b>	<b>2009</b>	36,9 %	2,3 %	14,3 %
	<b>2010</b>	44,5 %	2,5 %	15,2 %
	<b>2011</b>	42,4 %	4,2 %	25,7 %
	<b>2012</b>	32,6 %	1,7 %	23,8 %
	<b>2013</b>	10,9 %	0,1 %	9,2 %
	<b>2014</b>	28,7 %	0,6 %	18,5 %
	<b>2015</b>	16,3 %	1,0 %	22,3 %

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

Champ : tous militaires terre, marine et air. Toutes mutations avec changement de résidence liées aux restructurations.

Lecture : en 2015, 16,3 % des militaires du rang de l'armée de terre mutés avec changement de résidence l'ont été à la suite d'une restructuration.

Dans son 8<sup>e</sup> rapport sur l'administration des militaires<sup>68</sup>, le Haut Comité a rappelé que les annonces tardives des restructurations rendent difficile la gestion des ressources humaines et accentuent les contraintes qui pèsent sur le militaire et sa famille, notamment dans les domaines du logement, de la scolarité des enfants et de l'emploi du conjoint.

Ce constat est toujours d'actualité en 2015.

### 3.1.2 Comparaisons

C'est en mettant en regard le taux de mobilité géographique des militaires avec le taux de mobilité des fonctionnaires civils de l'État, que la singularité des militaires apparaît le plus nettement.

<sup>68</sup> HCECM, 8<sup>e</sup> rapport, « L'administration des militaires », mai 2014, p. 74.

Ce taux est défini comme le rapport entre l'effectif des agents civils de l'État ayant changé de zone d'emploi entre l'année N et l'année N+1 et l'effectif des agents titulaires civils de l'État présents les deux années consécutives (N et N+1).

Entre 2012 et 2013, 6,4 % des agents titulaires civils des ministères ont changé de zone d'emploi.

Ce taux de mobilité est bien inférieur à celui observé pour les militaires des trois armées sur la même période (11,7 %).

Plus précisément, en 2013, 18,4 % des officiers, 12,6 % des sous-officiers et 6,4 % des militaires du rang avaient connu une mobilité contre, tous ministères réunis, 6,6 % des agents de catégorie A, 6,3 % des agents de catégorie B et 6,1 % des agents de catégorie C.

Tableau 53 - Évolution du taux de changement de zone d'emploi des agents civils de l'État

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
<b>Catégories</b>						
<b>A+</b>	7,8 %	6,7 %	7,8 %	5,0 %	4,9 %	4,1 %
<b>A</b>	4,5 %	4,6 %	4,2 %	4,3 %	6,5 %	6,6 %
<b>B</b>	6,7 %	7,0 %	5,4 %	5,5 %	6,2 %	6,3 %
<b>C</b>	4,0 %	5,2 %	5,0 %	4,4 %	6,4 %	6,1 %
<b>Indéterminée</b>	-	-	-	2,5 %	9,6 %	9,7 %
<b>Ministères</b>						
<b>Affaires étrangères</b>	19,8 %	13,9 %	16,6 %	9,9 %	1,9 %	1,4 %
<b>Intérieur</b>	7,3 %	7,6 %	4,9 %	5,1 %	5,3 %	6,0 %
<b>Justice</b>	9,3 %	11,5 %	11,9 %	10,5 %	10,7 %	10,2 %
<b>Enseignement</b>	3,8 %	3,5 %	3,3 %	3,3 %	6,1 %	6,2 %
<b>Ensemble</b>	4,9 %	5,2 %	4,6 %	4,6 %	6,4 %	6,4 %

Source : DGAFP, « Faits et chiffres », édition 2010 p. 243, 2011 p. 315 et 316, 2012 p. 399 et 400, 2013 p. 445 et 447 (figures 4.6-3 et 4.6-5), 2014, p. 366, 2015, p. 425 et 426 (figures 4.6-14 et 4.6-15).

Champ : agents titulaires civils de l'État présents sur les deux années considérées, hors ministère de la défense.

Lecture : 6,6 % des agents de catégorie A de la fonction publique de l'État, présents en 2012 et 2013, ont connu une mobilité géographique en 2013.

Dans son 2<sup>e</sup> rapport<sup>69</sup>, le Haut Comité a établi le lien existant entre la mobilité géographique, le mode de fonctionnement des armées et les contraintes de gestion du personnel en mettant notamment en évidence un « taux de mobilité incompressible ».

Pour atténuer autant que possible les effets de cette nécessaire mobilité sur la condition militaire, il a, en revanche, souligné que d'importants efforts devaient être faits pour maîtriser les préavis de mutation<sup>70</sup>.

## 3.2 PRÉAVIS DE MUTATION

### 3.2.1 Évolutions globales sur 10 ans

#### 3.2.1.1 En métropole

Si, de 2006 à 2009, les mutations en métropole avec changement de résidence sont majoritairement prononcées avec un préavis de trois à six mois, la montée en puissance depuis 2010 des mesures de restructuration a très nettement modifié cet équilibre, la part des mutations avec un préavis inférieur à trois mois devenant majoritaire.

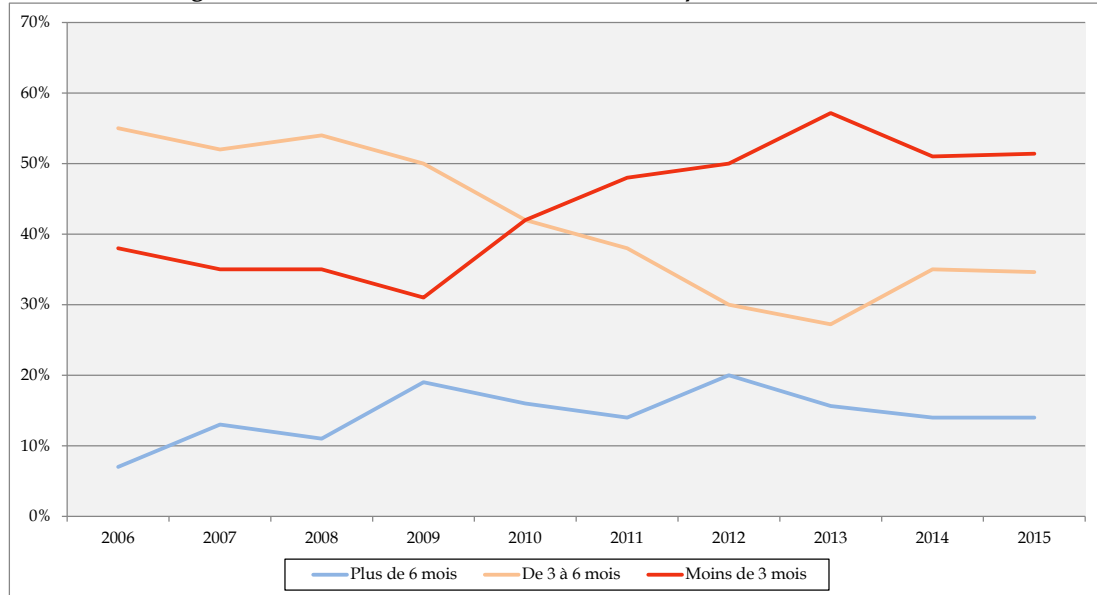
<sup>69</sup> HCECM, 2<sup>e</sup> rapport, « La mobilité des militaires », 1<sup>er</sup> février 2008, p. 34.

<sup>70</sup> La durée des préavis de mutation avec changement de résidence est le délai qui sépare la date de signature de l'ordre de mutation de celle de sa prise d'effet.

Les données statistiques montrent une légère amélioration en 2014, qui se confirme en 2015, alors que le nombre de mutations pour restructuration reste encore élevé.

Les taux des mutations avec changement de résidence prononcées en 2014 restent stables en 2015. 14 % des mutations sont prononcées avec un préavis de plus de six mois, 35 % avec un préavis compris entre trois et six mois et 51 % avec un préavis inférieur à trois mois.

**Graphique 26 - Évolution de la durée des préavis de mutation pour l'ensemble des militaires mutés avec changement de résidence à l'intérieur de la métropole (2006 à 2015)**



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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2015, la durée du préavis de mutation est inférieure à 3 mois pour 51 % des militaires mutés en métropole.

En 2013 et 2014, le Haut Comité constatait que la part des mutations dont la durée du préavis est inférieure à un mois ne cessait d'augmenter depuis 2009, passant de 9 % à 28 %. En 2015, elle diminue légèrement pour s'établir à hauteur de 25 %.

Ces très courts préavis concernent essentiellement les mutations des officiers et sous-officiers de la gendarmerie (en 2015, près de 33 % des mutations de gendarmes, hors volontaires, sont prononcées avec un préavis inférieur à un mois, contre 44 % en 2014 et 37 % en 2013) mais également les militaires du service de santé des armées. Le taux de mutation sur préavis de moins de trois mois de ces derniers passe de 14 % en 2014 à 39 % en 2015.

Le Haut Comité souligne, comme il l'a fait dans le passé, qu'une telle situation ne peut pas permettre aux militaires et à leur famille de faire face convenablement aux contraintes de la mobilité notamment en termes d'emploi du conjoint, de scolarisation des enfants, de logement<sup>71</sup>, etc.

<sup>71</sup> Hors cas des gendarmes logés par nécessité absolue de service.

**Tableau 54 - Évolution de la proportion des préavis de moins de trois mois pour les militaires mutés avec changement de résidence à l'intérieur de la métropole (2006 à 2015)**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>De 2 à 3 mois</b>	11 %	10 %	14 %	12 %	14 %	14 %	11 %	12 %	12 %	11 %
<b>De 1 à 2 mois</b>	13 %	9 %	12 %	10 %	14 %	13 %	15 %	17 %	11 %	15 %
<b>Moins d'1 mois<sup>(1)</sup></b>	14 %	16 %	9 %	9 %	14 %	21 %	24 %	28 %	28 %	25 %

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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

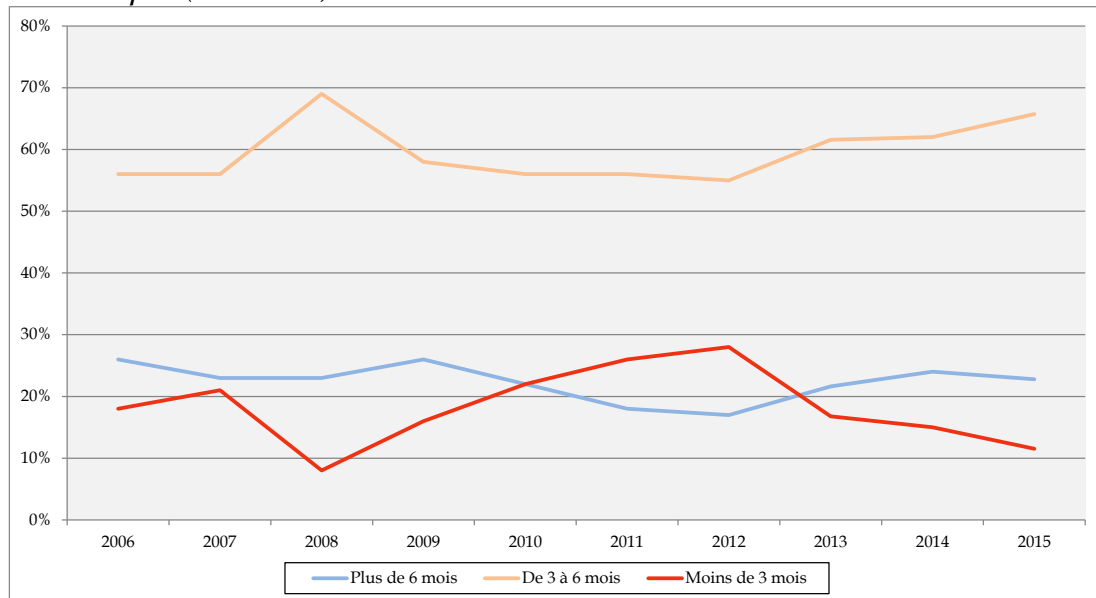
Lecture : en 2015, 25 % des mutations à l'intérieur de la métropole sont prononcées avec un préavis de moins d'un mois.

(1) Une faible part des préavis de moins d'un mois peut s'expliquer par les mutations de fin de formation.

### 3.2.1.2 Hors métropole

Concernant les mutations hors métropole, le Haut Comité constate que, pour la troisième année consécutive, des efforts ont été réalisés pour contenir la proportion de préavis de très courte durée.

Les mutations hors métropole sont majoritairement prononcées sur préavis de trois à six mois. Le taux des mutations avec un tel préavis, supérieur depuis plusieurs années à 50 %, dépasse depuis 2013 les 60 %. À l'inverse, le Haut Comité relève que la part des mutations hors métropole prononcées sur préavis inférieur à trois mois s'infléchit, passant de 28 % en 2012 à 15 % en 2014 et moins de 12 % en 2015. La proportion des mutations avec un préavis de plus de six mois s'infléchit quant à elle légèrement, perdant 1 point entre 2014 et 2015.

**Graphique 27 - Évolution de durée des préavis de mutation pour l'ensemble des militaires mutés hors métropole (2006 à 2015)**

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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2015, la durée du préavis de mutation est inférieure à 3 mois pour 11 % des militaires mutés hors métropole.

**Tableau 55 - Évolution de la proportion des préavis de moins de trois mois pour les militaires mutés avec changement de résidence hors métropole (2006 à 2015)**

	2006 <sup>(1)</sup>	2007 <sup>(2)</sup>	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>De 2 à 3 mois</b>	15 %	10 %	5 %	13 %	12 %	16 %	13 %	9 %	8 %	6 %
<b>De 1 à 2 mois</b>	5 %	7 %	2 %	3 %	6 %	5 %	5 %	4 %	3 %	3 %
<b>Moins d'1 mois</b>	0,7 %	4 %	1 %	0 %	4 %	5 %	9 %	4 %	4 %	2 %

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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2015, 2 % des mutations hors métropole sont prononcées avec un préavis de moins d'un mois.

(1) Tous militaires sauf gendarmerie et non-officiers de la marine.

(2) Tous militaires sauf non-officiers de la gendarmerie.

### 3.2.2 Analyse selon les armées et services en 2014 et 2015

#### 3.2.2.1 En métropole

Pour la quatrième année consécutive, la proportion de militaires de l'armée de terre mutés en métropole avec un préavis supérieur à six mois est significative alors qu'auparavant ce taux était quasiment nul. En 2015, 15 % des mutations avec changement de résidence ont été prononcées avec ce préavis contre 14 % en 2014, 13 % en 2013 et 16 % en 2012. En revanche, la proportion des mutations avec un préavis inférieur à trois mois a atteint 44 % en 2015 alors qu'elle n'était que de 25 % en 2009 (contre 41 % en 2014, 44 % en 2013 et 37 % en 2012).

En 2015, la marine nationale a prononcé seulement 12 % des mutations avec changement de résidence avec un préavis supérieur à six mois, contre 10 % en 2014, 56 % en 2013 et 57 % en 2012. Pour la deuxième année consécutive depuis une dizaine d'années, la durée moyenne des préavis de mutation dans la marine a diminué. Ils sont désormais majoritairement compris (66 % en 2015 et 67 % en 2014) entre 3 et 6 mois.

L'armée de l'air prononce une majorité de ses mutations avec changement de résidence avec un préavis de plus de 6 mois (38 % en 2015, 39 % en 2013 et 2014).

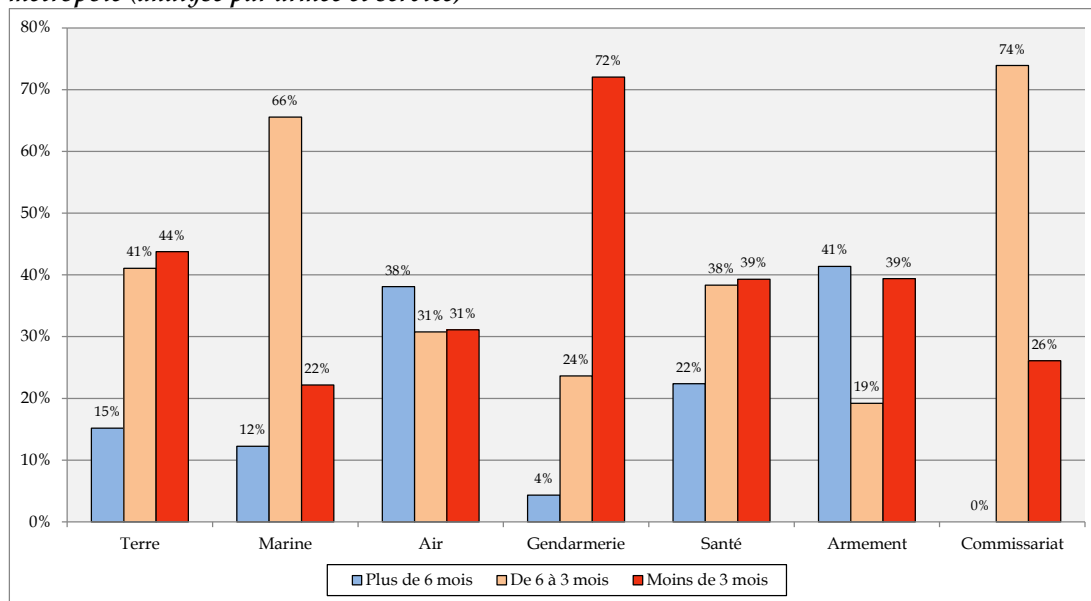
Après une augmentation du taux des préavis de mutation d'une durée inférieure à trois mois entre 2011 (27 %) et 2013 (39 % en 2012 et 2013) au sein du service de santé des armées, cette tendance s'inverse en 2014 (14 %) pour revenir, en 2015, aux taux constatés en 2013 et 2012. Corrélativement, la part des préavis de plus de six mois baisse significativement (6 % en 2013, 47 % en 2014 et 22 % en 2015).

En 2015, au sein de la direction générale de l'armement, les mutations avec changement de résidence sont majoritairement prononcées avec un préavis supérieur à 6 mois (41 % contre 50 % en 2014 et 3 % en 2013). La situation des militaires mutés se dégrade très légèrement puisque 39 % des mutations sont prononcées avec un préavis de moins de 3 mois (30 % en 2014), sans pour autant égaler les taux supérieurs à 60 % constatés avant 2014.

Pour les commissaires, les mutations avec changement de résidence sont majoritairement (74 %) prononcées avec un préavis compris entre 3 et 6 mois. La part des mutations avec un préavis de moins de 3 mois a baissé, passant de 41 % (2014) à 26 % (2015).

Enfin, comme par le passé, la situation de la gendarmerie nationale reste particulière. La grande dispersion des unités et l'organisation générale du service imposent un très faible taux de vacance des postes et un étalement des relèves sur toute l'année. Les difficultés liées à la faible durée du préavis de mutation sont toutefois partiellement atténuées par la concession du logement par nécessité absolue de service. Le Haut Comité souligne que le taux de mutations prononcées avec un préavis de moins de trois mois diminue mais reste très élevé (84 % en 2013, 74 % en 2014 et 72 % en 2015).

**Graphique 28 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en 2015 à l'intérieur de la métropole (analyse par armée et service)**



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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie et service des essences des armées.

### 3.2.2.2 Hors métropole

Dans l'armée de terre, la marine et la gendarmerie, la durée des préavis de mutation hors métropole est sensiblement identique à celle constatée en 2014. 14 % des militaires de l'armée de terre, 9 % des marins et 45 % des gendarmes mutés ont un préavis de moins de trois mois contre respectivement 22 %, 7 % et 45 % en 2014.

Dans l'armée de l'air comme au sein du service de santé et de la DGA, la situation des militaires mutés hors métropole s'est légèrement dégradée : 22 % des militaires de l'armée de l'air, 7 % des militaires du SSA et 38 % des militaires de la DGA ont un préavis de moins de trois mois. Ces taux étaient nuls ou quasi nuls en 2014.

Pour le corps des commissaires des armées, 96 % des préavis sont d'une durée supérieure à trois mois.

### 3.2.3 Analyse par catégorie hiérarchique

La spécificité du fonctionnement de la gendarmerie nationale, dont le personnel est majoritairement logé, a conduit le Haut Comité à en examiner la situation de manière séparée.

#### 3.2.3.1 Dans les armées

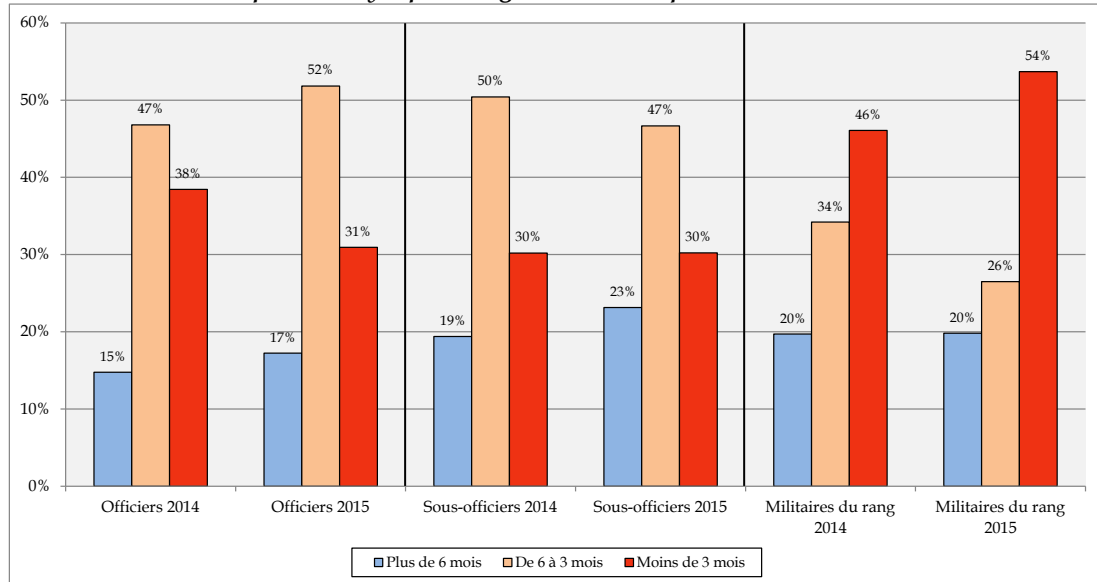
S'agissant des militaires du rang des trois armées, le Haut Comité relève que la part des mutations métropolitaines prononcées avec un préavis de moins de trois mois est plus élevée en 2015 (54 %) qu'en 2014 (46 %). Parallèlement, la part des mutations avec un préavis compris entre six et trois mois diminue, passant de 34 % en 2014 à 26 % en 2015.

Pour les sous-officiers des trois armées, la situation s'est légèrement améliorée. La part des mutations avec changement de résidence prononcées avec un préavis supérieur à six mois augmente de 4 points (passant de 19 % en 2014 à 23 % en 2015) tandis que la part des mutations avec un préavis compris entre trois et six mois diminue de 3 points.

La situation des officiers se redresse, la part des mutations avec changement de résidence dont le préavis est inférieur à trois mois passant de 38 % en 2014 à 31 % en 2015. Les mutations avec un

préavis compris entre trois et six mois augmentent de 5 points (47 % en 2014, 52 % en 2015), celles avec un préavis de plus de six mois augmentant elles aussi de 2 points.

**Graphique 29 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en 2014 et 2015 à l'intérieur de la métropole (analyse par catégorie hiérarchique)**



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

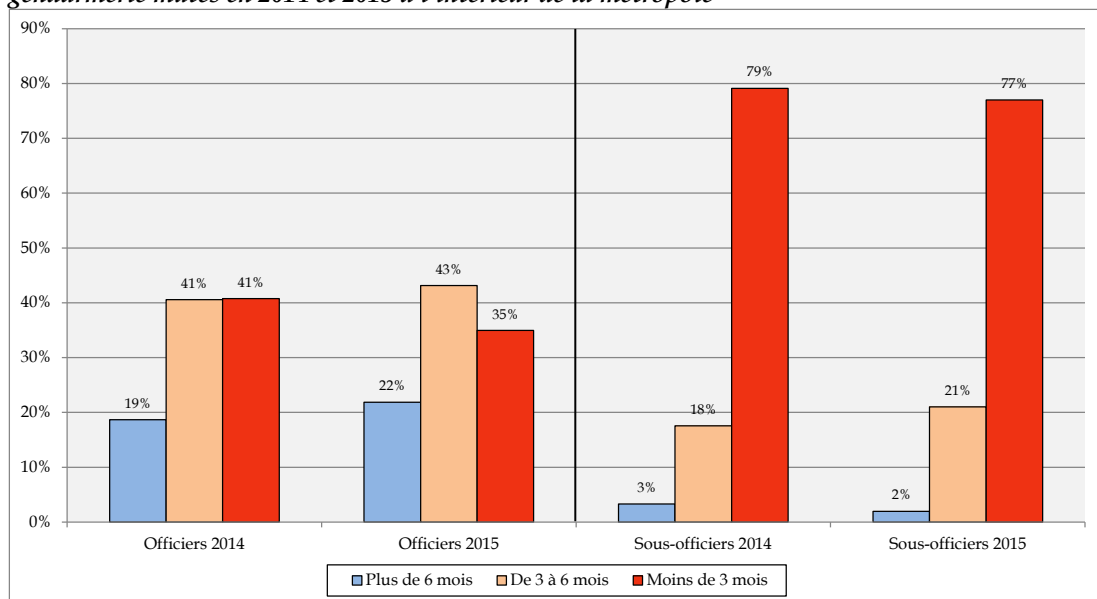
Champ : terre, marine, air.

### 3.2.3.2 Dans la gendarmerie

Dans la gendarmerie, la durée des préavis de mutation avec changement de résidence des militaires en 2015 reste sensiblement identique à celle observée en 2014.

Le Haut Comité souligne, encore une fois, le fort taux de courts préavis (77 % en 2015 contre 79 % en 2014).

**Graphique 30 - Durée des préavis de mutation pour les officiers et sous-officiers de la gendarmerie mutés en 2014 et 2015 à l'intérieur de la métropole**



Source : réponses à un questionnaire adressé à la gendarmerie par le Haut Comité.

Champ : officiers et sous-officiers de la gendarmerie.

### 3.3 RYTHME DES MUTATIONS

Le Haut Comité porte une attention particulière au rythme des mutations avec changement de résidence. Le tableau ci-après fait apparaître que les militaires en activité en 2015 comptabilisent sur la durée de leur carrière majoritairement moins de trois mutations avec changement de résidence (ACR).

**Tableau 56 - Taux de militaires en activité au 31 décembre 2015 selon le nombre de mutations ACR (en %)**

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
<b>Moins de 3 mutations ACR</b>	27	55	95	66
<b>3 mutations ACR</b>	12	19	3	13
<b>4 mutations ACR</b>	12	12	1	8
<b>5 mutations ACR</b>	11	7	1	5
<b>6 mutations ACR</b>	10	4	0	3
<b>7 mutations ACR</b>	8	2	0	2
<b>8 mutations ACR</b>	7	1	0	1
<b>9 mutations ACR</b>	5	0	0	1
<b>10 mutations ACR et plus</b>	8	0	0	1

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

Champ : tous militaires des armées, directions et services, sauf armée de l'air pour laquelle les données ne sont pas disponibles.

Les officiers sont davantage mobiles que les autres catégories de personnel. 28 % des officiers ont déjà réalisé au moins 7 mutations ACR, contre 3 % des sous-officiers.

Cette situation d'ensemble masque des réalités plus nuancées, selon la catégorie hiérarchique.

En effet, 18 % des officiers mutés en 2015 ont moins de quatorze mois de présence dans leur ancienne unité (20 % en 2014 et 19 % en 2012 et 2013) ; ils étaient 27 % dans ce cas en 2011. Plus du tiers des officiers mutés en 2015 (37 %), ont entre trois et cinq ans de présence dans leur ancienne unité. Ils étaient 31 % en 2014.

29 % des sous-officiers mutés en 2015 ont entre trois et cinq ans de présence dans leur ancienne affectation (27 % en 2014, 24 % en 2012 et 2013) et 19 % ont plus de sept ans de présence en 2015 (17 % en 2014, 18 % en 2013 et 21 % en 2012). Les sous-officiers mutés en 2015 après moins de quatorze mois de présence constituent 16 % des sous-officiers mutés avec changement de résidence (13 % en 2014, 19 % en 2013 et 15 % en 2012).

26 % des militaires du rang mutés en 2015 (y compris les volontaires de la gendarmerie) ont moins de quatorze mois de présence. Ils étaient 25 % en 2014, 46 % en 2013 et 30 % en 2012 à être dans ce cas. 9 % ont plus de sept ans de présence contre 8 % en 2014 et 3 % en 2013.

### 3.4 CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE<sup>72</sup>

Les raisons qui conduisent un militaire au célibat géographique sont identifiées dans plusieurs enquêtes et restent stables dans le temps. Parmi elles, on peut citer :

- l'activité professionnelle du conjoint ;
- la propriété du logement principal ;
- l'intérêt des enfants.

<sup>72</sup> Le célibat géographique correspond à la situation du militaire marié, pacsé ou en concubinage notoire, dont le conjoint réside à une distance du lieu de travail ne permettant pas au militaire de le rejoindre chaque soir lorsque l'intéressé n'est pas retenu pour des raisons professionnelles et que cette situation dure ou est appelée à durer plus de six mois.



Compte tenu de la diversité des méthodes de calcul du taux de célibat géographique entre les différentes enquêtes, il est difficile d'évaluer précisément ce phénomène. Cependant, toutes s'accordent à dire que la part des militaires concernés augmente.

Les forces armées ne disposent d'aucun moyen de comptabiliser le nombre de célibataires géographiques. Les chiffres disponibles sont issus d'enquêtes annuelles internes dont le périmètre n'est pas identique. Les chiffres présentés dans le tableau ci-dessous ne représentent donc qu'une image approximative de la réalité.

**Tableau 57 - Taux de célibat géographique selon la force armée**

Terre	Marine	Air	Gendarmerie	SEA	Armement
15,1 %	13,5 %	5,6 %	11,0 %	7,0 %	6,0 %

Source : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité. Ces taux sont issus d'enquêtes internes à chaque force armée réalisées en 2015 et sont basés sur les déclarations d'un échantillon représentatif de militaires.

Champ : tous militaires.

\*  
\* \*

### Recommandation n°3

Le célibat géographique, par son impact, d'une part, sur la vie personnelle et professionnelle des militaires et de leur famille et, d'autre part, sur l'équilibre financier des ménages concernés, est une des caractéristiques actuelles de la condition militaire<sup>73</sup>. Le Haut Comité réitère sa recommandation concernant la nécessité de mettre en place un outil de mesure du taux de célibataires géographiques afin de mieux en appréhender l'ampleur.

## 4 CONCERTATION ET DIALOGUE INTERNE

La concertation et le dialogue interne s'organisent autour du conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), des conseils de la fonction militaire (CFM), des représentants de catégorie et des instances locales de participation.

Si le Livre blanc de 2013 affirmait la nécessité de donner une nouvelle impulsion à cette organisation et de développer le rôle de la concertation, les évolutions les plus marquantes sont consécutives à deux arrêts de la Cour européenne des droits de l'Homme du 2 octobre 2014 remettant en question l'interdiction faite aux militaires de créer et d'adhérer à des groupements à caractère professionnel.

### 4.1 CONSEILS DE LA FONCTION MILITAIRE

L'année 2015 est marquée par la réunion d'une session extraordinaire ainsi que des 93<sup>e</sup> et 94<sup>e</sup> sessions du CSFM, toutes placées sous les thèmes de la rénovation de la concertation et des associations professionnelles nationales de militaires (APNM).

En avril 2015, assemblé en session extraordinaire, le CSFM a rendu au ministre de la défense un avis favorable sur l'avant-projet de loi relatif aux APNM qui prévoit leur intégration dans le système de concertation actuel.

Présenté au Parlement dans le cadre de l'actualisation de la loi de programmation militaire, ce texte a été publié en juillet 2015 et ouvre désormais aux militaires la possibilité de créer et d'adhérer à des associations professionnelles nationales de militaires.

La 93<sup>e</sup> session d'octobre a permis aux membres du CSFM de présenter au ministre l'avis du conseil sur huit projets de textes et d'exprimer au ministre leurs préoccupations sur des sujets de condition militaire tels que « la transposition du NES C, la confirmation de l'assimilation des sergents et sergents-chefs à la catégorie B des fonctionnaires, le logement ou le soutien des militaires assurant la

<sup>73</sup> HCECM, « Revue annuelle de la condition militaire 2014 », novembre 2014, pp. 106 à 110.

protection du territoire, la mise en place d'une nouvelle grille-cible qui revalorise l'indice de solde de l'ensemble des militaires du rang et redynamise la progression de carrière avec la création d'un nouvel échelon exceptionnel pour les caporaux-chefs, fixé à l'indice majoré 433<sup>74</sup>. »

Au cours de la 94<sup>e</sup> session de décembre, dix-neuf projets de textes ont reçu un avis favorable avec observations dont un portant sur l'application des dispositions législatives relatives aux APNM, et un autre définissant l'application des dispositions législatives visant à modifier les dispositions du code de la défense relatives aux organismes de consultation et de concertation.

En mai 2016, le HCECM a, pour la première fois, auditionné une délégation de membres du CSFM<sup>75</sup>.

#### 4.2 ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES DE MILITAIRES (APNM)

En juillet 2015, la loi a reconnu aux militaires le droit de créer et d'adhérer à des associations professionnelles nationales. Les conditions de représentativité<sup>76</sup> sont les suivantes :

- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale d'un an ;
- une influence significative mesurée en fonction de l'effectif des adhérents, des cotisations perçues et de la diversité des groupes de grades.

Seules les APNM reconnues représentatives d'au moins trois forces armées et de deux formations rattachées pourront siéger au CSFM.

Les associations représentatives seront appelées à s'exprimer chaque année devant le Haut Comité et pourront demander à être entendues pour toute question générale intéressant la condition militaire.

Fin 2015, cinq associations professionnelles étaient déclarées, suivies en 2016 de quatre autres.

**Tableau 58 – Liste des associations professionnelles nationales de militaires**

Ordre d'enregistrement à la DRH-MD	Nom de l'association	Forces armées représentées	Date de déclaration en préfecture
1	GEND XXI	Gendarmerie	01/01/15
2	APNM Marine	Marine	23/12/15
3	Association nationale des militaires du XXI <sup>e</sup> siècle (ANM XXI)	Marine et SSA	23/12/15
4	Fédération d'associations professionnelles nationales des militaires du XXI <sup>e</sup> siècle (MILI XXI)	Fédération	14/01/16
5	APNM-Association de défense des droits des militaires et des gendarmes (ADEFDROMIL-GEND)	Interarmées	04/02/16
6	Association professionnelle nationale des militaires de l'air (APNAIR)	Armée de l'air	17/02/15
7	Association des professionnels de la défense (APRODEF)	Interarmées	17/03/16
8	Association professionnelle nationale des affaires maritimes (AP3M)	Marine	26/05/16
9	Association professionnelle nationale « gendarmes et citoyens »	Gendarmerie	27/06/15

Source : DRH-MD.

Champ : APNM déclarées en préfecture et enregistrées à la DRH-MD au 5 juillet 2016.

En 2017, le Haut Comité entendra les APNM qui auront rempli les conditions de représentativité.

<sup>74</sup> CSFM, 93<sup>e</sup> session, octobre 2015.

<sup>75</sup> Le compte rendu des échanges entre le HCECM et la délégation du CSFM figure en partie 6, p. 135.

<sup>76</sup> Art. L4126-8 et L4126-9 du code de la défense.

## 5 DÉPARTS DU SERVICE ACTIF

Dans ce chapitre, le Haut Comité s'attache à observer, d'une part, la physionomie de la population des militaires ayant quitté le service actif en 2015, d'autre part, certains aspects de leurs transitions professionnelles, au travers notamment de la validation des acquis de l'expérience et des résultats de la politique d'accompagnement mise en place par l'agence de reconversion de la défense (ARD) et son réseau Défense mobilité.

### 5.1 DÉPARTS EN 2015

Le document de politique générale de la direction des ressources humaines du ministère de la défense « Politique RH 2025 », établi en juillet 2014, définit les principes fondamentaux permettant la mise en place du modèle d'armée décrit dans le Livre Blanc et la loi de programmation militaire 2014-2019.

Il s'agissait initialement de réduire les effectifs des armées de 33 675 civils et militaires sur la période de programmation en maîtrisant les flux de départ, en banalisant, pour les officiers, les perspectives d'une seconde carrière hors des armées et en offrant des outils pérennes et adaptés d'incitation au départ.

Dans son 8<sup>e</sup> rapport sur *l'administration des militaires*, le Haut Comité s'est exprimé sur les conséquences possibles des déflations d'effectifs dans le domaine du soutien. Dans son 9<sup>e</sup> rapport sur *les perspectives de la condition militaire*, il a en outre souligné les effets induits par les déflations sur le rythme des activités militaires (augmentation des services de garde ainsi que du rythme des opérations extérieures et des missions intérieures).

L'année 2015 est finalement marquée par l'actualisation de la programmation militaire<sup>77</sup> qui induit une modification sensible de la manœuvre des ressources humaines du ministère de la défense. Pour 2015, cette manœuvre se traduit par la quasi stabilité des effectifs réalisés qui recouvre des dynamiques diversifiées comme le début de l'accroissement des effectifs de militaires du rang de la force opérationnelle terrestre ou le dépyramidage des grades d'officiers, accompagné de mesures d'incitation au départ.

Après ses visites d'unités, le Haut Comité fait un double constat :

- les effets de l'annulation des déflations tardent à se concrétiser sur le terrain en raison des délais incompressibles de relance des processus de recrutement et de formation<sup>78</sup>,
- une attention particulière doit être portée aux officiers particulièrement visés par le dépyramidage des effectifs.

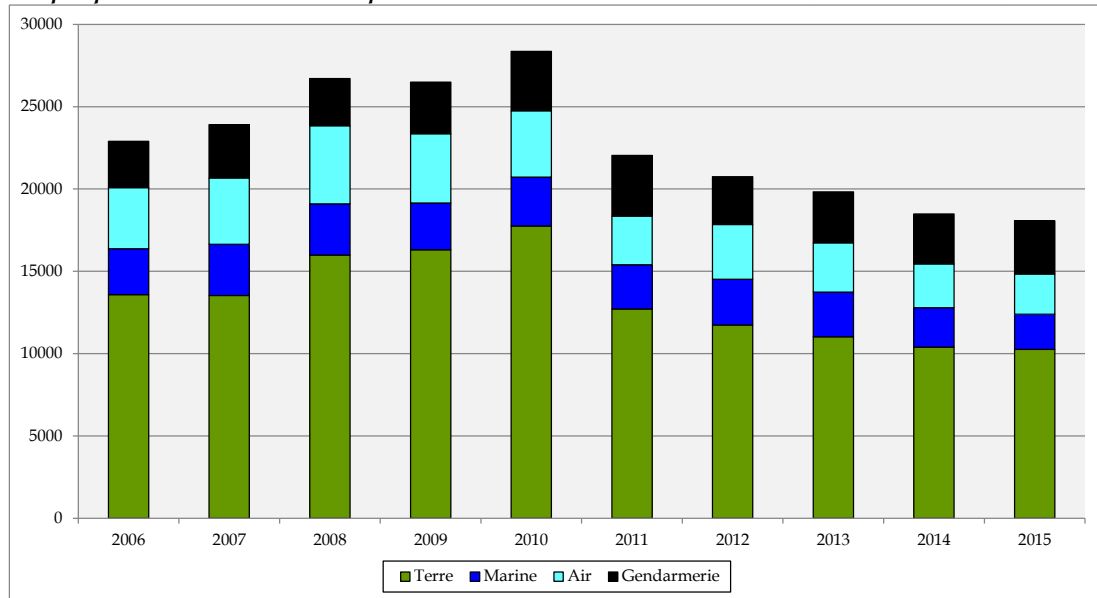
2015 est également caractérisée par la transformation de postes de militaires en postes civils entraînant un transfert de la fonction militaire vers la fonction civile.

L'ARD et son réseau Défense Mobilité<sup>79</sup> poursuivent le « projet reconversion » pour mettre en œuvre les objectifs ministériels en matière de transition professionnelle.

<sup>77</sup> Partie 1, § 2.1 p. 21.

<sup>78</sup> La diminution du nombre de départs de militaires, gendarmes compris, observée depuis 2011 se confirme encore en 2015. Le volume de départs de militaires en 2015 pour les armées, hors gendarmerie, est en diminution de 3,2 % par rapport à 2014.

<sup>79</sup> 1 direction, 6 pôles régionaux, 57 antennes locales, 1 mission de reconversion des officiers, 1 centre militaire de formation professionnelle et 1 centre de traitement de l'indemnisation chômage.

**Graphique 31 - Évolution des départs réels de militaires de 2006 à 2015 (hors volontaires)**

Sources : ministère de la défense – Bilan social, éditions successives, Bilan de la reconversion, éditions successives ; DGGN : réponses à un questionnaire du Haut Comité.  
 Champ : tous militaires hors volontaires.

### 5.1.1 Départs spontanés

Les départs spontanés de militaires (qui ne sont pas les départs aidés) varient en fonction du corps statutaire d'appartenance.

Pour les officiers, correspondent aux départs spontanés l'ensemble des départs avant le bénéfice de la pension militaire de retraite à jouissance immédiate, les départs volontaires à partir de 27 ans de service et avant la limite d'âge du grade, les départs volontaires prévus par les articles L4139-2 (recrutement dans un emploi public) et L4139-9 (disponibilité) du code de la défense.

Depuis 2006, les départs spontanés d'officiers restent globalement stables. En 2015, ils étaient 639, soit 2,0 % des effectifs contre 2,2 % en 2014.

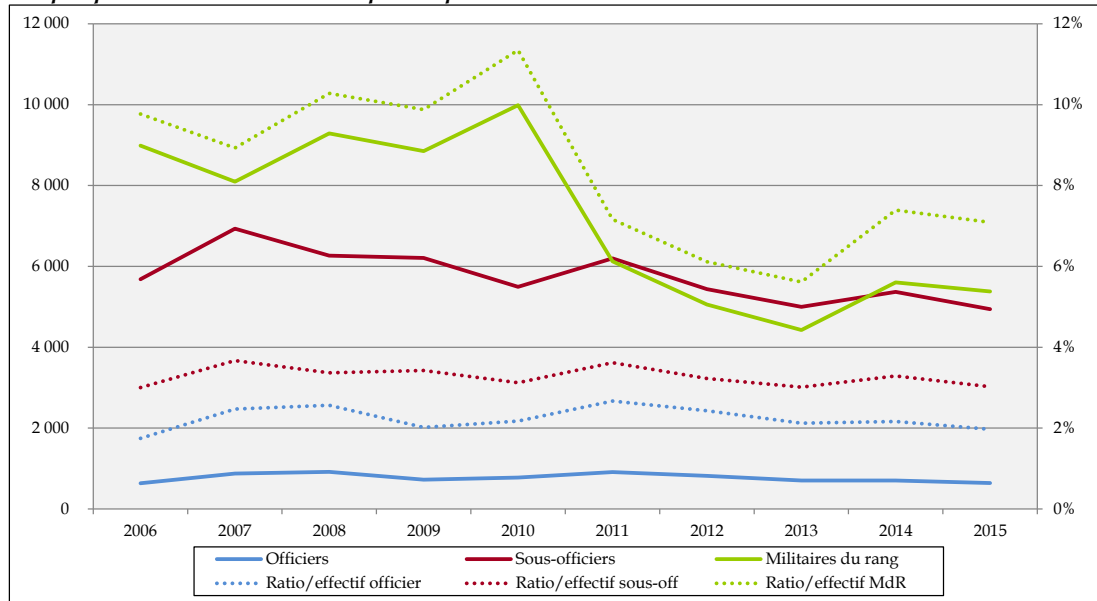
Les départs spontanés des sous-officiers et officiers mariniers sont les non-renouvellements volontaires de l'engagement et les résiliations sur demande du contrat, les nominations à des emplois publics, la démission, les départs volontaires à la retraite à partir de 17 ans de service et avant la limite d'âge et les promotions fonctionnelles.

En 2015, 4 939 sous-officiers ou officiers mariniers se sont trouvés dans une de ces situations, soit 3,1 % des effectifs. Ils étaient 5 369 en 2014 (3,3 %) et 4 999 en 2013 (3,0 %).

Concernant les militaires du rang, sont considérés comme départs spontanés tout départ avec indemnité entre 9 et 11 ans de service, les non-renouvellements volontaires de l'engagement et les résiliations sur demande du contrat ainsi que les dénonciations du contrat pendant la période probatoire<sup>80</sup>.

L'année 2014 avait été marquée par un nombre élevé de départs spontanés de militaires du rang (5 605 militaires soit une augmentation de 26,6 % entre 2013 et 2014) en partie expliqué par les restructurations des unités. En 2015, 7,2 % des effectifs de militaires du rang sont partis spontanément, soit un volume de 5 379 militaires.

<sup>80</sup> Le contrat initial d'engagement ne devient définitif qu'après une période de six mois, renouvelable une fois sous conditions.

**Graphique 32 - Évolution des départs spontanés de militaires de 2006 à 2015**

Sources : DRH-MD et DGGN : réponses à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : départs spontanés, hors départ aidés. Militaires des armées de terre, marine, air et gendarmerie à solde mensuelle, hors volontaires.

## 5.1.2 Départs précoces

### 5.1.2.1 Les départs de militaires du rang pendant la période probatoire

Le contrat d'engagement initial souscrit par les militaires ne devient définitif qu'à l'issue d'une période probatoire de six mois au cours de laquelle chacune des parties peut mettre fin à ce lien, unilatéralement. Cette période peut être renouvelée une fois par l'administration, soit pour inaptitude médicale, soit pour insuffisance de formation.

Au sein de l'armée de terre, dont les effectifs de militaires du rang sont les plus importants, le taux de départ pendant la période probatoire évolue à la hausse de façon continue entre 2012 et 2014 (23,3 % en 2012, 24,2 % en 2013 et 25,3 % en 2014).

Pour 2015, le taux non consolidé de départ pendant la première période probatoire est de 18 % et de 18,5 % au cours du renouvellement de celle-ci.

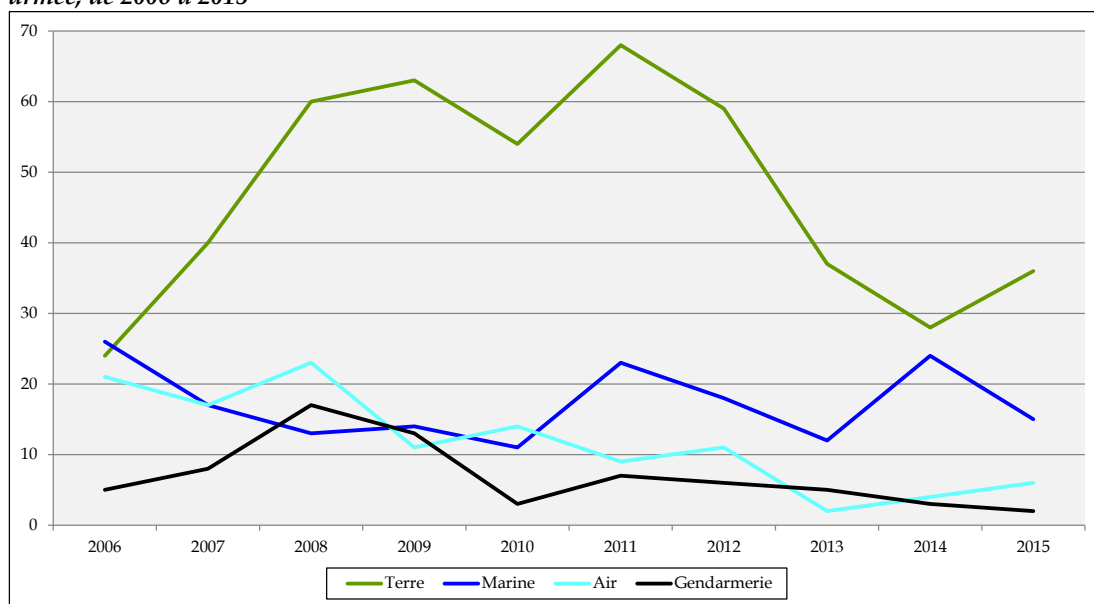
### 5.1.2.2 Les départs d'officiers de carrière de recrutement direct avant 27 ans de service

Cet indicateur permet d'observer les comportements de militaires appartenant à une catégorie de personnel a priori appelée à effectuer, dans les armées et la gendarmerie, une carrière longue et qui partent avant 27 ans de service.

L'année 2015 est marquée par une hausse du nombre de ces départs dans l'armée de terre et l'armée de l'air et par leur diminution dans la marine.

Dans la gendarmerie, le nombre de ces départs reste faible.

**Graphique 33 – Évolution des départs précoces d'officiers de carrière de recrutement direct par armée, de 2006 à 2015**



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

Champ : officiers de carrière de recrutement direct - terre, marine, air et gendarmerie.

### 5.1.3 Départs aidés

En 2014, l'atteinte des objectifs de déflation pour les officiers et les sous-officiers des armées a été facilitée par la mise en œuvre des quatre dispositifs de départs aidés prévus par la loi de programmation militaire 2014-2019. Ces dispositifs ont été reconduits en 2015, notamment pour inciter les officiers au départ.

#### 5.1.3.1 Le pécule modulable d'incitation au départ (PMID)

Ce pécule contingenté répond exclusivement aux impératifs de gestion. Il peut être attribué aux militaires de carrière en position d'activité, à plus de trois ans de la limite d'âge de leur grade, et aux militaires engagés en position d'activité rayés des contrôles avant quinze ans de service. Le montant du pécule est déterminé en fonction de la solde budgétaire perçue en fin de service.

En 2015, 963 PMID ont été accordés à des officiers (592) et à des sous-officiers (371) des armées et des services en fonction des politiques de gestion des directions des ressources humaines respectives.

En 2015, 78 % des officiers de l'armée de terre ayant demandé le bénéfice du PMID ont obtenu satisfaction. Ils sont 60 % dans la marine et 73 % dans l'armée de l'air. S'agissant des sous-officiers, seuls 11 % dans l'armée de terre et 5 % dans la marine et l'armée de l'air ont obtenu satisfaction.

#### 5.1.3.2 La pension afférente au grade supérieur (PAGS)

Ce dispositif permet à certains officiers et sous-officiers de carrière de quitter le service actif en échange d'une pension à jouissance immédiate revalorisée, calculée sur la base d'une carrière complète simulée, à l'indice correspondant à un échelon défini du grade immédiatement supérieur au grade détenu depuis cinq ans au moins.

1 093 militaires, dont 258 officiers et 835 sous-officiers, ont bénéficié de la PAGS.

84 % des demandes de PAGS faites par des officiers ont été honorées dans l'armée de terre, contre 86 % dans la marine et 88 % dans l'armée de l'air.

Pour les sous-officiers, ces taux sont inférieurs. Si plus de 70 % des sous-officiers de l'armée de terre et de l'armée de l'air ont bénéficié de la PAGES, seuls 6 % des officiers mariniers postulants ont obtenu satisfaction.

Les différences relevées résultent de la diversité des politiques des ressources humaines en place, des spécialités des demandeurs et des impératifs de gestion.

### 5.1.3.3 La promotion fonctionnelle<sup>81</sup>

La promotion fonctionnelle est la possibilité offerte à certains officiers et sous-officiers de carrière en activité de bénéficier d'une promotion au grade supérieur, au vu de leurs mérites et de leurs compétences, afin d'exercer une fonction déterminée sur une durée comprise entre 24 et 36 mois, avant leur radiation des cadres ou leur admission dans la deuxième section pour les officiers généraux.

15 officiers et 30 sous-officiers ont été promus de cette façon en 2015 dans les armées.

### 5.1.3.4 La disponibilité renouvelée<sup>82</sup>

La disponibilité est la situation de l'officier de carrière qui a été admis, à sa demande, à cesser temporairement (maximum 5 ans) de servir dans les armées. Il peut être rappelé à l'activité à tout moment, soit à sa demande, soit d'office. Le Haut Comité ne dispose d'aucune donnée chiffrée.

### 5.1.3.5 Synthèse des départs aidés

Le tableau et le graphique suivants présentent globalement un bilan des départs aidés.

Tableau 59 - Nombre de pécules demandés et accordés en 2015

	PMID				PAGES				Promotion fonctionnelle			
	Demandés		Accordés		Demandées		Accordées		Demandées		Accordées	
	Off	S-off	Off	S-off	Off	S-off	Off	S-off	Off	S-off	Off	S-off
<b>Terre</b>	458	1 591	357	180	145	700	122	522	38	121	10	11
<b>Marine</b>	129	871	83	40	7	465	6	51	2	<i>n.c</i>	2	3
<b>Air</b>	157	1 339	118	71	73	392	64	280	23	56	0	16
<b>Gend.</b>	<i>La gendarmerie n'est pas concernée par les mesures d'incitation au départ</i>											
<b>SSA</b>	101	190	11	79	123	0	40	0	0	0	0	0
<b>SEA</b>	4	16	1	0	5	5	2	2	0	0	0	0
<b>DGA</b>	23	-	15	-	14	-	6	-	3	-	3	-
<b>SCA</b>	17	-	17	-	14	-	14	-	0	-	0	-
<b>Total</b>	<b>889</b>	<b>4 007</b>	<b>610</b>	<b>370</b>	<b>381</b>	<b>1 562</b>	<b>257</b>	<b>857</b>	<b>66</b>	<b>177</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

Source : demandes : DRH des forces armées – agréments : DRH-MD/SDEP.

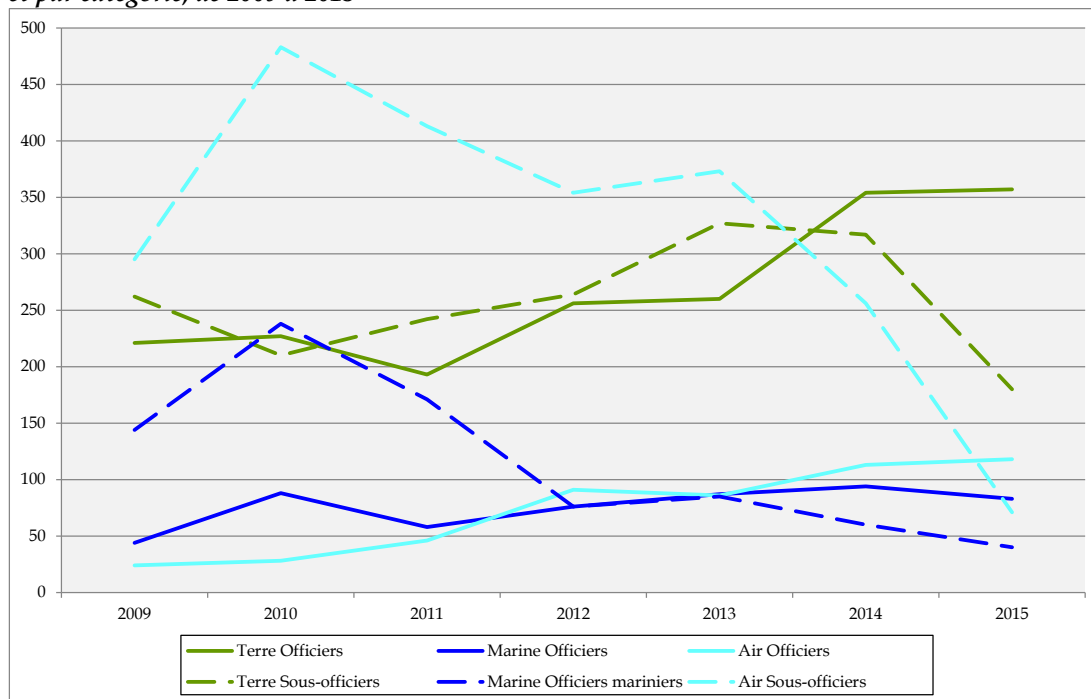
Champ : officiers et sous-officiers des forces armées.

L'évolution du nombre de bénéficiaires des différentes aides au départ sur la période 2009-2015 illustre les orientations et réorientations profondes de la manœuvre des ressources humaines conduite par le ministère de la défense.

<sup>81</sup> La promotion fonctionnelle n'est entrée en vigueur qu'à compter de 2015.

<sup>82</sup> Les modalités de la disponibilité (art. L4139-9 du code de la défense) ont été modifiées dans le cadre de la LPM 2014-2019. La durée de la disponibilité est désormais de 5 ans non renouvelables et sa rémunération est améliorée.

**Graphique 34 - Évolution du nombre de bénéficiaires des dispositifs de départs aidés, par armée et par catégorie, de 2009 à 2015**



Source : réponses de la DRH-MD à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : officiers, sous-officiers et officiers-mariniers des armées ayant quitté le service actif avec le PMID, la PAGS ou la PF (à partir de 2015).

## 5.2 TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

En 2015, 14 254 militaires - nouveaux inscrits - dont 111 blessés ont sollicité Défense mobilité, ou le dispositif propre à la gendarmerie, par le biais d'au moins un entretien diagnostique (13 716 en 2014, 13 941 en 2013 et 16 512 en 2012).

11 008 militaires, hors gendarmes, ont été reclassés dans la fonction publique (2 383) ou dans le secteur privé (8 625). Le taux de reclassement s'élève pour 2015 à 60 % contre 64 % en 2014 et 68 % en 2013.

Cette baisse des reclassements traduit les difficultés rencontrées par nombre de militaires, notamment les militaires du rang de moins de 4 ans de service, pour trouver un emploi sur le marché du travail. Cette catégorie de militaires peu qualifiés et aux compétences souvent difficilement transposables dans le secteur civil se heurte également « au taux d'engagement en opérations intérieures et extérieures très élevé qui a pour conséquence de réduire les délais d'anticipation nécessaires à la préparation efficace d'une transition professionnelle »<sup>83</sup>.

Paradoxalement, en 2015, les effectifs de Défense mobilité décrits en organisation s'élevaient à 709<sup>84</sup> agents civils et militaires. Ils étaient 722 en 2013 et 782 en 2012.

### 5.2.1 Valorisation des compétences

La certification professionnelle acquise pendant la carrière militaire facilite la transition vers un nouvel emploi. Elle rassure, d'une part, le futur employeur sur les compétences et la qualification du candidat et facilite, d'autre part, le positionnement sur les grilles salariales définies par les conventions collectives. Le nombre de titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le nombre de validations des acquis de l'expérience (VAE)<sup>85</sup> délivrés restent peu dynamiques, bien qu'en hausse en 2015.

<sup>83</sup> Bilan de la reconversion 2015, p. 30.

<sup>84</sup> Y compris le centre militaire de formation professionnelle (CMFP) et le centre de traitement de l'indemnisation du chômage (CTIC).

<sup>85</sup> Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.



### 5.2.1.1 Certification professionnelle

Tableau 60 – Évolution du nombre de titres de la défense inscrits au RNCP, de 2009 à 2015

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Niveau I<sup>(1)</sup></b>	2	2	2	2	4	6	12
<b>Niveau II<sup>(2)</sup></b>	20	8	4	6	8	10	12
<b>Niveau III<sup>(3)</sup></b>	60	54	40	15	15	19	21
<b>Niveau IV<sup>(4)</sup></b>	40	35	27	13	12	20	23
<b>Niveau V<sup>(5)</sup></b>	2	4	4	7	8	8	8
<b>Ensemble</b>	124	103	80	43	47	63	76

Source : ministère de la défense/DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).

Champs : forces armées. Titres de la défense.

(1) Bac+5 et plus.

(2) Bac+3, Bac+4.

(3) Bac+2.

(4) Baccalauréat.

(5) CAP, BEP...

En 2015, 76 titres sont certifiés et enregistrés au RNCP, dont 39 pour l'armée de l'air, 12 pour la marine, 8 pour la gendarmerie et 5 pour l'armée de terre.

### 5.2.1.2 Validation des acquis de l'expérience

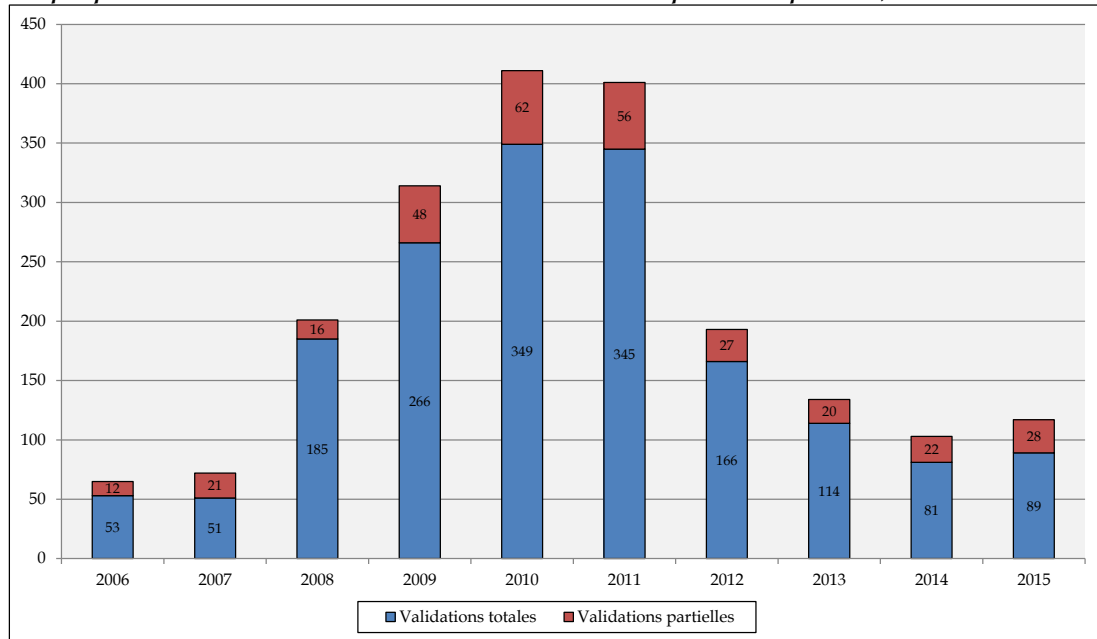
La VAE permet d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle au vu des compétences acquises par l'expérience et, en cas de validation partielle, de bénéficier d'une évaluation complémentaire dans un délai maximal de cinq ans pour obtenir la totalité de la certification professionnelle visée.

La procédure de VAE, qui est une démarche individuelle, comprend plusieurs étapes<sup>86</sup> souvent longues et difficiles en dépit de l'accompagnement proposé par Défense mobilité. L'issue incertaine du parcours au regard de l'investissement à fournir rend le dispositif très peu attractif.

En 2015, le nombre de candidatures à une validation des acquis de l'expérience évolue légèrement à la hausse, passant de 239 candidatures en 2014 à 289 en 2015. Le nombre de validations, totales et partielles en 2015, suit la même tendance (117 validations en 2015 contre 103 en 2014).

<sup>86</sup> Information – Conseil – Orientation / Recevabilité de la candidature et élaboration du dossier / Évaluation du dossier par un jury / Validation totale, partielle ou refus de la validation.

**Graphique 35 - Évolution du nombre de validations des acquis de l'expérience, de 2006 à 2015**



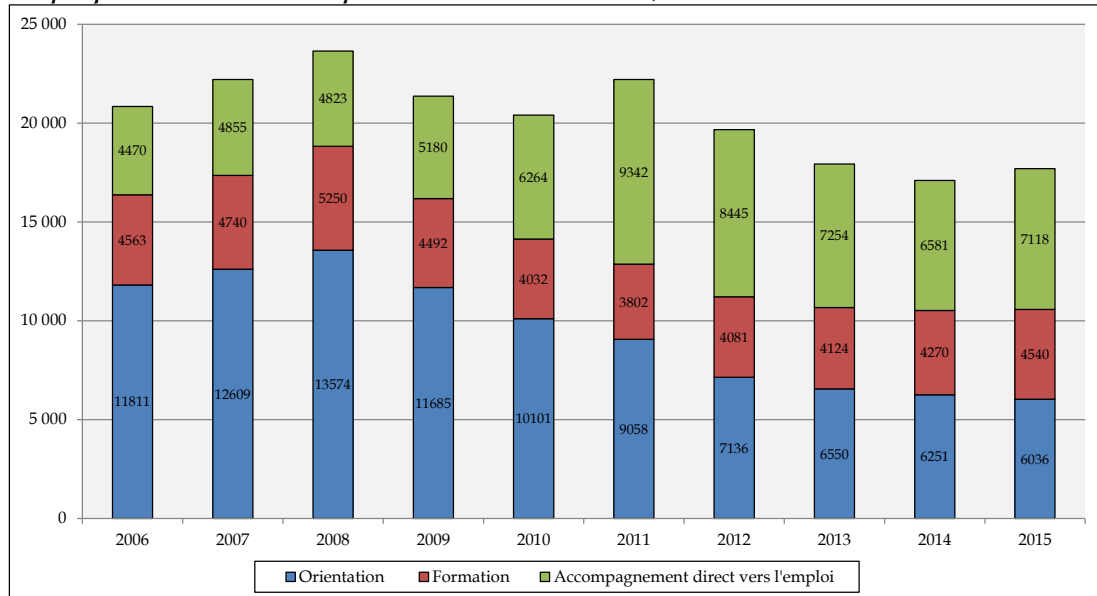
Source : DRH-MD/ARD, Bilan reconversion (éditions successives).  
 Champ : personnel militaire du ministère de la défense.

**5.2.2 Prestations de reconversion**

Le nombre de prestations de reconversion accordées en 2015 augmente légèrement pour atteindre 17 694, soit 3 % de plus qu'en 2014.

Le nombre de prestations de formation professionnelle, lesquelles facilitent l'accès à l'emploi des moins qualifiés, augmente, passant de 4 270 en 2014 à 4 540 en 2015.

**Graphique 36 - Évolution des prestations de reconversion, de 2006 à 2015**



Source : ministère de la défense/DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).  
 Champ : forces armées.

### 5.2.3 Congés de reconversion

En 2015, le nombre de congés de reconversion accordés par les directions des ressources humaines des forces armées augmente de 10,4 % par rapport à 2014, pour s'établir à 4 145.

La durée moyenne des congés de reconversion passe, entre 2012 et 2015, de 134 à 81 jours ouvrés.

**Tableau 61 - Évolution du nombre de congés de reconversion accordés, de 2009 à 2015**

	Terre	Marine	Air	Gend.	DGA	SSA	SEA	SCA	SID	Tot.
2009	2 725	590	819	406	3	44	37	-	-	4 624
2010	2 510	621	765	420	1	54	63	2	-	4 436
2011	2 129	677	667	490	0	62	64	4	-	4 093
2012	2 225	776	567	380	1	58	51	3	-	4 061
2013	2 202	768	566	344	0	68	71	1	-	4 020
2014	2 223	537	526	339	1	54	69	7	-	3 756
2015	2 471	439	590	503	3	83	51	3	2	4 145

Source : ministère de la défense/DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).

Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang.

Le nombre de congés complémentaires de reconversion diminue de 10,4 % entre 2014 et 2015. Leur durée moyenne est de 85 jours en 2015, identique à celle constatée en 2014.

**Tableau 62 - Évolution du nombre de congés complémentaires de reconversion accordés, de 2009 à 2015**

	Terre	Marine	Air	Gend.	DGA	SSA	SEA	SCA	SID	Tot.
2009	125	4	212	<i>n.c</i>	0	0	0	-	-	341
2010	118	2	57	101	1	0	0	-	-	279
2011	383	3	49	123	0	1	2	-	-	561
2012	143	1	54	121	0	0	0	0	-	320
2013	472	0	182	102	0	0	0	0	-	756
2014	535	1	158	104	0	2	1	2	-	803
2015	466	0	150	108	1	2	0	0	0	727

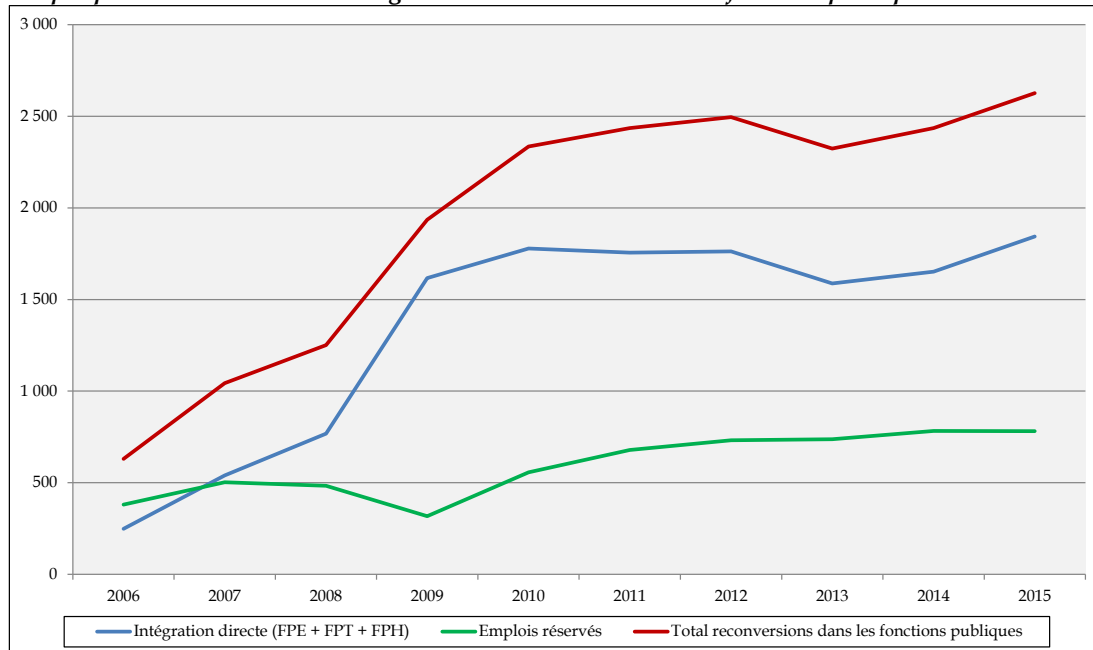
Source : ministère de la défense/DRH-MD, « Bilan reconversion » (éditions successives).

Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang.

### 5.2.4 Accès aux fonctions publiques

En 2015, dans un contexte économique défavorable, 2 626 militaires - dont 243 appartenant à la gendarmerie nationale - ont été reclassés dans la fonction publique, soit 7,8 % de plus qu'en 2014.

**Graphique 37 – Évolution des intégrations de militaires dans la fonction publique de 2006 à 2015**



Source : ministère de la défense/DRH-MD, « Bilan reconversion » (éditions successives).

Champ : militaires des forces armées.

### 5.2.5 Reclassement dans le secteur privé

En 2015 et par rapport à 2014, le nombre de militaires reclassés dans le secteur privé et ayant recouru aux prestations de Défense mobilité ou du service propre à la gendarmerie passe de 11 038 à 10 978 (-0,5 %). Le contexte économique défavorable est probablement une des explications de cette stabilité.

Comme l'année précédente, les trois secteurs professionnels dans lesquels les militaires se reclassent le mieux en 2015 sont le transport et la logistique (29 %), les services à la personne et à la collectivité (14 %) ainsi que l'installation et la maintenance (14 %).

#### LA RECONVERSION DES OFFICIERS

La situation des officiers, davantage touchés par la manœuvre des départs, a conduit le ministère de la défense à mettre en place, dès 2014 au sein de Défense mobilité, une « mission reconversion des officiers » (MRO) responsable du dispositif global d'accompagnement de cette catégorie de personnel.

En 2015, 2 278 officiers dont 376 gendarmes ont quitté le service. 1 401 officiers se sont inscrits pour la première fois dans un des services de reconversion militaires.

589 officiers dont 60 gendarmes ont été reclassés dans le secteur privé par Défense mobilité ou les services de reconversion propres à la gendarmerie. Ils étaient 534 en 2014 et 626 en 2013.

18 officiers (hors gendarmerie) ont été reçus en catégorie « haut niveau » au sein de la fonction publique, au titre de l'article L4139-2 du code de la défense.

223 ont débuté un congé de reconversion et 18 un congé complémentaire de reconversion au cours de l'année 2015.

La « mission reconversion des officiers » dispose d'une antenne « cadres supérieurs » localisée au Fort-Neuf de Vincennes.

### 5.2.6 Chômage indemnisé des anciens militaires

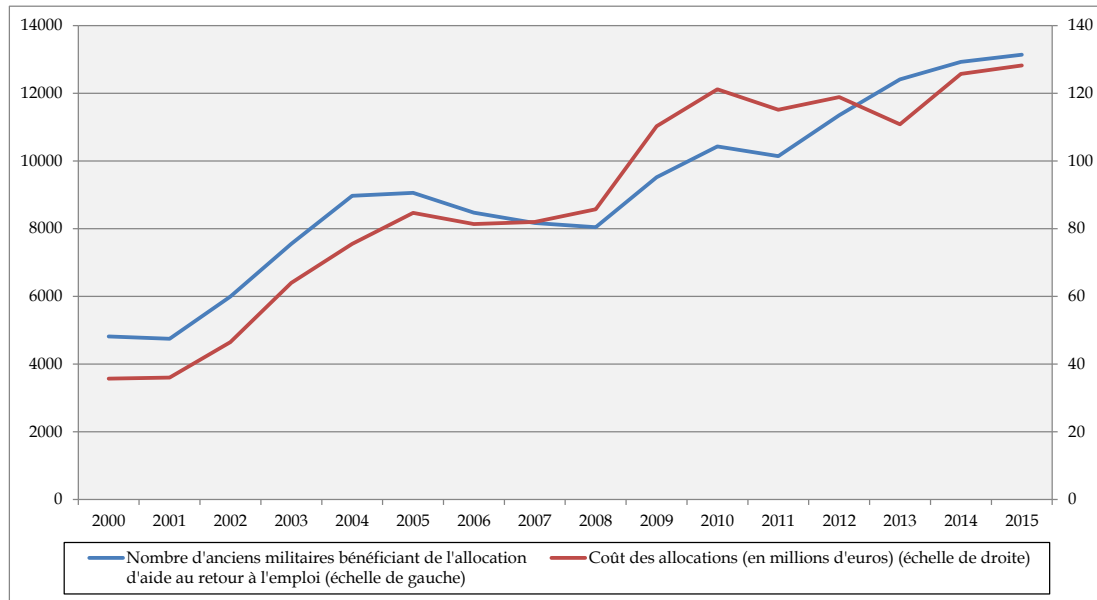
Le nombre d'anciens militaires des trois armées et de la gendarmerie indemnisés au titre du chômage continue de croître, pour atteindre 13 140 allocataires. Les anciens militaires de l'armée de terre constituent la part la plus importante (71 %) de ce contingent.

En restreignant le périmètre aux trois armées, les anciens militaires du rang représentent 78,5 % de la population indemnisée, les sous-officiers 19,4 % et les officiers 2,1 %. Les anciens militaires ayant moins de huit années de service représentent 63,2 % de la population indemnisée.

Au 31 décembre 2015, 377 anciens militaires des armées indemnisés par l'assurance chômage arrivaient en fin de droit<sup>87</sup>.

L'indemnisation moyenne mensuelle des anciens militaires demandeurs d'emploi est de 843 €<sup>88</sup>.

**Graphique 38 - Évolution du nombre moyen annuel d'anciens militaires (y compris de la gendarmerie) bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et coût annuel de l'ARE de 2000 à 2015**



Source : ministère de la défense/DRH-MD, « Bilan reconversion » (éditions successives).

Champ : anciens militaires au chômage, bénéficiaires de l'ARE.

En 2015, le montant des dépenses consacrées au paiement des indemnités de chômage des anciens militaires s'est élevé à 128,4 M€, soit 2,1 % d'augmentation par rapport à 2014.

## 6 RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux recouvrent, au sens du présent rapport, les suicides, les conduites addictives et le risque de violences au travail.

L'étude des données relatives aux suicides confirme que le taux de suicide au sein des forces armées est identique, dans l'ensemble, à celui mesuré dans le milieu civil.

S'agissant des violences en service, le Haut Comité a notamment été conduit à s'intéresser à celles exercées sur le personnel féminin et à comparer certaines situations avec celles du secteur privé.

<sup>87</sup> Est en fin de droit, tout demandeur d'emploi, qui bien qu'ayant pu reprendre des activités salariées occasionnelles, s'est trouvé en situation de bénéficier d'une allocation chômage de manière régulière et qui a consommé la totalité de son droit initial (compris entre 4 mois et 730 jours pour une personne de moins de 50 ans et 1 095 jours pour celle de plus de 50 ans).

<sup>88</sup> Source : « Bilan reconversion 2016 », p. 59. Donnée calculée sur la période de janvier à décembre 2015.

Le cas particulier des militaires de la gendarmerie, au contact quotidien de situations difficiles, doit également être souligné.

## 6.1 SUIVI DES SUICIDES

Selon les données épidémiologiques rassemblées par le service de santé des armées<sup>89</sup> sur la période 2002-2014, les suicides constituent la deuxième cause de mortalité chez les militaires (33 % de l'ensemble des décès déclarés en 2013 et 2014, plus de 45 % chez les 35-44 ans), après les maladies (34 %).

En 2015, 144 militaires sont décédés. Parmi ceux-ci, 36,1 % sont décédés à la suite d'une conduite auto-agressive.

**Tableau 63 - Évolution de la part de décès de militaires par suicide parmi les décès toutes causes, de 2006 à 2015 (en %)**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Nombre total de décès</b>	329	314	295	328	291	295	237	181 <sup>(1)</sup>	153 <sup>(1)</sup>	144 <sup>(1)</sup>
<b>% de décès par suicide parmi les décès toutes causes</b>	20,4	22,0	19,3	21,0	22,7	26,1	30,0	31,1 <sup>(1)</sup>	27,5 <sup>(1)</sup>	36,1 <sup>(1)</sup>

Source : service de santé des armées.

Champ : suicides déclarés en service et suicides hors service.

(1) Données du SSA non consolidées par croisement avec celles du service des pensions des armées.

Le taux de suicide pour 100 000 militaires diminue sensiblement de 2013 à 2014, passant de 17,8 à 14,7 avant de d'atteindre, en 2015, 16,4.

**Tableau 64 - Nombre de suicides et taux de suicide pour les militaires<sup>(1)</sup>**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Nombre de suicides</b>	67	69	57	69	66	77	71	59	54	52
<b>Taux de suicide pour 100 000 militaires</b>	19,2	20,0	16,6	20,3	19,0	23,4	21,8	17,8	14,8	16,4

Source : service de santé des armées.

Champ : suicides en service et suicides hors service, forces armées.

(1) Données partielles car n'intégrant pas les données issues de tous les systèmes de surveillance du service de santé des armées.

Le taux de suicide dans la population française est estimé, selon les auteurs, entre 18 et 21 pour 100 000. La comparaison du taux de suicide entre la population civile et la population militaire doit être réalisée avec prudence en raison d'une probable sous-déclaration des suicides au sein de la première et de la différence de structure de ces deux populations. Pour autant, le taux de suicide chez les militaires n'est pas très différent de celui observé au sein de la population civile.

## 6.2 SUIVI DES VIOLENCES EN SERVICE

Les violences en service constituent un phénomène social peu étudié. Pourtant, elles peuvent avoir des répercussions importantes sur la santé et le bien-être des militaires. Leurs effets négatifs peuvent être mesurés, entre autres, en termes d'absences du service.

<sup>89</sup> Rapport n° 840/CESPA du 15 octobre 2015, « Résultats de la surveillance épidémiologique 2002-2014 ».

### Précisions méthodologiques sur les violences morales et sexuelles entre militaires

Les données présentées dans ce chapitre sont issues de trois sources différentes :

- d'une part, l'analyse par les forces armées des procédures de compte rendu « ÉVÉNEMENT GRAVE<sup>90</sup> » entre 2011 et 2015. Il convient d'être particulièrement prudent dans l'interprétation de ces données, dès lors que les faits qui justifient initialement la mise en œuvre d'une procédure peuvent, après enquêtes interne et/ou judiciaire, ne pas être qualifiés comme disciplinairement et/ou pénalement répréhensibles ;
- d'autre part, les indicateurs mis en place à compter du mois d'avril 2014 par la cellule THÉMIS au sein du contrôle général des armées. Ils « contribuent à la mise au jour des cas de harcèlement, discriminations et violences d'ordre sexuel, ou à connotation sexiste ou liées à l'orientation sexuelle, commis soit en service, soit à l'occasion de l'exécution du service »<sup>91</sup>. Le harcèlement moral en service ne relève pas de son champ de compétence. Cette cellule ne concerne que le personnel du ministère de la défense.
- enfin, la cellule STOP DISCRI mise en place en mars 2014 au sein de l'inspection générale de la gendarmerie nationale. Elle a vocation à recevoir les victimes de harcèlements, de discriminations et de violences.

Le Haut Comité, faisant suite à son 7<sup>e</sup> rapport sur les femmes dans les forces armées, s'est notamment attaché à analyser les violences faites aux femmes.

Les violences retenues par le Haut Comité sont constituées par les différentes formes de harcèlement, les agressions à caractère sexuel et les viols.

En 2015, 150 cas de violences sont recensés au sein des forces armées par la procédure « événement grave » contre 98 en 2014. Dans 132 de ces cas (soit 88 %), une ou plusieurs des victimes présumées sont des femmes.

Sur cette période, on dénombre 160 victimes présumées, dont 143 femmes. Sur ces 143 femmes, 6 sont des officiers, 35 sont des sous-officiers et 102 des militaires du rang ou des volontaires.

**Tableau 65 - Nombre d'« ÉVÉNEMENT GRAVE » concernant des faits de violences aux militaires, femmes et hommes, en 2014 et 2015**

	Cas de violences présumées à l'encontre des militaires femmes et hommes		dont cas de violences présumées à l'encontre des militaires femmes	
	2014	2015	2014	2015
<b>Harcèlement moral</b>	52	58	29	50
<b>Harcèlement sexuel</b>	32	59	31	50
<b>Agression sexuelle</b>	11	24	11	23
<b>Viol</b>	3	9	3	9
<b>Ensemble</b>	98	150	74	132

Source : réponses des forces armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : affaires ayant fait l'objet d'une procédure de compte rendu « événement grave » au sens de l'instruction n° 1950/DEF/CAB/SDBC/CPAG du 6 février 2004 au sein des forces armées. Une procédure identique existe en gendarmerie.

En 2015, la cellule THÉMIS a été contactée 210 fois contre 212 fois en 2014 sur les neuf premiers mois d'activation de la cellule, par téléphone (69 % en 2015 contre 50 % en 2014), par intranet (21 % en 2015 contre 33 % en 2014) ou par d'autres moyens (Internet 4 %, lettre 4 % et bordereau d'envoi 1 %).

<sup>90</sup> Instruction n° 1950/DEF/CAB/SDBC/CPAG du 6 février 2004, fixant la conduite à tenir par les autorités militaires et civiles en cas d'accidents ou d'incidents survenus au sein du ministère de la défense ou des établissements publics qui en dépendent. Cette procédure existe également au sein de la gendarmerie.

<sup>91</sup> Note n° 15-00046-DEF/DEF/CGA du 16 janvier 2015 relative aux modalités d'intervention de la cellule Thémis.

75 de ces contacts entrent dans le champ de compétence de la cellule THÉMIS et les victimes présumées sont pour 63 % des militaires de l'armée de terre, 15 % de l'armée de l'air, 14 % de la marine et 8 % d'autres services.

Sur ces cas, 96 % concernaient des femmes. La cellule THÉMIS dénombre 51 femmes militaires victimes présumées dont 25 % sont officiers, 27 % sous-officiers et 48 % militaires du rang.

**Tableau 66 – Bilan des cas signalés à la cellule THÉMIS concernant les militaires des armées et services en 2014 et 2015**

	2014 (avril à décembre)	2015
<b>Viol<sup>(1)</sup></b>	7	6
<b>Agression sexuelle</b>	12	12
<b>Harcèlement sexuel</b>	13	11
<b>Harcèlement sexiste dont discriminations</b>	23	24
<b>Violences / menaces physiques (visant une femme)</b>	3	0
<b>Ensemble</b>	58	53

Source : cellule THÉMIS.

Champ : personnel militaire des armées et services uniquement.

(1) d'après un rapport de 2014 du ministère des droits des femmes, en moyenne chaque année en France, 83 000 femmes âgées de 18 à 59 ans se déclarent victimes de viol. 11 % déposent plainte.

La cellule STOP DISCRI qui suit les questions de mixité au sein de la gendarmerie a été contactée, en 2015, 109 fois contre 79 fois en 2014 sur les neuf premiers mois d'activation de la cellule. Les contacts ont été établis par intranet (66 % en 2015 contre 39 % en 2014), par Internet (47 % en 2015, 43 % en 2014), par téléphone (20 % en 2015 contre 6 % en 2014) ou par d'autres moyens (lettre 3 % et autres 3 %).

Sur les 41 affaires dont s'est saisie la cellule STOP DISCRI, 42 % concernaient des femmes. La cellule STOP DISCRI dénombre 46 femmes gendarmes victimes présumées, 12 % sont officiers, 79 % sous-officiers et 18 % volontaires.

**Tableau 67 – Bilan des cas signalés à la cellule STOP DISCRI concernant les militaires de la gendarmerie en 2014 et 2015**

	2014 (mars à décembre)	2015
<b>Viol</b>	0	0
<b>Agression sexuelle</b>	0	0
<b>Harcèlement sexuel</b>	4	6
<b>Harcèlement sexiste dont discriminations</b>	0	7
<b>Violences / menaces physiques (visant une femme)</b>	0	0
<b>Ensemble</b>	4	13

Source : DGGN.

Champ : personnel militaire de la gendarmerie uniquement.

Les militaires de la gendarmerie, au regard des missions d'aide aux populations qui sont les leurs, sont confrontés au quotidien à des violences physiques et verbales différentes de celles rencontrées par les militaires des armées.

En 2015, 5 684 gendarmes ont été victimes de violences physiques et verbales, en métropole et Outre-mer (5 083 en 2014).

Entre 2011 et 2015, le ratio des agressions physiques de gendarmes départementaux dans les départements et collectivités d'Outre-mer est de 53,9 agressions pour 100 militaires. Il est supérieur à la moyenne nationale (15,6 agressions pour 100 militaires).



## ATTEINTES COMMISES À L'ENCONTRE DES MILITAIRES ET DES BIENS DE LA GENDARMERIE NATIONALE EN 2015

*Source : étude de la DGGN/DOE/SDAO.*

*Champ : agressions de gendarmes en service et atteintes aux biens signalées à la DGGN par la procédure de compte rendu EVENGRAVE<sup>92</sup>.*

En 2015, 5 684 agressions physiques et verbales sont constatées, parmi lesquelles 3 019 agressions physiques et 4 285 agressions verbales (dont 1 620 concomitantes à des agressions physiques). 1 807 gendarmes sont blessés et un gendarme est décédé, victime d'une agression armée.

Les violences physiques et verbales augmentent de 15,2 % comparativement à 2014.

La hausse de plus de 27 % des agressions physiques n'entraîne qu'une augmentation mesurée des blessures des gendarmes (+ 2,15 % par rapport à 2014), qui s'explique pour partie par une progression de certaines formes d'agression qui n'entraînent pas toujours des blessures pour les gendarmes (menace avec arme, tentative de porter des coups, jets de projectiles, agression perpétrée avec un véhicule...).

En 2015, comme en 2014, l'augmentation la plus significative est celle des agressions avec arme, qui atteint 30 %. Tous les faits de cette nature augmentent, y compris les plus graves, tels que ceux commis avec une arme à feu ou blanche.

Les agressions perpétrées avec un véhicule, utilisé comme arme par destination, constituent, à l'instar des années précédentes, la menace principale (36,6 %) à laquelle sont exposés les gendarmes sur la voie publique.

Si les gendarmes affectés dans les départements et collectivités d'Outre-mer restent en 2015 les plus exposés au niveau national à la menace d'une agression physique, il est à noter que l'augmentation entre 2010 et 2015 des violences perpétrées sur les militaires de la gendarmerie a été plus forte en métropole (+ 50 %) qu'Outre-mer (+ 26 %). Pour les agressions avec arme, la variation est comparable sur les cinq dernières années (+ 55 % en métropole, + 24 % Outre-mer).

Cette augmentation des agressions physiques sur les gendarmes va de pair avec la progression des violences verbales dont ils sont également victimes, notamment les menaces de mort ou de violence qui accusent une progression de + 47,7 % entre 2013 et 2015.

En 2015, les atteintes aux biens augmentent de + 24 %. Les dégradations sur les véhicules en dotation représentent à elles seules près de 40 % des atteintes aux biens.

### 6.3 SUIVI DES CONDUITES ADDICTIVES

L'évolution générale des comportements des jeunes Français ainsi que le caractère stressant des opérations et des missions confiées aux militaires ont conduit le Haut Comité à s'intéresser aux conduites addictives qui peuvent avoir un effet négatif sur leur santé mais aussi sur leur comportement et leur vie sociale.

Dans le cadre de la stratégie ministérielle de prévention des risques liés aux addictions en milieu militaire, la Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS), la mutuelle UNEO, des mutuelles militaires (MNM, MAA) et l'association nationale de prévention en alcoologie et addictologie signent, depuis 2011 avec les armées et la gendarmerie, des protocoles permettant d'accompagner les militaires lors de séances d'information individuelles ou collectives.

<sup>92</sup> Circulaire n° 33000/GEND/DOE/SDAO/CROGEND du 21 décembre 2012.

**Tableau 68 – Nombre de stages de sensibilisation aux méfaits de la drogue et de l'alcool et coût, en 2015**

Armée	Nombre	Coût (en euros) <sup>(1)</sup>
Marine	131	6 760
Terre	6	600
Total	137	7 360

Source : CNMSS.

Champ : Armées ayant organisé des stages de prévention en 2015.

(1) Coût des stages pris en charge en totalité par la CNMSS.

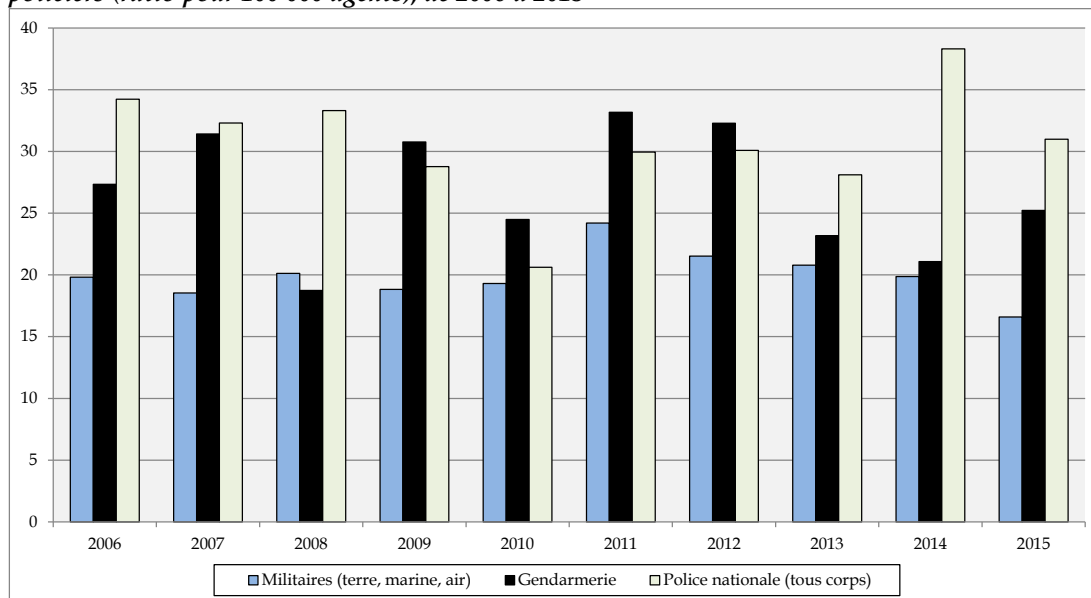
Le Haut Comité souligne la pertinence de la politique de prévention et la fermeté disciplinaire au sein des armées à l'encontre du personnel qui présenterait des addictions à l'alcool et aux produits stupéfiants. Il encourage par ailleurs le développement des actions de prévention individuelles et collectives.

## 6.4 COMPARAISONS

### 6.4.1 Données relatives à certains agents de la société civile

#### 6.4.1.1 Suicides

La comparaison des taux de suicide chez les militaires des armées et de la gendarmerie avec celui des fonctionnaires de la police nationale montre que, jusqu'en 2012, le taux de suicide des militaires de la gendarmerie est élevé et proche de celui des agents de la police nationale. En 2013 et en 2014, le taux de suicide des gendarmes a baissé et est comparable à celui des militaires des armées. L'année 2015 est marquée par une hausse des suicides de gendarmes et une baisse des suicides au sein de la police et des armées.

**Graphique 39 – Évolution du taux de suicide pour les militaires des armées, les gendarmes et les policiers (ratio pour 100 000 agents), de 2006 à 2015**

Sources : ministère de la défense : Bilan social, éditions successives pour les effectifs, réponses des armées à un questionnaire du Haut Comité pour le nombre de suicides. Ministère de l'intérieur : Bilan social, éditions successives pour les effectifs et le nombre de suicides de la police, réponses de la gendarmerie à un questionnaire du Haut Comité pour le nombre de suicides.

Champ : suicides en et hors service.

Dans l'Union européenne, le taux constaté de suicide est de 12 pour 100 000 en 2010.

Selon une étude de l'observatoire national du suicide<sup>93</sup>, le taux de suicide en 2012 au sein de la population française métropolitaine est de 15,3 pour 100 000 habitants, avec une différence

<sup>93</sup> Observatoire national du suicide, 1<sup>er</sup> rapport, novembre 2014.

marquée entre les hommes (25,9 pour 100 000) et les femmes (7,4 pour 100 000). D'après cette étude, le phénomène est plus faible chez les jeunes (6,1 pour 100 000 chez les 15-24 ans) que chez les personnes plus âgées (11,2 chez les 25-34 ans, 19 chez les 35-44 ans) et s'associe souvent à des troubles mentaux, des dépressions et des consommations d'alcool ou de substances psychoactives.

#### 6.4.1.2 Violences au travail

Depuis 2004, quatre plans de lutte contre les violences faites aux femmes ont été engagés par le Gouvernement. Les violences au travail et notamment le harcèlement sexuel ont cependant, jusqu'à récemment, été peu étudiées.

Quelques enquêtes<sup>94</sup> apportent des données statistiques sur ce thème.

En 2010, un peu plus d'une femme sur quatre avait été victime, au cours des douze derniers mois, sur son lieu de travail, d'au moins une agression verbale, physique ou sexuelle.

L'enquête de référence (INED, 2000) trace aussi le profil des victimes : des femmes jeunes (20-24 ans) et vulnérables, tant par leur passé que par l'emploi occupé ou le secteur d'activité.

Un rapport d'information du Sénat<sup>95</sup> précise que « le fait que certains secteurs soient restés pendant longtemps des bastions masculins [...] constitue un facteur propice à l'accroissement des atteintes contre les femmes ».

### 6.4.2 Données relatives aux armées étrangères

#### 6.4.2.1 Suicides

Dans les forces armées britanniques, le nombre de suicides est faible (3,0 pour 100 000) comparativement aux armées françaises (16,4 pour 100 000 en 2015) et allemandes (16,9 pour 100 000).

Tableau 69 - Évolution du nombre et du taux de suicides dans les forces armées britanniques, de 2006 à 2015

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Suicides (en et hors service)</b>	12	10	10	15	7	15	16	8	6	5
<b>Taux de suicide pour 100 000 militaires</b>	6,1	5,2	5,4	8,0	3,7	8,0	8,9	4,7	3,8	3,0

Source : ministry of defence, defence statistics (health), national statistics notice, suicide and open verdict deaths in the UK regular armed forces 1984-2013, 27 mars 2014.

Commentaire : en 2010, le taux de suicide dans la société britannique était de 6,8 pour 100 000 habitants, celui des hommes de seulement 10,8 pour 100 000 (Source epp.eurostat.ec.europa.eu).

<sup>94</sup> INED, « Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France », 2000 ; Enquête départementale de la Seine Saint-Denis « Les violences sexuelles faites aux femmes au travail », 2007 ; Chiffres annuels de l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) ; Ministère des droits des femmes, « Chiffres clés 2012 de l'égalité entre les femmes et les hommes », « Chiffres clés 2014 de l'égalité entre les femmes et les hommes ».

<sup>95</sup> Rapport d'information n° 610, 2011-2012, sur le projet de loi relatif au harcèlement sexuel.

**Tableau 70 – Évolution du nombre et du taux de suicides dans la Bundeswehr, de 2006 à 2015**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Suicides (en et hors service)</b>	29	19	20	24	23	18	25	21	29	30
<i>dont en OPEX</i>	2	2	0	1	0	0	1	1	1	<i>nd</i>
<b>Taux de suicide pour 100 000 militaires</b>	11,6	7,6	8,1	9,6	10,0	8,5	12,3	11,4	16,1	16,9

Source : Bundeswehr, « Tote und Verletzte seit Gründung der Bundeswehr », données disponibles sur le site [www.bundeswehr.de](http://www.bundeswehr.de).

Commentaire : en 2010, le taux de suicide global, hommes et femmes, dans la population allemande était de 11,8 pour 100 000 habitants, celui des hommes de 19 pour 100 000 (Source [epp.eurostat.ec.europa.eu](http://epp.eurostat.ec.europa.eu)).

#### 6.4.2.2 Violences en service

Un « commissaire aux plaintes », mis en place par le ministère de la défense britannique en 2006, enregistre depuis 2008 les écarts de comportement portant atteinte à l'intégrité physique et psychique de son personnel.

En 2015, 900 plaintes ont été déposées et 766, tous motifs confondus, jugées recevables par l'*ombudsman*. Parmi celles-ci se trouvent 19 cas de harcèlement moral, 10 cas de harcèlement sexuel et 2 cas liés à l'orientation sexuelle. Les autres plaintes concernent des brimades (121), des discriminations religieuses ou raciales (17), des affaires concernant l'exécution du service ou des affaires diverses.

**Tableau 71 – Détail, par sexe, des dossiers liés à des violences en service déposés auprès de la commission des plaintes des forces armées britanniques (extrait)**

	2012			2013			2014			2015		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>Harcèlement moral</b>	24	10	<b>34</b>	109	28	<b>137</b>	80	28	<b>108</b>	14	5	<b>19</b>
<b>Harcèlement sexuel</b>	3	3	<b>6</b>	1	3	<b>4</b>	0	7	<b>7</b>	2	8	<b>10</b>
<b>Harcèlement ou discrimination sur l'orientation sexuelle</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	1	0	<b>1</b>	2	0	<b>2</b>
<b>Harcèlement ou discrimination religieuse ou raciale</b>	10	0	<b>10</b>	0	1	<b>1</b>	15	2	<b>17</b>	15	2	<b>17</b>
<b>Brimade</b>	120	47	<b>167</b>	139	41	<b>180</b>	78	30	<b>108</b>	84	37	<b>121</b>

Source : rapport annuel de la commission des plaintes 2015. D'après la table A1.

Champ : plaintes déposées par les militaires et les anciens militaires, hommes et femmes, des forces armées britanniques.

Commentaire : les autres plaintes concernent les statuts, la rémunération et le domaine médical.

## PARTIE 4 : RÉNUMÉRATIONS ET PENSIONS

En 2015, la condition militaire reste marquée par les dysfonctionnements récurrents du calculateur de solde LOUVOIS. Le Haut Comité sera donc particulièrement vigilant aux premières expérimentations du projet « Source Solde », appelé à succéder à LOUVOIS. C'est un sujet sur lequel une attention extrême doit être portée pendant plusieurs années, jusqu'à disposer d'un système de solde totalement opérationnel et fiable.

Dans le domaine des mesures catégorielles, les principales évolutions réglementaires<sup>96</sup> en matière de rémunération relevées en 2015 par le Haut Comité sont :

- l'achèvement du processus de transposition de la réforme du nouvel espace statutaire de la catégorie B (NES B) de la fonction publique aux sous-officiers et aux militaires assimilés des armées et de la gendarmerie, avec la mise en application, le 1<sup>er</sup> décembre 2015, du décret n° 2015-1549 du 27 novembre 2015 pour la gendarmerie et du décret n° 2015-1648 du 11 décembre 2015 pour les armées ;
- le début de la transposition aux militaires du rang ainsi qu'aux sous-officiers du grade de sergent et sergent-chef de la revalorisation indiciaire des fonctionnaires de catégorie C (NES C) avec la mise en application, le 1<sup>er</sup> septembre 2015, du décret n° 2015-1619 du 10 décembre 2015. La mise en œuvre de cette réforme doit être achevée au 1<sup>er</sup> janvier 2017 ;
- dans le cadre de la prise en compte du salaire minimum de croissance pour les militaires, l'entrée en vigueur, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, du décret n° 2015-325 du 23 mars 2015 qui actualise les indices de solde de certains militaires non-officiers et celle du décret n° 2015-1433 du 5 novembre 2015 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires ;
- la création, par le décret n° 2015-492 du 29 avril 2015, d'une indemnité dégressive allouée aux militaires à solde mensuelle, en remplacement de l'indemnité exceptionnelle prévue par le décret n° 97-215 du 10 mars 1997.

Concernant les mesures d'ordre général, le Gouvernement a décidé d'augmenter, à compter de 2016, la valeur du point d'indice, gelée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010. Le décret n° 2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des agents publics rémunérés sur la base d'un indice prévoit ainsi l'augmentation de 1,2 % de la valeur du point d'indice en deux étapes : + 0,6 % au 1<sup>er</sup> juillet 2016 et + 0,6 % au 1<sup>er</sup> février 2017.

Par ailleurs, dans le discours qu'il a prononcé le 14 janvier 2016 lors de la cérémonie des vœux aux armées, le Président de la République a indiqué que les dispositions du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) s'appliqueront aux militaires dans les mêmes termes et selon les mêmes échéances que pour les fonctionnaires de la fonction publique.

### I ÉTUDES STATISTIQUES DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES

*Toute différence entre la somme des items d'un tableau et leur total affiché résulte de l'utilisation d'arrondis.*

Les défaillances récurrentes du Logiciel Unique à Vocation Interarmées de la Solde (LOUVOIS) continuent d'affecter les bases de données relatives aux rémunérations des militaires, notamment en ce qui concerne l'armée de terre et la marine. Toutefois les corrections opérées sur les données permettent d'obtenir une qualité statistique satisfaisante pour les années 2014 et 2015.

<sup>96</sup> Les évolutions législatives et réglementaires survenues depuis la publication de la revue annuelle de la condition militaire 2015 sont listées en p. 138.

## 1.1 AVERTISSEMENT MÉTHODOLOGIQUE

L'observatoire économique de la défense<sup>97</sup> (OED) établit chaque année le fichier du recensement des agents de l'État (RAE) qui rassemble, outre des informations relatives aux ressources humaines, toutes les données afférentes à la rémunération du personnel, civil et militaire, du ministère de la défense et des gendarmes. Ce recensement sert à alimenter le système d'information sur les agents des services publics (SIASP) de l'INSEE et de la DGAFP<sup>98</sup> mais également, sous forme de statistiques agrégées, plusieurs publications comme l'annuaire statistique de la défense, le bilan social du ministère de la défense et la revue annuelle du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

L'alimentation du SIASP permet de garantir la comparabilité des données relatives aux militaires avec celles de la fonction publique. Toutefois, la corruption des données du système SIASP, consécutive aux dysfonctionnements du logiciel LOUVOIS, a contraint le Haut Comité à interrompre, dans les revues annuelles 2014 et 2015, les comparaisons avec la fonction publique.

Grâce à l'action concertée de l'OED, de l'INSEE et de la DGAFP, l'alimentation du système SIASP est restaurée, avec une fiabilité statistique satisfaisante, à partir de l'année 2014.

Cette année encore, en raison des anomalies produites par LOUVOIS, l'OED a procédé à un certain nombre de corrections statistiques<sup>99</sup> qui autorisent la publication des données de l'année 2015 et les comparaisons entre 2014 et 2015.

## 1.2 ANALYSE DE LA SOLDE DES MILITAIRES

### Avertissement

Les valeurs moyennes présentent l'avantage de caractériser une population dans son ensemble, mais leur caractère globalisant ne rend pas compte de toute la diversité des situations individuelles.

### 1.2.1 Évolution de la rémunération des militaires

**Les données statistiques moyennes intègrent l'ensemble des mouvements qui affectent les effectifs et leur rémunération** (départs et recrutements de personnels, promotions internes, acquisitions de qualifications, participations à des entraînements, missions intérieures ou opérations extérieures, revalorisations de la grille indiciaire, variations des cotisations salariales, etc). Les évolutions constatées résultent donc de l'effet conjugué de tous ces facteurs.

**La solde brute** correspond à l'intégralité des sommes perçues par le militaire, avant toute déduction des cotisations obligatoires.

Elle comprend dans les données présentées :

- la solde indiciaire (également dénommée solde de base ou traitement brut) ;
- le complément de solde qui regroupe l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde et, dans certains tableaux, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- les accessoires de la solde qui désignent les primes et indemnités.

**Les cotisations** recouvrent les retenues pour la pension, la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) et le fond de prévoyance militaire ainsi que les contributions sociales généralisées (CSG), de remboursement de la dette sociale (CRDS) et de solidarité.

En 2015, la solde brute moyenne (hors NBI) d'un militaire des armées et de la gendarmerie s'élève à 3 105 € par mois. Déduction faite des cotisations salariales, la solde nette mensuelle moyenne avoisine 2 610 €.

<sup>97</sup> L'OED est le service statistique ministériel de la défense, au sein de la direction des affaires financières.

<sup>98</sup> Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

<sup>99</sup> Apurement de la base de données en éliminant les lignes anormales qui impacteraient les résultats de manière visible.

La solde brute moyenne (hors NBI) progresse de 1,6 % en 2015 par rapport à 2014, en euros courants comme en euros constants, du fait de l'absence d'inflation, avec une évolution moyenne de 0,6 % de la solde indiciaire et de 3,4 % du montant des primes et indemnités. L'augmentation de 4,1 % des cotisations s'explique notamment par le passage du taux de cotisation pour pension militaire de retraite de 9,14 % (2014) à 9,54 % (2015)<sup>100</sup>.

Au final, la solde nette des militaires des armées et de la gendarmerie augmente en moyenne de 1,2 % entre 2014 et 2015.

Tableau 72 - Évolution des éléments de la solde annuelle moyenne (hors NBI), en 2015

	Solde annuelle moyenne (euros courants)		Évolutions 2014-2015 (%)
	2014	2015	€ constants = € courants <sup>(1)</sup>
<b>Solde brute (a) dont :</b>	<b>36 655</b>	<b>37 260</b>	<b>1,6 %</b>
<i>Traitement brut (solde indiciaire)</i>	22 670	22 804	0,6 %
<i>Indemnité de résidence et supplément familial (hors NBI)</i>	635	645	1,6 %
<i>Primes et indemnités<sup>(2)</sup></i>	13 350	13 810	3,4 %
<b>Cotisations (b)</b>	<b>5 706</b>	<b>5 942</b>	<b>4,1 %</b>
<b>Solde nette = (a)-(b)</b>	<b>30 949</b>	<b>31 318</b>	<b>1,2 %</b>
<i>Effectifs (en ETPT<sup>(3)</sup>)</i>	269 806	263 767	-

Source : RAE 2014 et 2015, observatoire économique de la défense.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie (hors volontaires et élèves).

(1) Taux d'inflation en 2015 : 0,0 % (source : INSEE, indice des prix à la consommation).

(2) Le terme « indemnités » correspond à « rémunérations annexes » dans les éditions précédentes.

(3) Équivalent temps plein travaillé.

## Définitions

L'**équivalent temps plein travaillé (ETPT)** est une unité de décompte des effectifs proportionnelle à l'activité d'un agent, mesurée par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année<sup>101</sup>.

L'évolution de la **rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** mesure l'évolution du salaire moyen des seules personnes présentes tout au long de deux années déterminées, généralement consécutives, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail pendant ces deux années. Les agents recrutés et ceux qui quittent le service actif au cours de ces deux années sont exclus du champ.

La RMPP prend en compte les mesures collectives influant sur le traitement indiciaire (mesures générales), les mesures indiciaires, indemnitaires et statutaires (mesures catégorielles), de même que l'impact des mesures d'avancement de grade et d'échelon (mesures individuelles).

L'évolution du **salaire moyen par tête (SMPT)** entre deux années retrace à la fois les évolutions de la rémunération des personnes présentes durant la période et les effets des mouvements d'effectifs. Elle se décompose en une évolution du salaire moyen à structure constante et un effet de structure.

L'évolution du **salaire moyen à structure constante** est calculée en figeant, l'année N, la structure des effectifs par grade, corps et échelon au niveau de l'année (N-1). Elle retrace la moyenne des évolutions de solde propres à chaque échelon dans chaque grade de chaque corps.

<sup>100</sup> Les gendarmes cotisent 2,2 % de plus que les autres militaires en raison de l'intégration de l'indemnité de sujétions spéciales de police dans le calcul de la pension militaire de retraite (cf. loi n° 83-1179 du 29 décembre 1983 de finances pour 1984, art. 131).

<sup>101</sup> Un agent à temps partiel (quotité de travail = 80 %) présent la moitié de l'année (période d'activité = 6 mois/12) correspond à 0,4 ETPT (0,8\*6/12).

**L'effet de structure** (des effectifs) mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons. Il résulte de l'effet de carrière (les avancements et promotions des personnes en place) et de l'effet entrées-sorties (engagements et départs du service actif).

En l'absence de revalorisation du point d'indice entre 2014 et 2015, l'évolution de la solde indiciaire reflète la variation du niveau moyen d'indice. En moyenne, la solde indiciaire a progressé de 0,6 % pour les militaires (hors volontaires) des armées et de la gendarmerie, dont 1,2 % pour les militaires du rang.

Le montant des primes dans les armées a augmenté en moyenne de 5,3 % en 2015 par rapport à 2014. Dans la gendarmerie, l'évolution du montant des primes est globalement stable. L'indemnité journalière d'absence temporaire (IJAT), versée aux gendarmes lorsqu'ils sont en mission en unité ou en fraction d'unité<sup>102</sup>, n'entre pas dans les éléments de la solde des bénéficiaires.

La solde annuelle nette (après prélèvement des cotisations) moyenne évolue positivement (+ 1,8 %) dans les armées, quelle que soit la catégorie hiérarchique, mais plus favorablement pour les officiers (+ 3,1 %). Elle diminue, en moyenne, de près de 0,3 % pour les militaires de la gendarmerie.

Entre 2014 et 2015, la RMPP brute progresse en moyenne plus avantageusement pour les militaires des trois armées (+ 2,9 %) que pour ceux de la gendarmerie (+ 1,9 %). Cette progression ne s'opère toutefois pas dans les mêmes composantes de la RMPP. Dans les armées, l'évolution de la RMPP brute est essentiellement portée par les évolutions des primes (+ 2,4 points) alors que, dans la gendarmerie, elle résulte majoritairement de la contribution de l'indiciaire (+ 1,3 point).

Entre 2014 et 2015, l'évolution de la RMPP brute des officiers de la gendarmerie (+ 2,8 %) est plus dynamique que celle des sous-officiers de la gendarmerie (+ 1,8 %) alors qu'elle est comparable pour ces deux catégories hiérarchiques dans les armées (respectivement + 2,9 % et + 3,1 %).

Pour sa part, le SMPT évolue positivement quelle que soit la catégorie, plus fortement dans les armées que dans la gendarmerie.

**Tableau 73 - Évolution des éléments de la solde annuelle moyenne, par catégorie, entre 2014 et 2015 (en euros constants 2015<sup>o</sup>)**

	Evolutions 2014-2015							
	Solde indiciaire	Primes <sup>(1)</sup>	Solde nette	RMPP brute	dont composante		RMPP nette	SMPT
					RMPP indiciaire	RMPP primes		
<b>Ensemble</b>	0,6 %	3,4 %	1,2 %	2,6 %	0,8 %	1,8 %	2,2 %	1,3 %
<i>Terre-air-mer</i>	0,5 %	5,3 %	1,8 %	2,9 %	0,5 %	2,4 %	2,5 %	1,6 %
<i>Gendarmerie</i>	0,7 %	-0,6 %	-0,3 %	1,9 %	1,3 %	0,6 %	1,4 %	0,5 %
<b>Officiers</b>	1,5 %	4,5 %	2,5 %	2,9 %	1,0 %	1,9 %	2,6 %	1,5 %
<i>Terre-air-mer</i>	1,5 %	5,6 %	3,1 %	2,9 %	0,8 %	2,1 %	2,6 %	1,8 %
<i>Gendarmerie</i>	1,3 %	0,1 %	0,2 %	2,8 %	1,9 %	1,0 %	2,4 %	0,4 %
<b>Sous-officiers</b>	0,1 %	2,3 %	0,4 %	2,5 %	0,9 %	1,6 %	2,0 %	0,8 %
<i>Terre-air-mer</i>	-0,4 %	5,1 %	1,3 %	3,1 %	0,5 %	2,6 %	2,7 %	1,2 %
<i>Gendarmerie</i>	0,6 %	-0,8 %	-0,5 %	1,8 %	1,3 %	0,5 %	1,3 %	0,4 %
<b>Militaires du rang</b>	1,2 %	5,7 %	2 %	2,6 %	0,3 %	2,3 %	2,1 %	2,0 %

Source : RAE 2014 et 2015, observatoire économique de la défense.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie (hors volontaires et élèves).

(1) Regroupe l'indemnité de résidence, le supplément familial, les primes et indemnités (hors NBI).

(2) Taux d'inflation en 2015 : 0,0 % (source : INSEE, indice des prix à la consommation). Les euros constants sont donc égaux aux euros courants.

<sup>102</sup> Les décrets n° 76-826 du 24 août 1976 et n° 79-148 du 15 février 1979 instituent respectivement en métropole et dans les territoires d'Outre-mer une indemnité journalière d'absence temporaire en faveur des militaires de la gendarmerie déplacés en unité ou fraction d'unité.



### 1.2.2 Ventilation de la solde brute

La solde brute des militaires se décompose également selon la nature des éléments qui la constituent :

- solde indiciaire ;
- nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- primes et indemnités **liées à l'activité** (services aériens, sujétions spéciales de police, services en campagne, sujétions pour service à l'étranger, embarquements, services en sous-marins, sujétions d'absence du port-base, etc.) ;
- primes et indemnités **non liées à l'activité** (charges militaires, supplément familial, résidence, qualifications, engagement, pécule de départ, garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), etc.) ;
- primes et indemnités **liées à la zone** (éloignement, départ, installation et séjour en DOM-COM et à l'étranger, etc.).

Entre 2014 et 2015, dans les trois armées et la gendarmerie<sup>103</sup>, la solde annuelle brute moyenne a progressé :

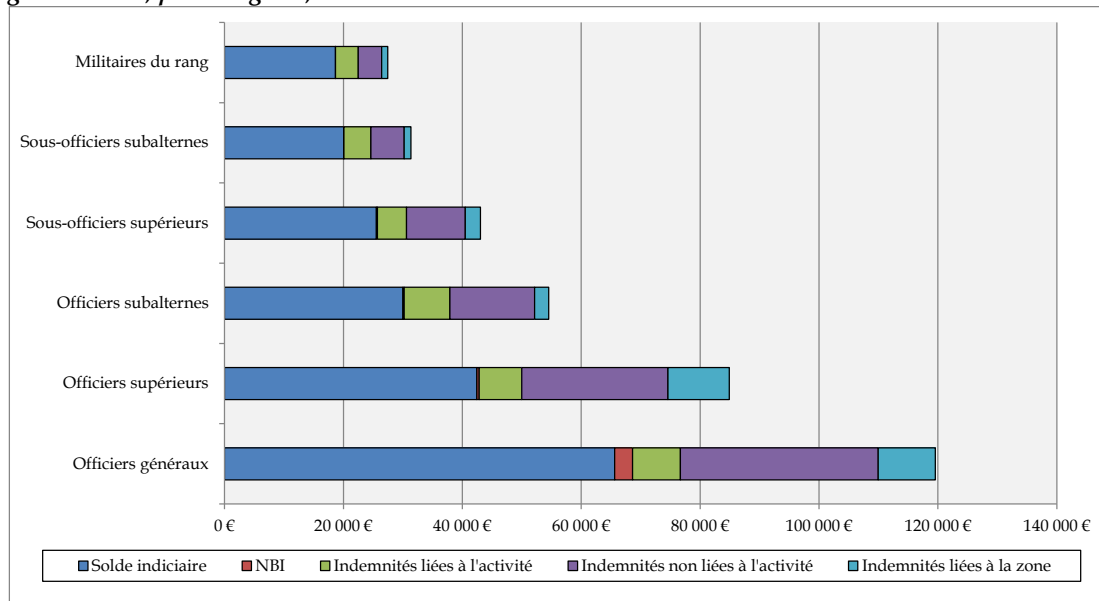
- pour les officiers supérieurs, de 1,5 % avec une contribution de 0,6 point des indemnités non liées à l'activité et de 0,8 point des indemnités liées à la zone ;
- pour les officiers subalternes, de 3 % générés notamment par l'augmentation de 0,7 point de la solde indiciaire, de 1,5 point des indemnités non liées à l'activité et de 0,8 point des indemnités liées à la zone ;
- pour les sous-officiers supérieurs, de 0,6 % dont 0,9 point sont dus à la contribution des indemnités liées à la zone et - 0,4 point à celle des indemnités non liées à l'activité ;
- pour les sous-officiers subalternes, de 1,1 % avec une contribution de 0,5 point des indemnités liées à la zone ;
- pour les militaires du rang, de 2,7 % avec une contribution comparable de ses différentes composantes (de + 0,5 à + 0,8 point, hors NBI).

La solde annuelle brute moyenne des officiers généraux a diminué de 2,3 % dont - 0,6 point est dû à l'évolution de la solde indiciaire et + 0,2 point à la NBI. Les contributions des indemnités liées à l'activité et non liées à l'activité sont respectivement de - 1 point et - 0,8 point.

---

<sup>103</sup> L'indemnité journalière d'absence temporaire (IJAT), versée aux gendarmes déplacés en unité ou fraction d'unité pour des missions, n'entre pas dans les éléments de la solde.

**Graphique 40 - Composition de la rémunération annuelle brute moyenne dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, en 2015**



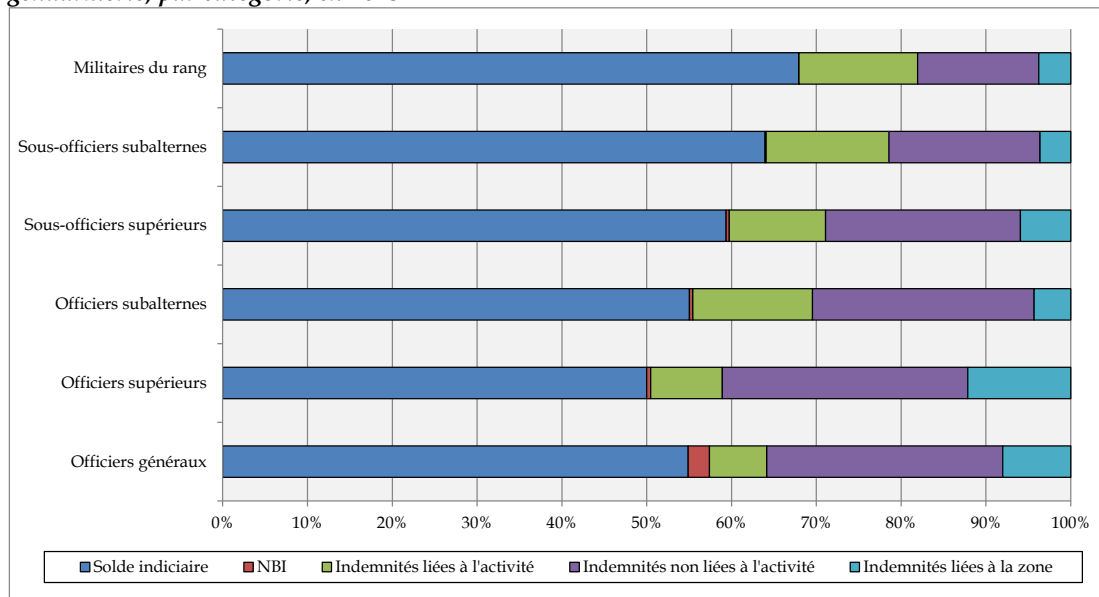
Source : RAE 2015, observatoire économique de la défense.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie (hors volontaires et élèves).

L'histogramme suivant permet d'apprécier, pour les militaires des trois armées et de la gendarmerie :

- l'importance de la part des primes et indemnités dans la rémunération brute moyenne, qui oscille entre 50 % pour les officiers supérieurs et 32 % pour les militaires du rang ;
- la relative modestie de la part moyenne des primes liées à l'activité dans la rémunération, en partie due au ratio entre les bénéficiaires et ceux qui n'en bénéficient pas, hormis pour les militaires du rang pour lesquels elle est équivalente à la proportion de primes non-liées à l'activité (14 % de la solde brute) ;
- l'importance des primes et indemnités non liées à l'activité dont le montant moyen correspond à plus de 50 % du montant de la solde indiciaire pour les officiers et notamment 58 % pour les officiers supérieurs.

**Graphique 41 - Part des composantes de la solde annuelle brute moyenne dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, en 2015**



Source : RAE 2015, observatoire économique de la défense.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie (hors volontaires et élèves).

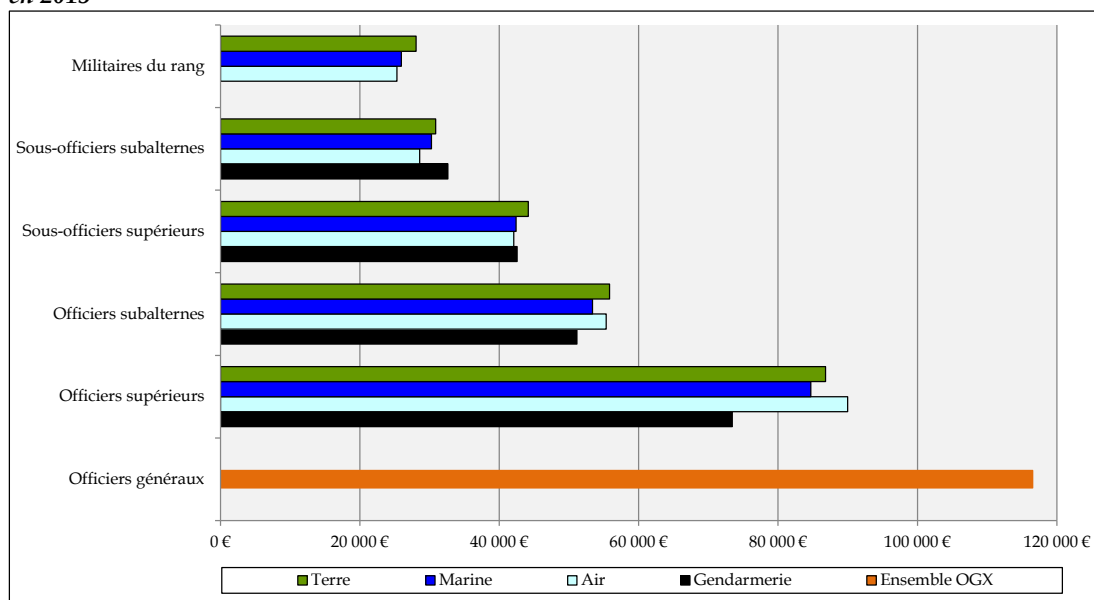
### 1.2.3 Différentiel de solde brute par force armée

Au sein d'une même catégorie, les militaires des armées et de la gendarmerie n'ont pas le même niveau de rémunération brute moyenne. Ces différences peuvent s'expliquer par divers facteurs, comme le positionnement des militaires dans les échelles et échelons indiciaires ou l'accès à certaines primes et indemnités.

Ces facteurs, identifiés dans les précédentes revues annuelles, tiennent ainsi :

- aux caractéristiques des populations respectives (effectif dans chaque grade, ancienneté/âge) ;
- aux différences de grilles indiciaires entre les armées et la gendarmerie ;
- aux primes inhérentes aux spécificités d'emploi et niveaux de qualification ;
- au logement (par exemple : pour les officiers et sous-officiers de gendarmerie, concession par nécessité absolue de service) et à la situation familiale.

**Graphique 42 - Solde annuelle brute moyenne des militaires, par force armée et par catégorie, en 2015**



Source : RAE 2015, observatoire économique de la défense.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie (hors volontaires et élèves).

Commentaire : les effectifs par force armée des officiers généraux étant trop faibles pour une analyse statistique viable, leurs données ont été fusionnées.

### 1.2.4 Garantie individuelle du pouvoir d'achat

Instaurée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, l'indemnité dite de « garantie individuelle du pouvoir d'achat » (GIPA) est versée aux militaires dont l'indice sommital du grade détenu est inférieur ou égal au niveau « hors-échelle B » et dont le traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'inflation, au terme d'une période de référence de quatre ans, pour compenser la perte de pouvoir d'achat.

L'activation de la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par le militaire sur une période de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac, en moyenne annuelle) sur la même période.

Le décret n° 2015-54 du 23 janvier 2015, modifiant le décret n° 2008-539, proroge pour 2015 l'application de la GIPA. Pour la mise en œuvre de la garantie en 2015, la période de référence est fixée du 31 décembre 2010 au 31 décembre 2014.

Plus de 33 000 militaires des armées et de la gendarmerie, soit 12 % de la population (18 % des officiers, 11 % des sous-officiers et 11 % des militaires du rang), ont bénéficié de la GIPA en 2015 au titre de la période décembre 2010-décembre 2014 contre près de 24 500 en 2014 (période décembre 2009-décembre 2013).

En 2015, les sous-officiers représentent 56 % des bénéficiaires de ce dispositif et les militaires du rang plus d'un quart.

L'ensemble des ayants droit à la GIPA en 2015 a reçu un montant moyen de 452 €. 50 % des attributaires ont perçu plus de 330 € et 25 % des bénéficiaires plus de 662 €.

En moyenne, 80 % des bénéficiaires du dispositif en 2015 sont dans la tranche d'âge 30-49 ans, répartis à part quasi équivalente entre les tranches 30-39 ans et 40-49 ans.

Par ailleurs, près de 20 % des militaires de 40-49 ans et de 50-59 ans ont bénéficié de la GIPA en 2015, avec respectivement un montant moyen de 436 € et 507 €.

**Tableau 74 – Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) en 2015, par catégorie (au titre de la période décembre 2010-décembre 2014)**

		Nombre de bénéficiaires	Part dans l'effectif bénéficiaire	Montant moyen	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>e</sup> quartile	9 <sup>e</sup> décile
		<i>(en euros)</i>							
Terre-Marine-Air et Gendarmerie	<b>Ensemble</b>	33 211	100 %	452	65	138	330	662	1 039
	<b>Officiers supérieurs</b>	929	3 %	913	20	662	1 012	1 039	2 131
	<b>Officiers subalternes</b>	4 871	15 %	760	254	277	662	1 039	1 039
	<b>Sous-officiers supérieurs</b>	9 571	29 %	424	46	139	362	532	1 032
	<b>Sous-officiers subalternes</b>	8 805	27 %	180	53	66	138	138	407
	<b>Militaires du rang</b>	9 035	27 %	534	83	239	510	635	1 085

Source : RAE 2015, observatoire économique de la défense.

Champ : militaires ayants droit, hors DGA, hors volontaires et élèves. Les officiers généraux ne remplissent pas les conditions d'accès.

Lecture : 10 % des militaires du rang bénéficiaires de l'indemnité GIPA ont perçu un montant inférieur à 83 €, 25 % un montant inférieur à 239 €, 50 % un montant inférieur à 510 €, 25 % un montant supérieur à 635 € et 10 % un montant supérieur à 1 085 €.

### 1.2.5 Rémunération nette des militaires

**Tableau 75 - Soldes annuelles moyennes nettes de prélèvements, par catégorie, en 2015**

	Effectifs <sup>(1)</sup>	Solde nette de prélèvements en euros courants
<b>Ensemble</b>	<b>263 767</b>	<b>31 318</b>
<b>Officiers dont :</b>	<b>32 292</b>	<b>57 347</b>
<i>officiers généraux</i>	435	98 315
<i>officiers supérieurs</i>	13 156	72 174
<i>officiers subalternes</i>	18 701	45 940
<b>Sous-officiers dont :</b>	<b>159 621</b>	<b>29 919</b>
<i>sous-officiers supérieurs</i>	62 505	35 910
<i>sous-officiers subalternes</i>	97 116	26 068
<b>Militaires du rang</b>	<b>71 854</b>	<b>23 266</b>

Source : RAE 2015, observatoire économique de la défense.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie (hors volontaires et élèves).

(1) Effectifs calculés en ETPT (équivalent temps plein travaillé, voir définition § 1.2.1).

### 1.2.6 Distribution des rémunérations nettes

#### Définitions

Si on ordonne une distribution de salaires, de revenus, etc. :

**Les déciles** sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires, le 1<sup>er</sup> décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires et le 9<sup>e</sup> décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

**La médiane** est la valeur qui partage cette distribution en deux parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires, la médiane est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires. C'est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 50 % des salaires.

**Les quartiles** sont les valeurs qui partagent cette distribution en quatre parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires, le 1<sup>er</sup> quartile (Q1) est le salaire au-dessous duquel se situent 25 % des salaires, le 2<sup>e</sup> quartile est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires (c'est la médiane), le 3<sup>e</sup> quartile (Q3) est le salaire au-dessous duquel se situent 75 % des salaires.

**Le rapport inter-déciles (D9/D1)** met en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution. c'est une des mesures de l'inégalité de cette distribution.

Source : INSEE, <http://www.INSEE.fr>

Les militaires des trois armées et de la gendarmerie ont, statistiquement, pour la moitié d'entre eux, perçu en 2015, une solde mensuelle nette de prélèvements inférieure à 2 286 € (solde médiane).

Le rapport inter-déciles (D9/D1), indicateur de mesure de la dispersion, est de 2,55 pour l'ensemble des catégories hiérarchiques, c'est-à-dire que les 10 % de militaires les mieux payés (au minimum 47 373 €) ont perçu en 2015 une solde annuelle nette au moins 2,55 fois plus élevée que les 10 % de militaires les moins bien payés (au maximum 18 544 €).

**Tableau 76 – Distribution des soldes annuelles nettes selon la catégorie en 2015**

	Ensemble	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
<b>D1</b>	18 544 €	34 612 €	19 945 €	17 230 €
<b>Q1</b>	21 806 €	41 489 €	23 319 €	18 750 €
<b>M</b>	27 432 €	50 330 €	28 548 €	21 434 €
<b>Q3</b>	34 516 €	64 112 €	33 296 €	25 987 €
<b>D9</b>	47 373 €	84 539 €	39 169 €	30 872 €
<b>D9/D1</b>	2,55	2,44	1,96	1,79

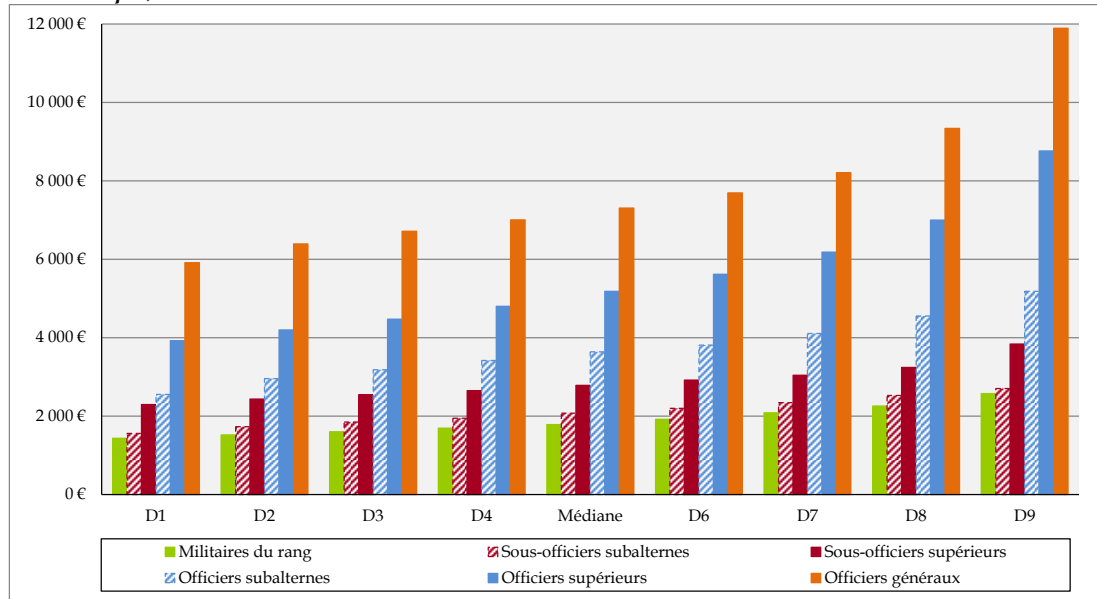
Source : RAE 2015, observatoire économique de la défense.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie (hors volontaires et élèves).

Lecture : en 2015, 10 % des sous-officiers ont perçu une solde annuelle nette de prélèvements inférieure à 19 945 €, 50 % une solde annuelle nette inférieure à 28 548 €. Le rapport de la solde des 10 % de sous-officiers qui bénéficient des soldes les plus élevées et des 10 % de ceux qui bénéficient des soldes les plus faibles est de 1,96.

Les distributions des soldes mensuelles nettes des sous-officiers subalternes et des militaires du rang sont très proches sur toute l'étendue de la dispersion. En 2015, le montant du premier décile de la solde mensuelle nette des sous-officiers subalternes est de 1 558 €, contre 1 436 € pour les militaires du rang ; s'agissant du 9<sup>e</sup> décile, les montants sont respectivement de 2 703 € et de 2 573 €.

**Graphique 43 - Distribution des soldes mensuelles nettes des militaires, par catégorie hiérarchique, en 2015**



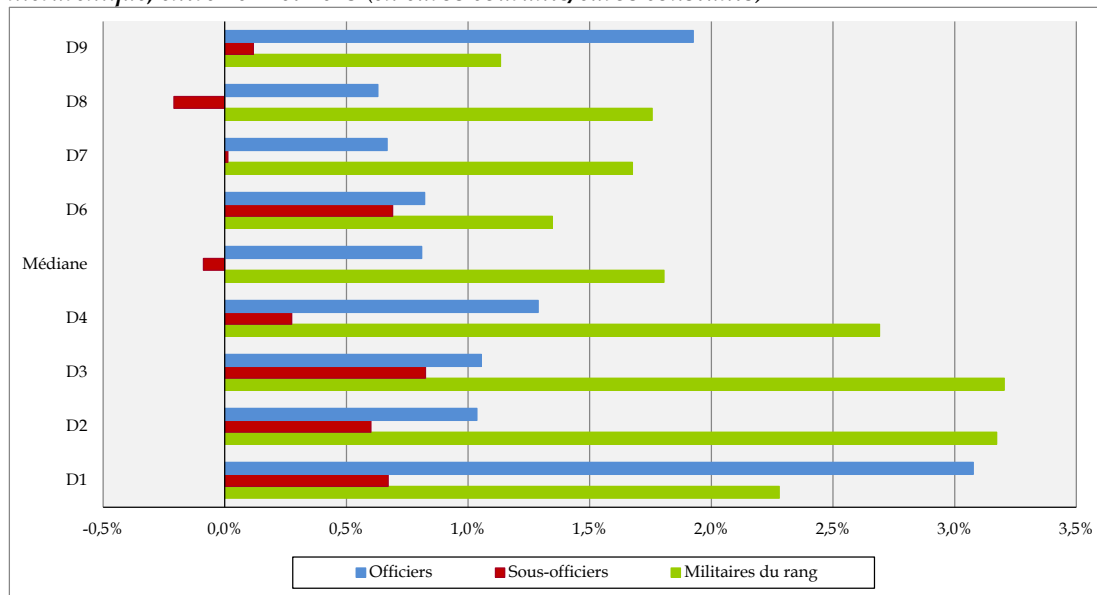
Source : RAE 2015, observatoire économique de la défense.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie (hors volontaires et élèves).

Lecture : en 2015, les 20 % (D2) des sous-officiers subalternes les moins bien payés ont gagné moins de 1 727 € par mois et les 20 % les mieux payés (D8) plus de 2 523 €.

Entre 2014 et 2015, tous les déciles des distributions des soldes nettes sont en hausse pour les officiers et les militaires du rang. L'évolution de la distribution des soldes des sous-officiers est assez disparate et plus mesurée que celle des autres catégories hiérarchiques. Dans l'ensemble, les écarts de solde entre le haut et le bas des distributions (rapports D9/D1) diminuent pour toutes les catégories.

**Graphique 44 - Évolution des distributions des soldes nettes des militaires, par catégorie hiérarchique, entre 2014 et 2015 (en euros courants/euros constants)<sup>(1)</sup>**



Source : RAE 2014 et 2015, observatoire économique de la défense.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie (hors volontaires et élèves).

(1) Taux d'inflation en 2015 : 0,0 % (source : INSEE, indice des prix à la consommation).

### 1.2.7 Analyse des rémunérations moyennes nettes par sexe<sup>104</sup>

La fonction militaire, comme la fonction publique, n'opère pas de distinction selon le sexe. Les rémunérations des hommes et des femmes résultent de l'application de règles identiques en matière de diplôme, qualification et ancienneté. Néanmoins, les écarts révélés par les précédents rapports se confirment ; les soldes des militaires masculins sont, en moyenne, supérieures aux soldes des militaires féminins et la différence augmente avec la catégorie hiérarchique.

Le différentiel des soldes selon le sexe s'explique notamment :

- par l'âge moyen des officiers féminins (35 ans<sup>105</sup>), inférieur de près de cinq ans à celui de leurs homologues masculins ;
- par la sous-représentation du personnel féminin dans les spécialités opérationnelles et en opération extérieure.

Entre 2014 et 2015, l'écart de solde nette moyenne entre les hommes et les femmes se réduit légèrement (- 1 point), mais en moyenne, la rémunération des hommes demeure supérieure de 23,3 % à celle des femmes ; cet écart étant de 38,4 % chez les officiers.

Une baisse du différentiel des soldes est observable chez les sous-officiers (- 1,1 point) et les militaires du rang (- 0,9 point) alors que cet écart de solde augmente chez les officiers (+ 1,9 point).

**Tableau 77 - Différentiel des soldes annuelles moyennes nettes de prélèvements, selon le sexe, en 2015**

	Ensemble	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
<b>Hommes</b>	<b>32 158</b>	59 095	30 601	23 657
<b>Femmes</b>	<b>26 084</b>	42 705	25 975	20 714
<b>Différentiel hommes / femmes</b>	<b>23,3 %</b>	38,4 %	17,8 %	14,2 %
<i>Rappel 2014</i>	24,3 %	36,5 %	18,9 %	15,1 %

Source : RAE 2015, observatoire économique de la défense.

Champ : militaires de l'armée de terre, la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie (hors volontaires et élèves).

Lecture : la solde annuelle nette des officiers masculins est en moyenne, pour l'année 2015, supérieure de 38,4 % à celle des officiers féminins.

## 1.3 RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT EN 2014

### Avertissement méthodologique

Les données comparatives sont élaborées à partir du fichier « système d'information sur les agents des services publics » (SIASP) construit par l'INSEE.

Le SIASP est une base de données qui agrège des informations provenant de différentes sources, notamment :

- le fichier de « recensement des agents de l'État » (RAE), établi par l'observatoire économique de la défense (OED), en ce qui concerne les militaires ;
- les fichiers de paie provenant de la direction générale des finances publiques (DGFIP) pour les agents de la fonction publique de l'État ;
- les fichiers des déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour les agents des fonctions publiques hospitalière et territoriale.

Comme ces différentes sources ont leur architecture propre, les données font l'objet d'un traitement d'homogénéisation par le truchement des données fiscales.

<sup>104</sup> Tous grades, qualifications, âges, anciennetés... confondus.

<sup>105</sup> Cf. Bilan social, rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la défense, édition 2015, p. 15.

Comme les données fiscales des militaires des années 2012 et 2013 ont été affectées par les dysfonctionnements de LOUVOIS, les données figurant dans le SIASP étaient d'une qualité insuffisante pour être exploitées convenablement sur l'ensemble des champs.

Le Haut Comité a donc suspendu les comparaisons de rémunérations entre les militaires et les agents de la fonction publique, dans les éditions 2014 et 2015 de la revue annuelle de la condition militaire.

Grâce à l'action concertée de l'OED, de l'INSEE et de la DGAFP, l'alimentation du système SIASP est restaurée et les données de l'année 2014, relatives aux rémunérations des militaires, sont d'une fiabilité statistique satisfaisante. **Le Haut Comité peut donc reprendre les comparaisons de rémunérations avec la fonction publique.**

Toutefois, les données de l'année 2013 n'ont pas pu être régénérées dans SIASP. Celles du RAE sont statistiquement exploitables et permettent d'estimer les évolutions 2013/2014 des paramètres suivis.

Le lecteur trouvera, en annexe 4, le suivi des évolutions des moyennes du traitement indiciaire brut, des primes et indemnités brutes comme du salaire net des militaires et fonctionnaires civils de l'État, par catégorie socioprofessionnelle, de 2005 à 2014.

Les valeurs moyennes ont l'avantage de caractériser une population dans son ensemble, mais elles ont par là même un caractère globalisant qui ne saurait rendre compte de toute la diversité des situations individuelles.

Les moyennes masquent des variables importantes dans les différences salariales, notamment l'âge, l'ancienneté, la qualification des agents, le type de contrat, la région d'implantation, et les différences de structure entre les effectifs militaires et les effectifs de fonctionnaires civils de l'État.

À titre d'exemple, les militaires ont, en moyenne, 10 ans de moins que les agents civils de la fonction publique de l'État.

---

#### 1.4 REVENU ET NIVEAU DE VIE DES MÉNAGES

---

Le Haut Comité porte une attention toute particulière à la dimension familiale, qu'il considère comme un élément indissociable de la condition militaire.

À la demande du Haut Comité, l'INSEE continue d'observer le niveau de vie des ménages, par catégorie socioprofessionnelle, en distinguant dans son étude les ménages dont la personne de référence est un militaire. Les chiffres présentés cette année portent sur la période 2008-2013, décalée d'un an par rapport au précédent rapport, et ont été calculés en euros constants 2013.

**La modestie des effectifs des échantillons de militaires**, pris en considération dans la présente enquête portant sur les revenus fiscaux, **ne permet pas de mener des études viables par année, ce qui explique le recours à des moyennes pluriannuelles.** Les indicateurs portent sur le revenu individuel des militaires en couple et celui de leur conjoint, sur les revenus individuels des catégories équivalentes de fonctionnaires civils, et situent ces couples par rapport à la moyenne nationale de tous les couples classés selon l'appartenance de la personne de référence à une catégorie socioprofessionnelle.



### 1.4.1 Niveau de vie annuel moyen 2008-2013

#### Définitions

**Le revenu individuel** est la somme de tous les revenus d'une personne. Il comprend les salaires, les allocations chômage, les revenus de travailleur indépendant (revenus agricoles, revenus industriels et commerciaux professionnels, revenus non commerciaux professionnels), ainsi que les pensions et retraites. Toutes ces composantes sont nettes de CSG et de CRDS.

L'avantage principal de son utilisation par rapport au salaire seul est de pouvoir comptabiliser les revenus des conjoints qui ne sont pas salariés, par exemple lorsqu'ils exercent une profession indépendante. Le concept de « revenu individuel » permet également d'apprécier la situation des personnes salariées qui ont perdu leur emploi ou sont parties à la retraite au cours de l'année en prenant en compte les allocations chômage et les retraites.

**Le revenu disponible** d'un ménage agrège l'ensemble des revenus individuels des différents membres du ménage (y compris les revenus d'activité non salariée et les revenus du patrimoine) et l'ensemble des prestations sociales (prime d'activité, prestations familiales, aides au logement). Il est net des prélèvements (impôt sur le revenu, taxe d'habitation, etc.).

**Le niveau de vie** est le revenu disponible du ménage rapporté au nombre d'unités de consommation (UC) du ménage. Il est donc le même pour toutes les personnes d'un même ménage.

On attribue 1 UC au premier adulte du ménage, puis 0,5 UC aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 UC aux enfants de moins de 14 ans<sup>106</sup>. Le niveau de vie tient ainsi compte de la taille des ménages et des économies d'échelle réalisées sur la consommation (par exemple, surface d'habitation, consommation d'électricité, etc.) en leur sein.

Les ordres de grandeur des écarts de revenus individuels et de niveau de vie, relevés dans la comparaison entre le ménage dont la personne de référence est un militaire et celui dont la personne de référence est un fonctionnaire civil de l'État, évoluent peu dans le temps, avec toutefois une tendance à la réduction des décalages.

Le niveau de vie annuel moyen du ménage dont le référent est un militaire est inférieur à celui du ménage dont le référent est un fonctionnaire civil de l'État, passant de - 18,1 % sur la période 2005-2010 à - 16,4 % sur 2008-2013.

Sur cette dernière période, le revenu individuel moyen des militaires est inférieur de 5,2 % à celui des fonctionnaires civils de l'État et celui du conjoint de militaire est inférieur de 31,3 % à celui du conjoint de fonctionnaire civil de l'État.

Comparé au niveau de vie annuel moyen des ménages, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, celui du ménage dont la personne de référence est un militaire est inférieur de plus de 6 % alors que celui du ménage dont la personne de référence est un fonctionnaire civil de l'État est supérieur de 12 %.

<sup>106</sup> Échelle d'équivalence de l'OCDE.

**Tableau 78 - Niveau de vie annuel moyen des ménages, sur la période 2008-2013, dont la personne de référence est un militaire ou un fonctionnaire titulaire de l'État**

	<b>2008-2013 (euros 2013)</b>
<b>Personne de référence : militaire avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	31 250 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 720 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	24 380 €
<b>Personne de référence : fonctionnaire titulaire civil de l'État (FPE) avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	32 980 €
Revenu individuel moyen du conjoint	21 420 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	29 170 €
<b>Toutes catégories socioprofessionnelles confondues avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	23 720 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 910 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	26 030 €

Sources : INSEE-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2008 à 2013.

Champ<sup>107</sup> : couples dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Champ pour les militaires : hors officiers généraux.

Champ pour les civils de la fonction publique de l'État : hors personnels de direction.

<sup>107</sup> Les revenus et niveaux de vie sont des moyennes annuelles pour les couples uniquement, avec ou sans enfants. Les personnes seules, les familles monoparentales et les ménages complexes ne sont pas pris en compte, ce qui peut entraîner une grande différence avec les statistiques sans sélection. La notion de couple est prise au sens fiscal du terme.

### 1.4.2 Comparaisons avec les agents de la fonction publique de l'État (PCS<sup>108</sup>-INSEE)

**Tableau 79 - Niveau de vie annuel moyen des ménages, sur la période 2008-2013 et par catégorie hiérarchique ou socioprofessionnelle, dont la personne de référence est un militaire ou un fonctionnaire titulaire de l'État**

	2008-2013 (euros 2013)
<b>Personne de référence : militaire officier avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	45 990 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 920 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	31 310 €
<b>Personne de référence : fonctionnaire civil titulaire de catégorie A (FPE) avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	42 860 €
Revenu individuel moyen du conjoint	25 850 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	35 970 €
<b>Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 810 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 140 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	23 060 €
<b>Personne de référence : fonctionnaire civil titulaire de catégorie B (FPE) avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	29 350 €
Revenu individuel moyen du conjoint	20 430 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	27 310 €
<b>Personne de référence : militaire du rang avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	22 870 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 960 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 350 €
<b>Personne de référence : fonctionnaire civil titulaire de catégorie C (FPE) avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	23 950 €
Revenu individuel moyen du conjoint	17 180 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	22 770 €

Sources : INSEE-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2008 à 2013.

Champ<sup>109</sup> : couples dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Champ pour les militaires : hors officiers généraux.

Champ pour les civils de la fonction publique de l'État : hors personnels de direction.

A catégorie socioprofessionnelle équivalente, la différence de niveau de vie annuel moyen entre un ménage dont la personne de référence est un militaire et celui dont la personne de référence est un agent titulaire de la fonction publique de l'État est en défaveur du ménage du militaire.

Sur l'intervalle 2008-2013, le différentiel de niveau de vie annuel moyen s'élève à 13 % entre le ménage dont le référent est un officier et celui dont le référent est un fonctionnaire de catégorie A, à 15,6 % entre les ménages de sous-officier et de catégorie B et à 6,2 % entre les ménages de militaire du rang et de catégorie C.

Si les revenus individuels moyens des personnes de référence de catégorie socioprofessionnelle équivalente sont comparables, la contribution du revenu individuel du conjoint de militaire au

<sup>108</sup> Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003.

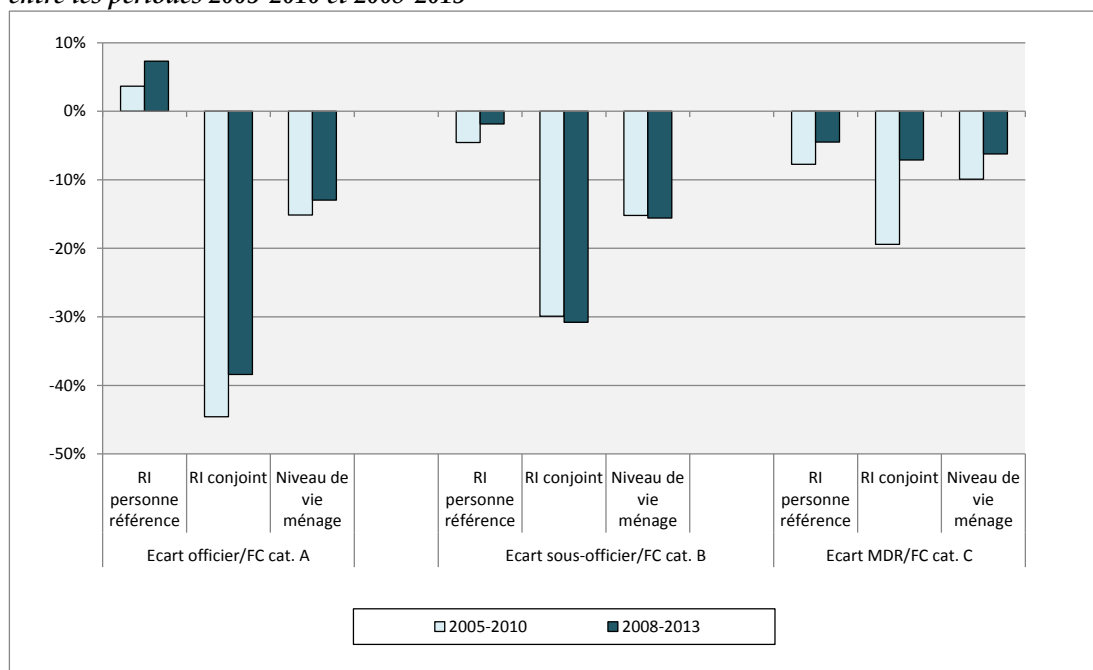
<sup>109</sup> Les revenus et niveaux de vie sont des moyennes annuelles pour les couples uniquement, avec ou sans enfants. Les personnes seules, les familles monoparentales et les ménages complexes ne sont pas pris en compte, ce qui peut entraîner une grande différence avec les statistiques sans sélection. La notion de couple est prise au sens fiscal du terme.

niveau de vie du ménage est, en moyenne, nettement moins importante que celle du conjoint de fonctionnaire civil.

Sur l'intervalle 2008-2013, l'écart de revenu individuel moyen du conjoint est de 38,4 % entre les conjoints d'officier et de catégorie A, de 30,8 % entre les conjoints de sous-officier et de catégorie B et de 7,1 % entre les conjoints de militaire du rang et de catégorie C.

Les revenus individuels annuels moyens des conjoints de militaire, toutes catégories hiérarchiques confondues, sont de niveau comparable (-4 %/+8 % autour de la valeur moyenne). En moyenne, le revenu du conjoint de militaire du rang apparaît même supérieur aux revenus des conjoints d'officier et de sous-officier.

**Graphique 45 - Évolution des écarts de niveaux de vie moyens entre les ménages de militaire et ceux de fonctionnaire civil titulaire de l'État, par catégorie hiérarchique ou socioprofessionnelle, entre les périodes 2005-2010 et 2008-2013**



Sources : INSEE-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2005 à 2010 et 2008 à 2013.

Champ<sup>110</sup> : couples dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Champ pour les militaires : hors officiers généraux.

Champ pour les civils de la fonction publique de l'État : hors personnels de direction.

Nota : RI = revenu individuel. FC = fonctionnaire civil.

Lecture : sur la période 2005-2010, le revenu individuel moyen du conjoint dans un ménage dont la personne de référence est un officier est inférieur de 44,6 % à celui du conjoint dans un ménage dont la personne de référence est un fonctionnaire civil titulaire de catégorie A de la fonction publique de l'État.

Lecture : sur la période 2008-2013, le niveau de vie d'un ménage dont la personne de référence est un militaire du rang est inférieur de 6,2 % à celui d'un ménage dont la personne de référence est un fonctionnaire civil titulaire de catégorie C de la fonction publique de l'État.

<sup>110</sup> Les revenus et niveaux de vie sont des moyennes annuelles pour les couples uniquement, avec ou sans enfants. Les personnes seules, les familles monoparentales et les ménages complexes ne sont pas pris en compte, ce qui peut entraîner une grande différence avec les statistiques sans sélection. La notion de couple est prise au sens fiscal du terme.

### 1.4.3 Comparaisons avec les agents du secteur privé

**Tableau 80 - Niveau de vie annuel moyen des ménages, sur la période 2008-2013, selon la catégorie hiérarchique ou socioprofessionnelle (secteur privé) de la personne de référence**

	2008-2013 (euros 2013)
<b>Personne de référence : militaire officier avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	45 990 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 920 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	31 310 €
<b>Personne de référence : « cadre » avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	52 090 €
Revenu individuel moyen du conjoint	22 870 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	39 020 €
<b>Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 810 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 140 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	23 060 €
<b>Personne de référence : « profession intermédiaire » avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 000 €
Revenu individuel moyen du conjoint	18 240 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	25 730 €
<b>Personne de référence : militaire du rang avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	22 870 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 960 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 350 €
<b>Personne de référence : « employé » avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	21 060 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 640 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 270 €
<b>Personne de référence : « ouvrier » avec conjoint</b>	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	19 720 €
Revenu individuel moyen du conjoint	12 420 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	19 130 €

Sources : INSEE-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2008 à 2013.

Champ<sup>111</sup> : couples dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Champ pour les militaires : hors officiers généraux.

Entre les périodes 2006-2011 et 2008-2013, les différences de niveaux de vie entre le ménage dont la personne de référence est un militaire et celui dont la personne de référence est un agent du secteur privé sont globalement stables, avec une tendance à une légère baisse.

Sur la période 2008-2013, les niveaux de vie annuels moyens des ménages dont la personne de référence est un officier et un sous-officier sont inférieurs respectivement à ceux des ménages dont le référent est un cadre (- 19,8 %) et dont le référent exerce une profession intermédiaire (- 10,4 %). À l'inverse, le ménage dont la personne de référence est un militaire du rang dispose d'un niveau de vie annuel moyen équivalent à celui du ménage dont la personne de référence est un employé (+ 0,4 %) et supérieur à celui du ménage dont la personne de référence est un ouvrier (+ 11,6 %).

Parallèlement, les revenus individuels des conjoints d'officier et de sous-officier sont en moyenne inférieurs respectivement à ceux des conjoints de cadre (- 30,4 %) et de profession intermédiaire (- 22,5 %). Le revenu individuel du conjoint de militaire du rang est équivalent à celui du conjoint d'employé (+ 2 %) et supérieur à celui du conjoint d'ouvrier (+ 28,5 %).

<sup>111</sup> Les revenus et niveaux de vie sont des moyennes annuelles pour les couples uniquement, avec ou sans enfants. Les personnes seules, les familles monoparentales et les ménages complexes ne sont pas pris en compte, ce qui peut entraîner une grande différence avec les statistiques sans sélection. La notion de couple est prise au sens fiscal du terme.

#### 1.4.4 Comparaisons avec la population française

Le Haut Comité a souhaité continuer à présenter les données relatives au **revenu disponible médian**, issues des études de l'INSEE concernant la population française, afin de les comparer avec la population militaire. Contrairement au revenu moyen qui est la somme des revenus des ménages rapportée à leur nombre, le revenu disponible médian partage la population en deux parties égales : il y a autant de ménages dont le revenu est inférieur à cette médiane, qu'il y en a dont le revenu est supérieur.

Sur la période 2008-2013 et pour toutes les catégories hiérarchiques, le revenu disponible annuel médian des ménages dont la personne de référence est un militaire est supérieur à celui de l'ensemble de la population française ; de 80,7 % quand la personne de référence est un officier et respectivement de 26,4 % et 7,3 % quand il s'agit d'un sous-officier et d'un militaire du rang. L'écart de niveau de vie annuel médian entre les ménages dont le référent est un militaire et les ménages français est de 48,5 % quand le militaire est un officier et de 6,5 % quand il s'agit d'un sous-officier. Cet écart apparaît très légèrement à la défaveur du ménage dont le référent est un militaire du rang avec un niveau de vie annuel médian inférieur de 0,7 % à celui des ménages français.

**Tableau 81 – Comparaisons, sur la période 2008-2013, entre les ménages de « l'ensemble de la population française » et ceux dont la personne de référence est un militaire**

Période 2008-2013 (euros 2013)	Ensemble de la population	Personne de référence		
		Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Revenu disponible médian des ménages	30 030 €	54 250 €	37 970 €	32 230 €
Niveau de vie annuel médian des ménages <sup>112</sup>	20 020 €	29 730 €	21 330 €	19 870 €

Sources : INSEE-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2008 à 2013.

Champ<sup>113</sup> : ménages dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Champ pour les militaires : hors officiers généraux.

Lecture : pour la période 2008-2013, la moitié des ménages dont la personne de référence est un militaire du rang a un revenu disponible inférieur à 32 230 € et un niveau de vie annuel inférieur à 19 870 €. Parallèlement, l'autre moitié a un revenu disponible supérieur à 32 230 € et un niveau de vie annuel supérieur à 19 870 €.

## 2 PENSIONS MILITAIRES DE RETRAITE

Depuis 2015, le Haut Comité suit l'évolution du nombre de militaires qui quittent le service actif, avec ou sans le bénéfice d'une pension militaire de retraite.

Toute différence entre la somme des items d'un tableau et leur total affiché résulte de l'utilisation d'arrondis.

### Conditions d'ouverture du droit à pension

#### Concernant les militaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

1. avant 15 ans de service :  
affiliation rétroactive au régime général et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (IRCANTEC).
2. après 15 ans de service :
  - a. pour les non officiers :
    - avant 17 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
    - après 17 ans de service : jouissance immédiate.

<sup>112</sup> Le niveau de vie médian est égal à la médiane des revenus disponibles rapportés au nombre d'unités de consommation du ménage.

<sup>113</sup> Le champ des données porte sur l'ensemble des ménages, quelle que soit la situation familiale (contrairement aux données des § 1.4.1 à 1.4.3).

- b. pour les officiers de carrière :
  - avant 27 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
  - après 27 ans de service : jouissance immédiate.
- c. pour les officiers sous contrat :
  - avant 20 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
  - à 20 ans de service : jouissance immédiate.

**Concernant les militaires recrutés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 :**

1. avant 2 ans de service :  
affiliation rétroactive au régime général et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (IRCANTEC).
2. entre 2 ans et moins de 15 ans de service :  
liquidation à l'âge légal de la retraite (actuellement 62 ans).
3. à partir de 15 ans de service :
  - a. pour les non officiers :
    - avant 17 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
    - après 17 ans de service : jouissance immédiate.
  - b. pour les officiers de carrière :
    - avant 27 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
    - après 27 ans de service : jouissance immédiate.
  - c. pour les officiers sous contrat :
    - avant 20 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
    - à 20 ans de service : jouissance immédiate.

**Calcul de la pension militaire de retraite**

D'une manière générale, le montant de la pension militaire de retraite dépend de deux facteurs :

- le nombre d'années liquidables (durée de la carrière et bonifications éventuelles) ;
- la rémunération de référence basée sur l'indice afférent au dernier échelon détenu (au moins six mois) par le militaire avant son départ.

Le taux de liquidation maximum est fixé par l'article L13 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) à 75 % de cet indice et peut atteindre 80 % du fait des bonifications.

À la pension ainsi calculée peut s'ajouter une majoration pour le militaire ayant élevé au moins trois enfants, sans que le montant de la pension majorée puisse excéder le montant correspondant à 100 % de la rémunération indiciaire du militaire.

Le montant de la pension repose essentiellement sur la solde indiciaire, qui ne constitue qu'une partie de la solde d'active en raison de tout un ensemble de primes (*cf.* partie 4, § 1.2.2).

De ce fait, le taux de remplacement<sup>114</sup> réel, intégrant les primes, non soumises à cotisation pour la retraite et variables selon l'emploi, est difficile à estimer mais est assurément inférieur au taux de remplacement théorique (primes non comprises).

En moyenne, près de 72 % des officiers, 69 % des sous-officiers et 23 % des militaires du rang des trois armées ont quitté le service actif en 2015 avec le bénéfice d'une pension militaire de retraite à jouissance immédiate alors que parallèlement près de 18 % des officiers, 29 % des sous-officiers et 76 % des militaires du rang n'ont pas acquis de droit à pension militaire. Pour autant, les années

<sup>114</sup> Le taux de remplacement se définit comme le rapport entre le montant de la première pension et celui de la dernière rémunération d'activité.

de service de ces derniers seront prises en compte<sup>115</sup> soit par le régime général et l'IRCANTEC, soit par le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État.

La proportion de départs avec droit à pension militaire de retraite à jouissance immédiate a progressé, entre 2014 et 2015, pour toutes les catégories, dans chaque armée, hormis pour les sous-officiers de l'armée de l'air pour lesquels elle est passée de 69,6 % en 2014 à 62,7 % en 2015, valeur inférieure à la moyenne de la catégorie (69 %).

Même si la proportion de militaires du rang bénéficiant d'une pension militaire de retraite à jouissance immédiate progresse légèrement entre 2014 (22,1 %) et 2015 (23,3 %), il n'en demeure pas moins que plus des trois quarts de cette catégorie ont quitté l'institution sans avoir acquis de droit à pension militaire.

**Tableau 82 - Nombre de militaires ayant quitté l'institution en 2015, par armée, selon la catégorie et le droit à pension militaire de retraite**

Année 2015		Départs avec retraite à jouissance immédiate (RJI)	Départs avec retraite à jouissance différée (RJD)	Départs sans pension militaire de retraite	Ratio départs avec RJI / total des départs de la catégorie	
					2015	Rappel 2014
Terre	Officiers	650	80	167	72,5 %	72,2 %
	Sous-officiers	1 978	43	670	73,5 %	69,5 %
	Militaires du rang	1 960	20	6 168	24,1 %	22,6 %
Marine	Officiers	132	17	52	65,7 %	58,6 %
	Sous-officiers	1 025	39	449	67,7 %	63,6 %
	Militaires du rang	82	0	752	9,8 %	8,6 %
Air	Officiers	301	42	55	75,6 %	74,5 %
	Sous-officiers	1 112	50	611	62,7 %	69,6 %
	Militaires du rang	276	29	659	28,6 %	28,1 %
<b>Totaux</b>		<b>7 516</b>	<b>320</b>	<b>9 583</b>		
<b>Rappel totaux 2014</b>		7 560	439	10 007		

Source : réponse à un questionnaire adressé à la DRH-MD/SPP-RH/PEP2 par le Haut Comité.

Champ : militaires (hors volontaires) ayant quitté l'institution en 2015 (hors mobilité, hors décès), terre, marine et air. Périmètre géré (en et hors PMEA).

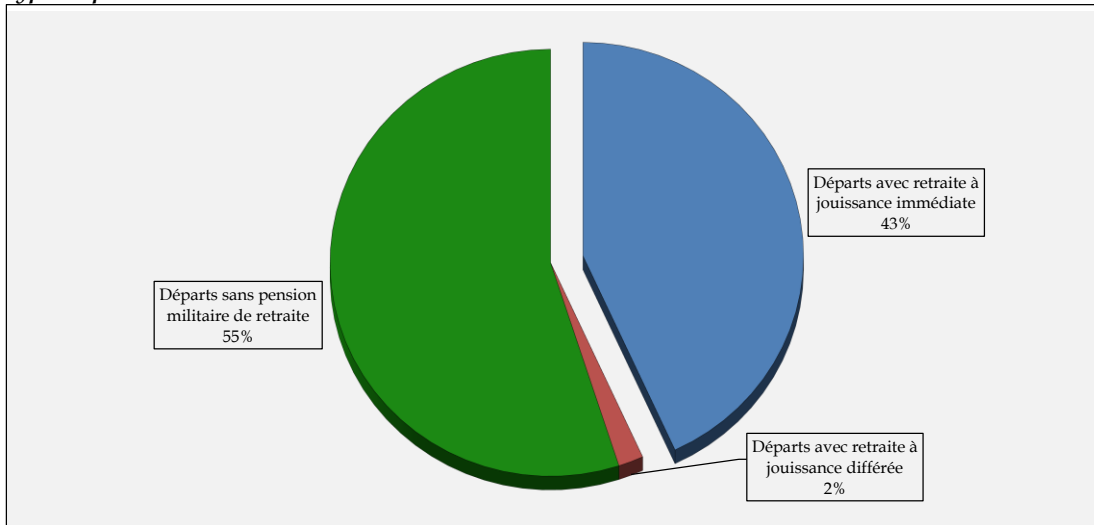
Lecture : 650 officiers de l'armée de terre ont quitté l'institution en ayant droit à une pension militaire de retraite à jouissance immédiate, soit 72,5 % de l'ensemble des départs d'officiers de l'armée de terre.

Sur l'ensemble des départs définitifs de militaires des trois armées en 2015, 55 % d'entre eux sont partis (56 % en 2014) sans pension militaire de retraite, cette population étant composée à 79 % de militaires du rang et 18 % de sous-officiers.

<sup>115</sup> En fonction de la date d'entrée en service et du nombre d'années de service.



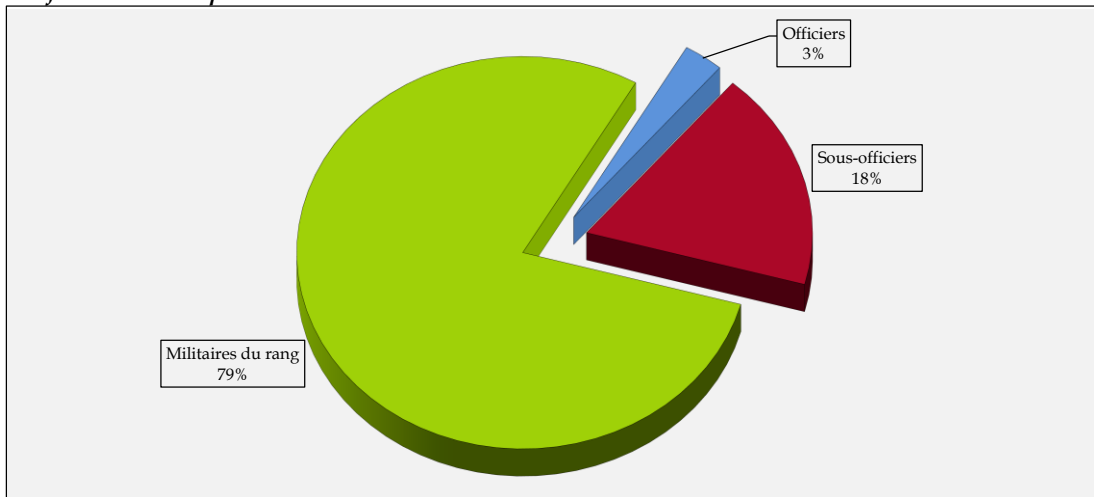
**Graphique 46 – Proportion de militaires des trois armées ayant quitté le service en 2015, selon le type de pension militaire**



Source : réponse à un questionnaire adressé à la DRH-MD/SPP-RH/PEP2 par le Haut Comité.

Champ : militaires (hors volontaires) ayant quitté le service actif en 2015 (hors mobilité, hors décès), terre, marine et air. Périmètre géré (en et hors PMEAs).

**Graphique 47 – Répartition, par catégorie, des militaires des trois armées ayant quitté le service actif en 2015 sans pension militaire de retraite**

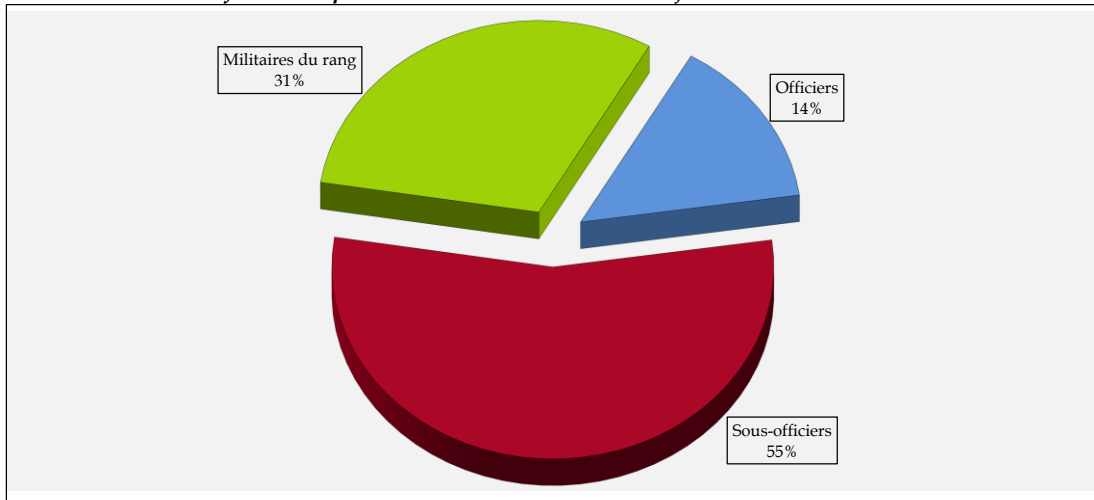


Source : réponse à un questionnaire adressé à la DRH-MD/SPP-RH/PEP2 par le Haut Comité.

Champ : militaires (hors volontaires) ayant quitté le service actif en 2015 (hors mobilité, hors décès), terre, marine et air. Périmètre géré (en et hors PMEAs).

Plus de la moitié des militaires des trois armées bénéficiaires, au moment de leur départ définitif de l'institution, d'une pension militaire de retraite à jouissance immédiate sont des sous-officiers. Au pourcentage près, les répartitions par catégorie de l'année 2015 sont similaires à celles relevées en 2014.

**Graphique 48 – Répartition, par catégorie, des militaires des trois armées ayant quitté le service en 2015 avec le bénéfice de la pension militaire de retraite à jouissance immédiate**



Source : réponse à un questionnaire adressé à la DRH-MD/SPP-RH/PEP2 par le Haut Comité.

Champ : militaires (hors volontaires) ayant quitté le service actif en 2015 (hors mobilité, hors décès), terre, marine et air. Périmètre géré (en et hors PME).A).

À l'instar des données sur les rémunérations, les valeurs présentées ci-dessous sont des données statistiques moyennes.

Elles intègrent tous les militaires, y compris les gendarmes, qui ont accédé au bénéfice de la retraite en 2015 et, par conséquent, agrègent, au sein de chaque catégorie, des durées de service, des indices de solde et des situations personnelles différents.

Par exemple, les sous-officiers des armées ont en moyenne quitté le service actif en 2015 à 25 ans de service avec un taux de liquidation de 67 % quand ceux de la gendarmerie ont en moyenne 32 ans de service et un taux de liquidation de 74 %.

Toutefois, elles permettent d'estimer que la moitié des sous-officiers qui ont quitté le service actif en 2015 perçoivent une pension militaire de retraite inférieure à 1 663 €. Pour la moitié des militaires du rang, elle est inférieure à 686 €.

Par ailleurs et en moyenne, après plus de 27 ans de service, le sous-officier de 48 ans perçoit, pour un taux de liquidation de 70 %, une pension d'environ 1 500 €. En moyenne, les militaires du rang radiés des contrôles en 2015 sont âgés de 34 ans, ont près de 13 années de service et disposent d'une pension militaire de retraite d'un montant de 574 €<sup>116</sup>.

<sup>116</sup> En moyenne, les gendarmes adjoints volontaires sont âgés de 24 ans, ont près de 3 années de service et perçoivent une pension d'un montant de 121 euros.

**Tableau 83 - Données relatives aux militaires ayant quitté le service actif en 2015 et bénéficiaires d'une pension militaire de retraite en 2015**

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
<b>Durée moyenne de service (en années)</b>	32,80	27,54	12,93 <sup>(1)</sup>
<b>Âge moyen (en années)</b>	53,40	48,30	33,80
<b>Taux de liquidation moyen</b>	77,27 %	70,13 %	32,78 %
<b>Niveau moyen de la pension mensuelle brute (en euros)</b>	2 888	1 526	574
<b>Niveau médian<sup>117</sup> de pension mensuelle brute (en euros)</b>	2 737	1 663	686

Source : réponse à un questionnaire adressé à la DRH-MD/Sous-direction des pensions par le Haut Comité.

Champ : tout personnel militaire ayant droit des forces armées (hors décès) radié des cadres/contrôles en 2015 avec le bénéfice d'une pension militaire de retraite en 2015<sup>118</sup>.

(1) Temps de service moyen nettement inférieur aux 17 ans de service exigés en 2015 pour prétendre à une RJI du fait du nombre de militaires du rang radiés des contrôles pour invalidité avant cette durée de services effectifs, ce qui leur ouvre un droit à pension à jouissance immédiate, sans condition de durée de service, ni d'âge.

Comme le niveau de pension dépend essentiellement de la durée des services actifs et de l'indice de solde, les militaires du rang, destinés à des carrières de courte durée, ont mécaniquement les montants de pension militaire les moins élevés.

En moyenne, un tiers des militaires du rang radiés des contrôles en 2015 et attributaires d'une pension militaire de retraite en 2015 a un niveau moyen de pension mensuelle brute inférieur à 250 € et un autre tiers a un niveau moyen compris entre 750 et 1 000 €.

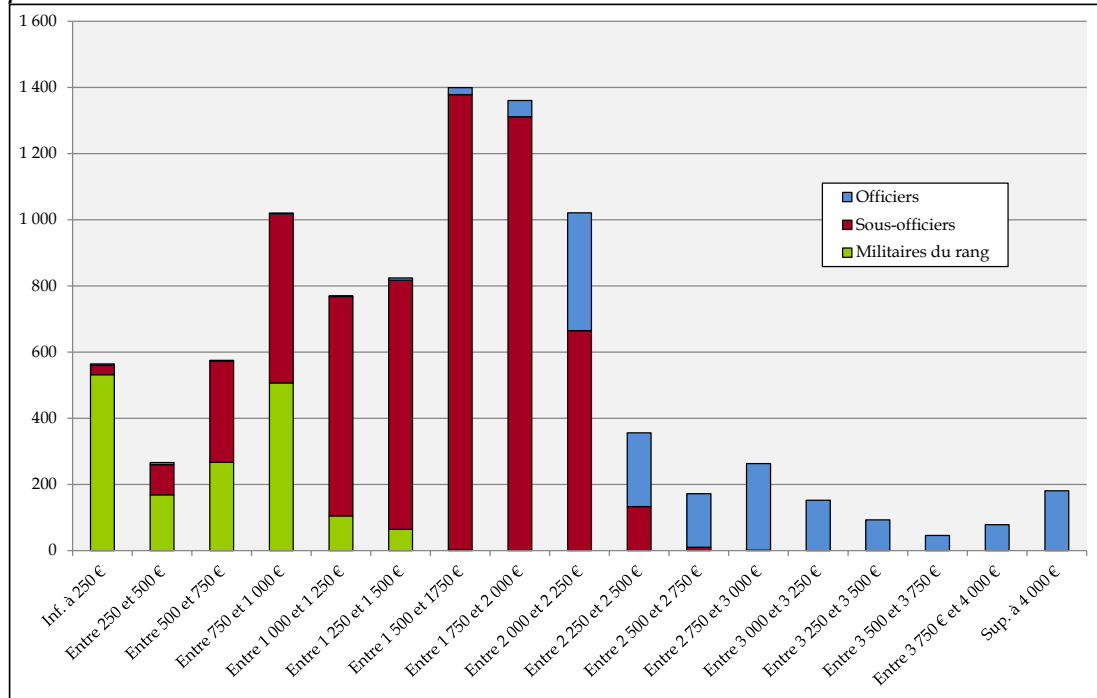
Parallèlement, 46 % des sous-officiers, comptant près des deux tiers des sous-officiers de la gendarmerie et un tiers des sous-officiers des armées, ont un niveau moyen de pension mensuelle brute compris entre 1 500 et 2 000 €.

16 % des militaires de cette catégorie, dont 6 % des sous-officiers de la gendarmerie et 23 % des armées, ont un niveau moyen inférieur à 1 000 €.

<sup>117</sup> La médiane est la valeur qui coupe une série statistique en deux groupes de même effectif. La médiane est moins sensible que la moyenne à la présence de valeurs extrêmes.

<sup>118</sup> Pension militaire de retraite à jouissance immédiate et pension militaire de retraite à jouissance différée pour les militaires dont la radiation des cadres et la jouissance différée interviennent en 2015.

**Graphique 49 - Nombre de militaires radiés des cadres/contrôles en 2015 avec le bénéfice d'une pension militaire de retraite en 2015, par catégorie et en fonction du montant mensuel brut de la pension**



Source : réponse à un questionnaire adressé à la DRH-MD/Sous-direction des pensions par le Haut Comité.

Champ : tout personnel militaire ayant droit des forces armées (hors décès) radié des cadres/contrôles en 2015 avec le bénéfice d'une pension militaire de retraite en 2015.

## PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE

### 1 HABILLEMENT

Dans son 8<sup>e</sup> rapport sur l'administration des militaires, le Haut Comité s'est intéressé au suivi des stocks d'habillement en délivrances individuelle et collective qui permettent aux militaires de renouveler certains effets de leur tenue de travail. Des ruptures de stock rendaient la vie quotidienne des militaires difficile, mettant parfois le chef militaire dans des situations délicates au regard de la réglementation sur le travail (port d'effets de sécurité).

Dans son 10<sup>e</sup> rapport sur la condition des militaires engagés dans les opérations de protection du territoire et de la population, le Haut Comité a constaté, lors de la montée en puissance de l'opération Sentinelle, un défaut de quantité et de qualité du service rendu dans le domaine de la fourniture d'habillements (treillis, chaussures) et d'effets de protection (gilets pare-balles).

Le Haut Comité continue de constater une faible disponibilité des effets d'habillement, notamment au sein de l'armée de l'air et s'interroge sur la capacité de la chaîne habillement à fournir en quantité, en qualité et dans les délais, la totalité des effets nécessaires au personnel d'active et de réserve nouvellement recruté.

*Tableau 84 - Taux de rupture, en 2015, des stocks d'habillement dans les établissements logistiques du commissariat des armées (ELOCA) - ruptures brutes sur les catalogues des armées (en %)*

	Jan	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Aout	Sept	Oct	Nov	Déc	Total
<b>Terre</b>	12	12	12	11	7	7	6	6	6	6	6	6	<b>8</b>
<b>Marine</b>	13	11	10	9	8	8	9	7	7	7	7	7	<b>9</b>
<b>Air</b>	11	12	13	12	16	16	16	14	14	14	14	14	<b>14</b>

Source : SCA.

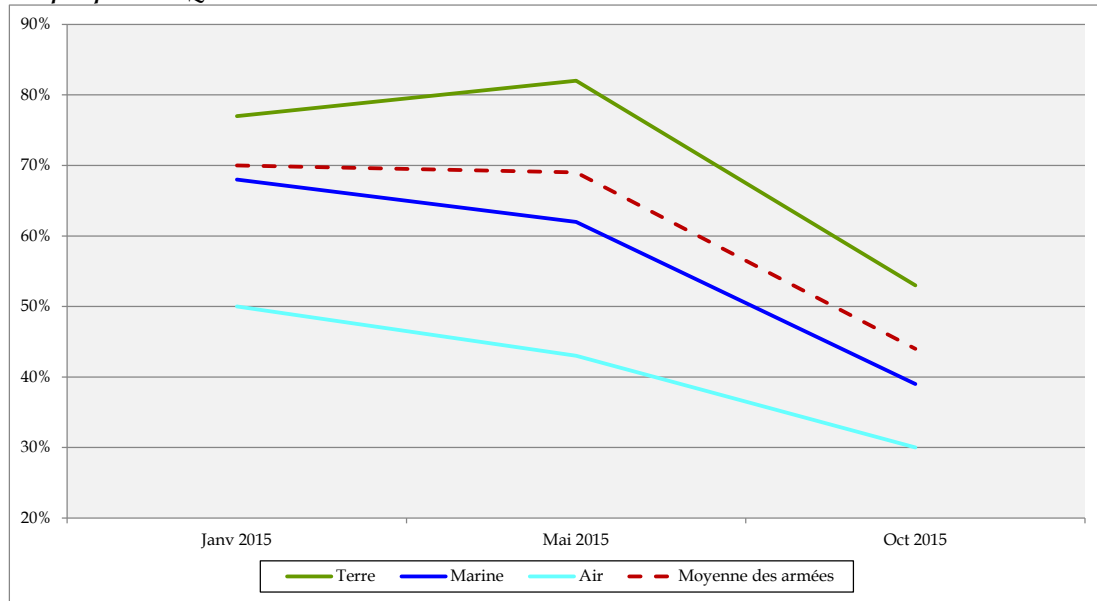
Champ : catalogues d'effets d'habillement des armées de terre, marine et air.

Lecture : en 2015, 14 % des articles d'habillement de l'armée de l'air référencés étaient en rupture de stock.

Le centre interarmées de coordination du soutien (CICoS) évalue le taux de satisfaction des utilisateurs dans divers domaines dont l'habillement grâce à des indicateurs de qualité du service rendu (QSR).

Le graphique ci-dessous reflète l'insatisfaction des soutenus dans le domaine de l'habillement, liée notamment au niveau insuffisant des stocks.

Il confirme les tendances observées dans le tableau 84.

**Graphique 50 – Qualité du service rendu dans le domaine de l'habillement en 2015**

Source : centre interarmées de coordination du soutien (CICoS).

Champ : éléments issus des comptes rendus élaborés par l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air à partir du SI CHEOPS, du SI SILLAGE, des SIAs (SI métier) et des comptes rendus trimestriels des formations soutenues et mensuelles des ComBdD. En 2015, 167 formations de l'armée de terre, 190 formations de la marine et 46 formations de l'armée de l'air ont renseigné les questionnaires.

Lecture : en octobre 2015, 30 % du personnel de l'armée de l'air est satisfait de la qualité du service rendu dans le domaine de l'habillement.

## 2 ALIMENTATION

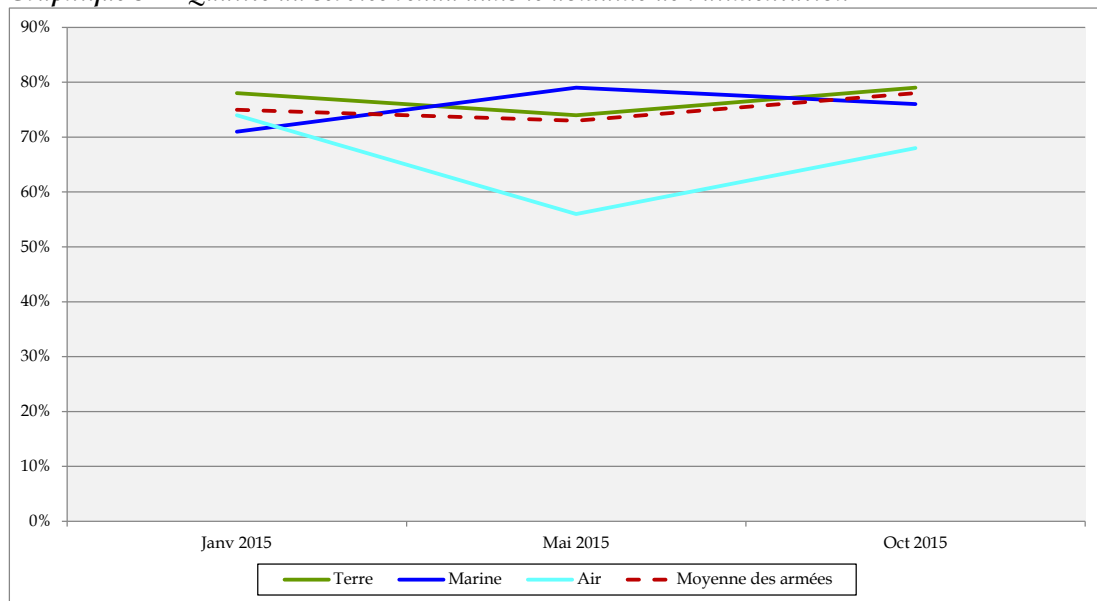
Certaines contraintes et impératifs de service peuvent conduire à la gratuité de l'alimentation. Cependant les politiques mises en place ainsi que les allocations attribuées pour couvrir tout ou partie du montant des repas répondent à des logiques propres à chaque force armée.

Des travaux sont toujours en cours pour établir une politique interarmées uniforme et cohérente.

La mesure de la qualité du service rendu dans le domaine « restauration » au cours de l'année 2015 traduit une relative satisfaction du service rendu.

Outre la complexité de la tarification des repas, les militaires soutenus évoquent cependant l'état dégradé de l'infrastructure ainsi que, au niveau local, des choix d'organisation guidés par les déflations d'effectifs plutôt que par la qualité du service à rendre.

Les militaires de l'armée de l'air observent la qualité parfois médiocre des repas en soirée et durant les fins de semaine.

**Graphique 51 – Qualité du service rendu dans le domaine de l'alimentation<sup>119</sup>**

Source : centre interarmées de coordination du soutien (CICoS).

Champ : éléments issus des comptes rendus élaborés par l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air à partir du SI CHEOPS, du SI SILLAGE, des SIAs (SI métier) et des comptes rendus trimestriels des formations soutenues et mensuelles des ComBdD. En 2015, 167 formations de l'armée de terre, 190 formations de la marine et 46 formations de l'armée de l'air ont renseigné les questionnaires.

### 3 HÉBERGEMENT ET LOGEMENT FAMILIAL

#### 3.1 HÉBERGEMENT<sup>120</sup>

Lorsque le statut du personnel le prévoit (militaire du rang) ou que les circonstances y incitent sans que cette possibilité constitue un droit (célibataire géographique), le militaire peut disposer d'un hébergement à titre gratuit, non fiscalisé<sup>121</sup>. Toutefois, le paiement de certaines prestations accessoires peut être demandé à l'occupant.

Depuis 2015, l'état-major des armées, en s'appuyant sur le service du commissariat des armées et en associant les armées, directions et services, le secrétariat général pour l'administration et la direction générale de l'armement, a œuvré pour élaborer une politique interarmées du soutien-hébergement-hôtellerie. Cette politique propose une harmonisation tarifaire, une standardisation de l'offre et un juste dimensionnement du parc.

#### 3.2 LOGEMENT FAMILIAL

La politique d'aide au logement au ministère de la défense vise un double objectif : compenser la mobilité exigée des militaires et répondre à une préoccupation sociale au profit des militaires à revenus modestes.

Elle permet aux militaires soumis à une forte mobilité géographique de se loger, en leur épargnant des démarches longues et souvent onéreuses et en leur proposant des logements locatifs, qu'ils soient domaniaux ou réservés auprès de bailleurs comme la société nationale immobilière (SNI), principalement dans les zones où le logement est rare et les loyers élevés.

<sup>119</sup> Avertissement : jusqu'à la QSR d'octobre 2015, le domaine R2HL constituait un seul domaine. Après octobre 2015, il comprend 3 domaines distincts (restauration, hébergement-hôtellerie, loisirs).

<sup>120</sup> L'hébergement, qui se distingue du logement, vise à mettre à la disposition d'un militaire, de façon temporaire et dès lors qu'il satisfait à certains critères, une chambre dans une enceinte militaire. L'hébergement ne permet pas, par définition, d'accueillir une famille, ni un conjoint.

<sup>121</sup> Exonération de la taxe d'habitation, de la contribution à l'audiovisuel public pour les télévisions, des taxes et redevances d'enlèvement des ordures ménagères.

En 2015, le parc du ministère de la défense compte 44 715 logements dont 36 260 logements réservés (36 694 en 2014) et 8 455 logements domaniaux (8 784 en 2014). 27 % de ces logements (12 311) sont localisés en région parisienne.

L'attribution d'un logement ne peut être considérée comme un droit, hormis les cas où elle est la contrepartie d'une obligation de service.

Le taux de réalisation, qui fait le rapport entre le nombre de demandes déposées et le nombre de logements attribués, s'établit en 2015 à 52,4 % (51,6 % en 2014). Ce taux est de 66,9 % pour le personnel affecté en Ile-de-France en 2015.

Le logement en casernement de la gendarmerie, concédé par nécessité absolue de service (NAS) est un fondement du fonctionnement de la gendarmerie. Il est précisé à l'article L4145-2 du code de la défense.

Le logement, au sein de la gendarmerie regroupe quatre situations distinctes :

- le logement familial concédé NAS (les officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie et les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif n'y sont pas éligibles) ;
- le logement militaire familial ;
- le logement militaire non familial ;
- le logement non familial des volontaires de la gendarmerie.

En fonction des zones d'affectation et de la nature des logements (domaniaux ou locatifs), leur qualité varie fortement.

Les 75 036 logements concédés par nécessité absolue de service (CLNAS), se répartissent, au 1<sup>er</sup> juillet 2016, en 30 598 logements domaniaux et 44 438 logements locatifs dans des casernes ou des annexes de casernement.

---

### 3.3 ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ

---

Parmi toutes les conséquences de la mobilité géographique sur les conditions de vie des militaires et de leur famille, le Haut Comité s'est attaché à observer son influence sur l'accèsion à la propriété.

Dans son premier rapport<sup>122</sup>, il avait relevé que la proportion de militaires propriétaires de leur résidence principale était moindre que chez les autres agents publics, quelle que soit la tranche d'âge à laquelle ils appartiennent (25 % de propriétaires parmi l'ensemble de la population militaire hors gendarmes contre 58,5 % parmi l'ensemble des agents publics). Il indiquait que la mobilité géographique contribuait à rendre l'accèsion des militaires (hors gendarmerie, ceux-ci étant soumis à des obligations spécifiques) à la propriété plus difficile et plus tardive.

D'autres enquêtes<sup>123</sup>, publiées en 2007, 2010 et 2012 par la direction des ressources humaines du ministère de la défense, ont permis d'actualiser les données précédentes et fourni de nouveaux éclairages sur le lien entre la mobilité et l'accèsion à la propriété. Ces constats ont été insérés dans le 6<sup>e</sup> rapport<sup>124</sup> du Haut Comité et ne sont pas repris ici.

Une enquête diffusée par la DRH-MD en mars 2014<sup>125</sup> montre que la proportion de militaires propriétaires de leur résidence principale s'est accrue entre 2001 et 2009 mais connaît depuis un fléchissement de 6 points. Ce taux varie aussi selon les tranches d'âge<sup>126</sup>.

---

<sup>122</sup> Premier rapport du HCECM, p. 24. Source : observatoire social de la défense, enquête famille 2001 - INSEE, enquête emploi 2000.

<sup>123</sup> DRH-MD, « Le logement des militaires et des civils de la défense », juin 2007 ; DRH-MD, « Les militaires et leur famille », juin 2010 ; DRH-MD, « Le logement des militaires : constat et attentes », janvier 2012.

<sup>124</sup> HCECM, « Revue annuelle de la condition militaire 2012 », juin 2012, p. 178 à 181.

<sup>125</sup> Enquête de la DRH-MD « Votre expérience de la mobilité géographique », mars 2014, p. 51.

<sup>126</sup> Les plus de 40 ans sont majoritairement propriétaires de leur logement principal.



La même diminution est constatée dans le cas particulier des militaires en couple avec enfants : en 2014, 36 % sont propriétaires contre 47 % en 2012.

Le taux de militaires propriétaires ou accédant à la propriété de leur résidence principale reste, dans l'ensemble, bien inférieur à celui observé dans la population française. Cette situation s'explique en partie par la jeunesse du personnel militaire.

\*  
\* \*

#### **Recommandation n° 4**

Le soutien du personnel militaire dans le cadre de son activité varie en fonction des politiques mises en place par chaque force armée dans les domaines de l'alimentation et l'hébergement. L'interarmisation induite par la création des bases de défense permet à chacun de se comparer et met en exergue les similitudes mais surtout les différences de traitement.

Le Haut Comité réitère sa recommandation qui tend, chaque fois qu'il est possible et sans nivellement par le bas, à étudier une harmonisation des politiques dans ces deux domaines clés de la condition militaire.

## 4 ACTION SOCIALE

### **Avertissement**

Depuis le mois de juillet 2014, l'action sociale de la défense a déployé une nouvelle application informatique qui ne permet pas d'obtenir la continuité des séries statistiques publiées jusqu'alors par le HCECM.

Par conséquent le Haut Comité a choisi de limiter la publication de certaines données aux seules années 2014 et 2015.

### 4.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

#### 4.1.1 Activités

L'action sociale de la défense, complémentaire du régime social général et de l'action sociale interministérielle, intervient dans trois domaines principaux : le soutien à la vie professionnelle, le soutien à la vie personnelle et familiale, les vacances et les loisirs.

Parmi les prestations les plus emblématiques mises en place en 2015, on note :

- le dispositif de soutien psychologique des familles de militaires et de civils projetés en opération extérieure ou en mission intérieure (VIGIPIRATE, y compris Sentinelle, et HARPIE) ;
- la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD) qui se substitue à la prestation chèque emploi service universel (CESU) défense ;
- l'adoption du plan « petite enfance 2015-2019 » et l'ouverture de 297 places d'accueil de jeunes enfants ;
- l'ouverture d'une maison des blessés et des familles à l'hôpital d'instruction des armées Percy.

#### 4.1.2 Budget

En expansion sur la période 2007 à 2011, le budget de l'action sociale du ministère de la défense décroît depuis pour atteindre 178 M€ en 2015, soit une diminution de 2,5 % (4,5 M€) par rapport à 2014.

Rapportée aux effectifs civils et militaires, l'action sociale dispose, en 2015, d'environ 500 € par agent. En 2011, ce montant s'élevait à 525 €.

**Tableau 85 - Évolution du budget consacré à l'action sociale (en M€)**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Budget</b>	186,5	183,1	184,1	193,5	205,0	203,3	188,6	182,5	178,0

Source : DRH-MD, Bilan social (éditions successives).

Champ : budget global de l'action sociale comprenant les prestations sociales, les rémunérations et charges sociales, les remboursements réaffectés à la délivrance de prêts, les crédits d'investissement et les crédits de fonctionnement.

Hors investissements et dépenses de personnel, le budget prévisionnel alloué à l'action sociale s'élève pour l'année 2015 à 90,2 M€ ainsi répartis : 28,7 M€ en actions sociales (dont la protection sociale complémentaire), 20,5 M€ en vacances et loisirs, 15,2 M€ pour la garde d'enfants, 11,3 M€ pour le soutien social, 5,5 M€ pour la mobilité et le logement, 3,4 M€ pour les aides individuelles, 4,4 M€ pour le soutien aux structures et 1,2 M€ pour le soutien du réseau social.

## 4.2 PRESTATIONS ET INTERVENTIONS

Pour la deuxième année, le Haut Comité a souhaité isoler les données propres aux militaires des forces armées dans les domaines du soutien à la vie professionnelle et dans celui du soutien à la vie personnelle et familiale.

### 4.2.1 Soutien à la vie professionnelle

Le soutien à la vie professionnelle comprend :

- l'accompagnement des transitions professionnelles ;
- l'accompagnement des ressortissants confrontés à des problématiques familiales ou de santé ;
- le soutien des familles de militaires en mission.

Entrent également dans ce domaine les prestations éducation, les aides familiales et ménagères à domicile et certains secours ou prêts sociaux.

Entre 2008 et 2013, 255 049 militaires ont bénéficié d'un accompagnement de l'action sociale dans le domaine professionnel. Parmi ceux-ci, 48,9 % sont de l'armée de terre, 22,6 % de l'armée de l'air, 18,4 % de la gendarmerie et 8,4 % de la marine.

Après une année 2011 marquée par une augmentation du nombre de bénéficiaires (+ 8,5 % par rapport à 2010) et d'interventions (+ 8 %) certainement due à LOUVOIS, la situation redevient stable.

**Tableau 86 - Montant des prestations du domaine « soutien à la vie professionnelle » versées au profit du personnel militaire en activité en 2015 (en K€)**

	2015
<b>Terre</b>	7 379,3
<b>Marine</b>	1 964,7
<b>Air</b>	3 470,5
<b>Gendarmerie</b>	4 018,2
<b>Autres</b>	90,7
<b>Total</b>	16 923,4

Source : DRH-MD/Action sociale (systèmes MEYRON, SIAS et IGeSA).

Champ : militaires des forces armées en activité.

### 4.2.2 Soutien à la vie personnelle et familiale

Le soutien à la vie personnelle et familiale comprend :

- l'accompagnement de ressortissants confrontés à des problématiques de santé ;
- les soutiens aux familles endeuillées.

Font aussi partie de ce domaine l'aide à la reconnaissance d'une nouvelle affectation, les aides liées aux restructurations, la PSAD, la garde d'enfants en horaires atypiques et certains secours ou prêts sociaux.

**Tableau 87 - Montant des prestations du domaine « soutien à la vie personnelle et familiale » versées au profit du personnel militaire en activité en 2015 (en K€)**

	2015
<b>Terre</b>	4 677,0
<b>Marine</b>	1 458,6
<b>Air</b>	1 487,8
<b>Gendarmerie</b>	1 188,2
<b>Autres</b>	179,1
<b>Total</b>	8 990,7

Source : DRH-MD/Action sociale (systèmes MEYRON, SIAS et IGeSA).

Champ : militaires des forces armées en activité.

La prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD) a succédé, courant 2015, au chèque emploi service universel (CESU) défense<sup>127</sup>. Cette prestation est notamment destinée à soutenir le conjoint du militaire absent du foyer plus de 22 jours pour des raisons opérationnelles, ainsi que les personnes fiscalement à sa charge.

**Tableau 88 - Nombre de CESU défense et de PSAD accordés en 2014 et 2015**

	CESU défense		PSAD
	2014 (2 <sup>e</sup> semestre)	2015	2015
<b>Terre</b>	1 642	2 308	1 319
<b>Marine</b>	566	1 157	591
<b>Air</b>	529	673	562
<b>Gendarmerie</b>	225	304	185
<b>Autres<sup>(1)</sup></b>	77	85	106
<b>Total</b>	3 040	4 527	2 763

Source : DRH-MD/Action sociale (système SIAS).

Champ : militaires des forces armées en activité.

(1) EMA, SSA, DGA, autres services.

#### 4.2.3 Vacances et loisirs

En 2015, 20,5 M€ ont été consacrés à des aides aux vacances et loisirs dont 17 M€ ont été reversés sous forme de subventions à l'IGeSA. Ces dépenses permettent d'accorder aux ressortissants de la défense des réductions tarifaires calculées en fonction du quotient familial.

**Tableau 89 - Évolution des aides aux vacances et loisirs de 2008 à 2015**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Montant total (en M€)</b>	20,0	24,7	20,4	22,5	23,1	22,0	21,8 <sup>(1)</sup>	20,5
<b>Nombre de personnes accueillies</b>	86 008	82 769	83 071	84 108	82 350	88 106	81 578	81 625

Source : DRH-MD, Bilan social (éditions successives).

Champ : personnel civil et militaire bénéficiaire et enfants des ressortissants.

(1) Budget prévisionnel publié dans le Bilan social 2015, p. 191, nombre de personnes accueillies dans les campings, établissements et centres de vacances des jeunes.

<sup>127</sup> HCECM, 10<sup>e</sup> rapport thématique, « La condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population », p. 57 et pp. 130 et s.

### 4.3 ENDETTEMENT ET SURENDETTEMENT

Des militaires ont évoqué, devant le Haut Comité, l'apparition de problèmes graves d'ordre financier, notamment depuis les erreurs du calculateur LOUVOIS.

Le Haut Comité a souhaité s'intéresser aux problèmes liés à l'endettement et au surendettement des militaires à travers l'activité de l'action sociale. Il reste cependant conscient que les interventions de l'action sociale ne couvrent qu'une partie du phénomène, certains militaires préférant faire appel à leur famille ou à des structures hors défense.

Le militaire qui ne dispose pas de ressources suffisantes pour assumer le quotidien de sa famille ou qui rencontre un déséquilibre financier passager ne lui permettant pas de dégager un revenu disponible pour faire face aux dépenses imprévisibles de la vie courante peut obtenir des prestations sociales pour endettement.

Entre 2012 et 2015, le nombre de prestations liées à l'endettement des militaires baisse de 14 %.

**Tableau 90 - Évolution du nombre et du montant des prestations sociales pour endettement des militaires et de leur famille**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Nombre de prestations</b>	1 756	1 547	1 570	1 790	1 891	1 685	1 714	1 620
<b>Montants accordés (en K€)</b>	1 896,9	1 692,9	1 758,4	2 013,3	2 012,3	1 771,1	1 728,4	1 630,6

Source : DRH-MD/Action sociale.

Champ : militaires des forces armées.

Lorsque la situation financière du militaire se dégrade de façon structurelle et durable (usage excessif de crédits ou diminution involontaire des revenus lié au chômage, à une séparation, une maladie, un accident, etc.), l'endettement peut se transformer en surendettement.

Le nombre de militaires concernés est relativement stable depuis 2008 mais dans un même temps, les effectifs militaires ont baissé de 14 %.

**Tableau 91 - Évolution du nombre et du montant des prestations sociales pour surendettement des militaires et de leur famille**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Nombre de prestations</b>	961	1 001	1 029	1 028	1 067	1 136	1 078	881
<b>Montants accordés (en K€)</b>	960,1	979,6	964,4	988,2	987,2	1 033,6	887,8	735,9

Source : DRH-MD/Action sociale.

Champ : militaires des forces armées.

## 5 CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE (CNMSS)

La Caisse nationale militaire de sécurité sociale est un établissement public national à caractère administratif, placée sous la tutelle de trois ministères : affaires sociales, budget et défense (SGA/DRH-MD).

Au 31 décembre 2015, la CNMSS protège, en France et à l'étranger, près de 848 000 assurés (370 000 assurés d'active, 181 000 retraités et 297 000 ayants droit).

Entre 2008 et 2010, à la demande du ministre de la défense, la CNMSS et la direction du service de santé des armées ont mené une « Grande enquête » sur les besoins de prévention en santé des militaires et de leur famille. Les résultats de celle-ci ont permis de faire émerger cinq thèmes : le

surpoids, les lombalgies, les infections, les conduites addictives (alcool et produits stupéfiants), les risques psychosociaux, les risques liés aux activités physiques et sportives.

Plusieurs de ces thèmes, dont celui relatif aux accidents sportifs, ont donné lieu à la mise en œuvre d'un plan d'action.

### **PLAN MINISTÉRIEL DE PRÉVENTION DES RISQUES D'ACCIDENTS LIÉS À LA PRÉPARATION PHYSIQUE DU MILITAIRE**

*Source : caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS).*

En 2010, le ministre de la défense a confié au Centre national des sports de la défense (CNSD) le pilotage du plan de prévention des risques d'accident liés à la préparation physique du militaire. Ce plan a pour objectif de réduire la proportion de ces accidents de service de 38 % en 2010 à hauteur de 10 % à l'horizon 2015.

La CNMSS participe à ce plan, notamment au sein du comité de suivi et de deux groupes de travail (le premier portant sur l'évaluation de l'accidentologie afin d'affiner les mesures de prévention et le second sur l'information des différentes catégories de personnel sur les bonnes pratiques et les risques inhérents à l'entraînement physique militaire et sportif (EPMS)).

Le premier groupe a mis en place un observatoire des blessures liées à l'EPMS au sein de six écoles de formation initiale (ESCC Coëtquidan, ENSOA Saint-Maixent, CFIM Montlhéry, ESOM Rochefort, CIN Brest, EOGN Melun). Piloté par le Centre d'épidémiologie et de santé publique des armées (CESPA) et par le CNSD, il a pour objectifs d'évaluer l'importance épidémiologique des blessures liées à l'EPMS, de décrire ces blessures et leurs circonstances de survenue, de décrire les activités EPMS et enfin d'évaluer le poids économique de ces blessures. Le recueil des données a été effectué entre le 1<sup>er</sup> septembre 2013 et le 31 août 2014. L'analyse des premiers résultats permet de dégager les tendances suivantes : l'ENSOA représente à elle-seule 63,6 % des blessures ; 55,6 % des lésions sont constituées par les lésions musculo-tendineuses et ligamentaires des membres inférieurs (genou, cheville, jambe) ; le blessé type est un militaire de l'armée de terre, sportif, blessé à l'occasion d'une course à pied entraînant des lésions musculo-squelettiques du membre inférieur peu graves, avec une indisponibilité opérationnelle réduite. Le CESPA doit réaliser une analyse plus fine des données en 2016. L'autorisation de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) est attendue pour exploiter les données de consommation de soins.

Le second groupe de travail, en charge de la communication et co-piloté par la CNMSS et le CNSD, a poursuivi la campagne d'affichage sur le thème « En EPMS aussi, restons pro ! », complétée par la distribution de notices comportant 10 recommandations simples de prévention. Un espace dédié est accessible sur le site intradef (article, notice et affiche téléchargeables). Lancée en 2014, cette campagne vise à sensibiliser les militaires sur les règles de bonnes pratiques de l'EPMS. Dans ce cadre, la CNMSS tient des stands lors de certains championnats de France militaires (CFM) comme par exemple les CFM de cross-country, de badminton, de football, de rugby, de course d'orientation... Depuis 2014, elle participe aux 20 km de Paris qui rassemblent près de 30 000 militaires et civils. Partenaire officiel de cette manifestation, elle s'associe à son organisation en contribuant, par convention, au financement du contrôle antidopage nécessaire au déroulement des épreuves. Elle a concouru en 2015 à la création d'un pôle Défense avec la Fédération des clubs de la défense, la mutuelle Unéo, l'ADO, l'ADOSM et Terre fraternité où ont été accueillis de nombreux jeunes engagés français et étrangers ainsi que des familles et des retraités. La CNMSS participe également aux épreuves en engageant une équipe de coureurs.

Chacune de ces manifestations fait l'objet d'un article mis en ligne sur les sites Internet et intranet de la CNMSS.

## 6 AUMÔNIERS MILITAIRES

Les aumôniers militaires et civils de la défense<sup>128</sup>, placés pour emploi auprès d'autorités militaires qu'ils conseillent, assurent, au sein des forces armées, le soutien culturel et moral du personnel de la défense et de la gendarmerie nationale.

Les aumôneries sont organisées par culte et relèvent de l'état-major des armées (EMA) pour leur emploi et les questions relatives à leur organisation. La direction centrale du service du commissariat des armées (DCSCA) est l'organisme central chargé de la gestion et de l'administration des aumôniers militaires d'active et de réserve et des aumôniers civils de la défense.

Les quatre aumôniers en chef sont placés pour emploi auprès du CEMA. Chargés d'organiser et de superviser l'activité des aumôniers de leur culte respectif, ils s'appuient sur les aumôniers en chef adjoints pour les activités du culte propres à une armée ou à la gendarmerie nationale et sur les aumôniers de zone de défense pour les activités du culte au sein des organismes des armées et formations rattachées. Ils conseillent le CEMA et l'EMA et assurent la liaison entre les autorités militaires et les autorités religieuses.

Ils sont nommés par le ministre de la défense sur proposition des autorités reconnues de leur culte. Ils proposent la nomination des autres aumôniers et leur confèrent les pouvoirs religieux qui se rattachent à leur fonction.

L'effectif cible est de 232 aumôniers répartis en 143 aumôniers du culte catholique, 38 du culte musulman, 34 du culte protestant et 17 du culte israélite. Au 1<sup>er</sup> avril 2016, ils sont 220 (132 catholiques, 37 musulmans, 33 protestants et 18 israélites).

Les aumôneries s'appuient également sur 93 réservistes opérationnels et réservistes citoyens (38 catholiques, 6 musulmans, 23 protestants et 11 israélites) lesquels, en 2015 et au total, ont servi 5 000 jours (53 jours en moyenne).

Les aumôniers exécutent également leurs missions sur tout type de théâtre d'opérations extérieures.

Les aumôniers militaires servent en vertu d'un contrat. Ils détiennent le grade unique d'aumônier militaire, sans correspondance avec la hiérarchie militaire générale.

Les contrats des aumôniers militaires sont à durée déterminée et renouvelables jusqu'à la limite d'âge du grade d'aumônier militaire.

Le contrat initial, d'une durée de deux ans, ne devient définitif qu'à l'issue d'une période probatoire de six mois. Les contrats ultérieurs sont souscrits pour une durée de deux ans minimum et huit ans maximum.

L'avancement dans les échelons du grade d'aumônier militaire a lieu à l'ancienneté.

En moyenne, la rémunération des aumôniers est comparable, sur l'ensemble de leur carrière, à celle d'un capitaine. Statutairement<sup>129</sup> ils ne peuvent aller au-delà de l'indice de solde équivalent à celui d'un lieutenant-colonel (premier échelon).

<sup>128</sup> Les aumôneries militaires françaises sont régies par le décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008, modifié.

<sup>129</sup> Art. 13 du décret n° 2008-1524 du 30 décembre 2008 relatif aux aumôniers militaires.

## PARTIE 6 : AUDITION ANNUELLE D'UNE REPRÉSENTATION DU CSFM

Au cours d'un entretien d'une heure trente, le 25 mai 2016, une délégation du CSFM a pu exprimer, pour la première fois face aux membres du Haut Comité, plusieurs de ses préoccupations. Le compte-rendu ci-dessous retrace les échanges qui ont eu lieu.

### COMPTE-RENDU DES ÉCHANGES DU 25 MAI 2016 AVEC UNE DÉLÉGATION DU CSFM

#### Grands équilibres et transposition des textes

Le retard de près de deux années pris par le ministère de la défense par rapport à la fonction publique dans la transposition des textes relatifs à la revalorisation des rémunérations (NES B, NES C) heurte profondément les militaires, notamment les plus petits gradés pour lesquels l'enjeu porte sur une trentaine d'euros par mois.

Au-delà de cet écart entre militaires et fonctionnaires civils, le CSFM constate l'existence d'un **décalage de traitement entre les forces armées**.

La parité police-gendarmerie permet, en effet, aux militaires de la gendarmerie de bénéficier des avancées initiées par le ministère de l'intérieur en termes de valorisation des carrières, des compétences et des métiers. Le protocole signé le 11 avril 2016 entre le ministre de l'intérieur et le conseil de la fonction militaire de la gendarmerie en est l'illustration.

À cet égard, le président du Haut Comité souligne que la politique gouvernementale s'inscrit dans une logique complexe de parités (police-gendarmerie, police-fonction publique, gendarmerie-armées) et qu'il est indispensable de préserver l'identité militaire de la gendarmerie. Comme il l'a rappelé dans son 9<sup>e</sup> rapport (juin 2015), le Haut Comité est attentif au maintien de ces grands équilibres fondamentaux et prend acte de l'annonce de la transposition du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) aux armées faite par le Président de la République le 14 janvier 2016 aux Écoles de Saint-Cyr Coëtquidan<sup>130</sup>.

#### La missions Sentinelle et ses conséquences

Le rythme soutenu imposé par l'opération Sentinelle et le **manque de reconnaissance** du travail accompli sont une difficulté pour les militaires, notamment les jeunes engagés.

#### *Les conditions de vie*

Les formes que doivent prendre la reconnaissance diffèrent d'une génération à l'autre. Les plus anciens acceptent davantage la rusticité tandis que les plus jeunes attendent un certain confort avec, entre autres, une liaison Internet.

Si les conditions de vie rustiques dans lesquelles se déroule la mission Sentinelle ne semblent pas poser de difficultés, de **petits efforts** du commandement seraient les bienvenus. Par exemple, le CSFM a dû intervenir auprès du ministre de la défense pour qu'une allocation supplémentaire de 3 € soit attribuée pour le déjeuner des militaires engagés dans l'opération Sentinelle, l'allocation initiale de 6 € étant insuffisante pour se nourrir correctement à Paris en dehors des points de restauration de la défense.

Depuis le déclenchement de la mission Sentinelle, **les conditions de vie sont en nette amélioration** mais il existe encore des hébergements insuffisamment confortables. C'est le cas du site de l'Ilot-Saint-Germain où les 420 militaires issus de 6 unités différentes dorment sur des lits de camp et disposent de douches et d'armoires en trop faible nombre (10 douches, moins d'une armoire par personne).

#### *Le manque de visibilité*

Jusqu'aux attentats de janvier 2015, la présence militaire dans Paris restait relativement discrète.

<sup>130</sup> Discours prononcé lors des vœux aux armées.

Après les attentats, les militaires ont perçu quotidiennement les encouragements des médias et de la population mais l'installation de l'opération Sentinelle dans la durée érode ces marques de reconnaissance et joue sur la motivation des militaires.

La **déception des engagés volontaires** impacte directement la **durée de leur engagement**.

#### *Le rythme du service*

La durée (6 semaines) et le rythme soutenu des missions ne permettent aux militaires, **ni de s'entraîner** de façon suffisante au cours de manœuvres dans le cadre de la préparation opérationnelle, **ni de préserver l'équilibre vie familiale-vie professionnelle**.

Pour un militaire de Sentinelle, il est difficile d'être sur le territoire national à proximité de sa famille sans pouvoir pour autant la rejoindre lors des quartiers libres de fin de semaine. Les familles de leur côté vivent également de plus en plus mal cette situation.

#### *La rémunération*

La mise en place de l'indemnité pour sujétion d'alerte opérationnelle (AOPER) pour les participants aux opérations Sentinelle et Cuirasse, d'un montant de 5 € par jour, est accueillie favorablement par tous. Sa mise en œuvre n'a pas généré d'erreur avec le calculateur LOUVOIS, cette indemnité existant déjà depuis plusieurs années.

L'application technique dans LOUVOIS de la nouvelle indemnité d'absence cumulée<sup>131</sup> (IAC), créée dans le cadre du plan d'amélioration de la condition du personnel, suscite des craintes.

#### **Les APNM et la réforme de la concertation**

La notion d'association professionnelle nationale de militaires (APNM) est **encore méconnue** de la majorité des militaires. Les militaires de l'armée de terre et de la marine sont peu réactifs sur le sujet contrairement à ceux de l'armée de l'air et de la gendarmerie qui ont déjà créé plusieurs associations.

L'arrivée des APNM dans le paysage de la concertation « est une bonne chose » et devrait permettre de « briser le silence sur certains sujets qui, bien qu'importants, ne sont pas de portée générale ou du niveau des instances de concertation » (exemples : l'occupation de logements militaires par des non-ayants droit ; l'absence de représentation des unités de la sécurité au sein des instances de concertation).

Pour faire avancer les dossiers, il est important que les APNM et le CSFM travaillent de concert.

#### **Le manque de visibilité de certaines unités**

Les sauveteurs appartenant aux unités de pompiers militaires (BSPP et BPPM) et de la sécurité civile (UIISC) **ne sont pas récompensés** de la même façon que les autres militaires.

Ces petites unités à faible visibilité sont fréquemment « **oubliées** » des gestionnaires. À titre d'exemple, les interventions des sauveteurs lors du tsunami proche de la centrale nucléaire de Fukushima ou lors de l'épidémie du virus Ébola n'ont pas été récompensées malgré les risques de contamination encourus.

#### **Le reclassement interne des militaires**

La « civilianisation » de certains postes sédentaires de militaires ne permet pas le reclassement des militaires inaptes à servir dans les emplois de terrain.

Le reclassement de militaires du rang formés et ayant une bonne connaissance du milieu militaire sur des postes civils de catégorie B est pour le moment impossible alors qu'un grand nombre d'entre eux sont vacants.

Le président du Haut Comité précise que les armées évoluent dans une logique de flux avec un besoin de jeunes contractuels. La validation des acquis des militaires du rang et leur inscription dans un parcours professionnel complet armées-fonction publique est un axe d'effort du Haut Comité.

<sup>131</sup> Indemnité attribuée au-delà d'un seuil de 150 jours d'absence, avec un barème progressif par palier (175 jours, 200 jours puis 250 jours) pour un montant de 115 M€ sur 2017-2019.



**ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET  
RÈGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE  
NEUVIÈME RAPPORT ET SUSCEPTIBLES  
D’AFFECTER LA CONDITION MILITAIRE**

## ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE NEUVIÈME RAPPORT ET SUSCEPTIBLES D'AFFECTER LA CONDITION MILITAIRE (1<sup>ER</sup> AOUT 2015 AU 31 JUILLET 2016)

[Loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense.](#)

En modifiant les articles L.4111-1 et suivants, ce texte insère une définition de la condition militaire ainsi que les dispositions relatives aux associations professionnelles nationales de militaires.

[Loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.](#)

### *Statut*

[Décret n° 2015-1026 du 19 août 2015 modifiant le décret n° 2008-941 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps militaire des ingénieurs de l'armement et le décret n° 2008-944 du 12 septembre 2008 portant statut particulier de corps d'officiers de l'armement.](#)

*Ce décret prévoit :*

- *la modification de certaines modalités de recrutement, en vue d'élargir le vivier du concours sur titres d'admission au grade d'ingénieur en chef de l'armement, d'une part, et de permettre, d'autre part, l'accès aux concours de recrutement d'ingénieur de l'armement aux titulaires de titres et diplômes obtenus dans un autre État membre de l'Union européenne ou dans un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ;*
- *la suppression du corps des officiers du corps technique et administratif de l'armement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour tenir compte de la réforme des corps d'officiers chargés de l'administration générale et du soutien commun des armées, intégrés à cette date dans le corps des commissaires des armées. Le corps d'officiers de l'armement ne sera alors constitué que d'ingénieurs des études et techniques de l'armement.*

[Décret n° 2015-1290 du 14 octobre 2015 modifiant le décret n° 2008-946 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie.](#)

*Ce décret crée au sein du grade de colonel un échelon fonctionnel contingenté accessible aux colonels occupant un emploi comportant l'exercice de responsabilités supérieures dont la liste est fixée par arrêté interministériel.*

[Décret n° 2016-61 du 28 janvier 2016 modifiant le décret n° 2008-952 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie.](#)

*Ce décret introduit des dispositions dans le statut particulier des sous-officiers de gendarmerie. Celles-ci visent :*

- *à sécuriser la procédure relative aux normes d'aptitude médicale pour servir en qualité de sous-officiers de gendarmerie et à autoriser le ministre de l'intérieur à déléguer ses pouvoirs aux commandants de formation administrative en matière de dérogations à ces mêmes normes d'aptitude médicale ;*
- *à préciser que la formation initiale est dispensée en école ainsi qu'en unité opérationnelle et à prévoir que la période probatoire des élèves gendarmes couvre le suivi effectif de la formation initiale ;*
- *à permettre aux commandants de formation administrative de délivrer, par délégation du ministre de l'intérieur, le certificat d'aptitude « gendarmerie » qui sanctionne la fin de la formation initiale.*

[Décret n° 2016-421 du 8 avril 2016 modifiant le décret n° 2002-1490 du 20 décembre 2002 fixant le statut des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées et le décret n° 2008-959 du 12 septembre 2008 modifié relatif aux militaires commissionnés.](#)

*Ce décret prévoit :*

- *la création du corps militaire des cadres de santé paramédicaux, corps homologue de la fonction publique hospitalière. Le corps actuel des cadres de santé est mis en extinction ;*

- *la transposition au corps militaire de directeurs des soins des dispositions du décret n° 2014-7 du 7 janvier 2014 modifiant le décret n° 2002-550 du 19 avril 2002 portant statut particulier du corps de directeurs des soins de la fonction publique hospitalière. Ce décret prend en compte également la refonte des échelles de rémunération pour les militaires appartenant aux corps des aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés, des assistants médico-administratifs et des techniciens supérieurs hospitaliers.*

**Décret n° 2016-422 du 8 avril 2016 fixant certaines dispositions applicables aux élèves sous-officiers du service de santé des armées et modifiant certaines dispositions applicables aux élèves médecins, pharmaciens, vétérinaires et chirurgiens-dentistes des écoles du service de santé des armées.**

*Ce texte précise le statut des élèves sous-officiers du service de santé des armées, notamment les différentes voies de recrutement, le déroulement de leur scolarité, la situation des élèves en cas d'échec ainsi que les modalités de remboursement des frais de formation.*

**Décret n° 2016-484 du 19 avril 2016 portant abrogation du décret n° 71-426 du 4 juin 1971 relatif au corps des ingénieurs de réserve des études et techniques de travaux maritimes, modification de l'article R.4138-29-1 du code de la défense et modification du décret n° 2008-955 du 12 septembre 2008 relatif aux volontariats militaires.**

*Ce décret modifie la partie réglementaire du code de la défense afin d'améliorer la gestion de la réserve. Les articles L.4111-2 et R.4211-1 du code de la défense prévoient que les dispositions relatives aux corps statutaires des militaires d'active s'appliquent aux militaires de réserve. Dans le cadre de la rationalisation des corps statutaires, il convient de supprimer en conséquence le corps des ingénieurs de réserve des études et techniques de travaux maritimes devenu inutile.*

**Décret n° 2016-983 du 19 juillet 2016 relatif aux militaires du rang.**

*Ce décret permet de conférer aux militaires du rang une meilleure visibilité ainsi qu'une véritable reconnaissance en leur conférant, comme aux autres militaires, un corpus réglementaire spécifique.*

### **Rémunérations, retraites**

**Décret n° 2015-1433 du 5 novembre 2015 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires.**

*Ce décret étend le bénéfice de l'indemnité différentielle prévue par le décret n° 91-769 du 2 août 1991 aux caporaux, quartiers-maîtres de 2<sup>e</sup> classe, soldats et matelots servant sous contrat et fixe à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 la date de prise en compte du salaire minimum de croissance pour les militaires à solde mensuelle.*

**Décret n° 2015-1456 du 9 novembre 2015 modifiant le décret n° 2008-1113 du 29 octobre 2008 relatif à l'indemnité pour activités militaires spécifiques allouées en cas de départ sans droit à pension.**

*Ce décret permet, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, d'adapter l'attribution de l'indemnité pour activités militaires spécifiques à l'évolution du droit à pension attribué dès deux ans de services aux militaires engagés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.*

**Décret n° 2015-1291 du 14 octobre 2015 modifiant le décret n° 2011-388 du 13 avril 2011 fixant les indices de solde applicables aux corps militaires de la gendarmerie nationale.**

*Ce décret modifie la grille indiciaire applicable aux colonels de gendarmerie en prenant en compte la création, par le décret n° 2015-1290 du 14 octobre 2015 modifiant le décret n° 2008-946 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie, d'un échelon fonctionnel dans le grade de colonel. Cet échelon fonctionnel est assorti de la hors-échelle lettre B bis.*

**Décret n° 2015-1549 du 27 novembre 2015 modifiant le décret n° 2011-388 du 13 avril 2011 fixant les indices de solde applicables aux corps militaires de la gendarmerie nationale.**

*Ce décret modifie la grille indiciaire applicable aux sous-officiers de gendarmerie en prenant en compte la dernière étape de revalorisation statutaire prévue dans le cadre de la transposition du nouvel espace statutaire de la catégorie B aux sous-officiers de la gendarmerie nationale.*

**Décret n° 2015-1619 du 10 décembre 2015 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires.**

*Ce décret modifie les indices de solde de certains échelons pour les militaires du rang ainsi que pour les sous-officiers du grade de sergent et sergent-chef.*

**Décret n° 2015-1648 du 11 décembre 2015 modifiant le décret n° 2009-21 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables à certains militaires non officiers**

*Ce décret a pour objet de mettre en œuvre, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2015, la dernière revalorisation indiciaire prévue dans le cadre de la réforme du nouvel espace statutaire de la catégorie B de la fonction publique adaptée aux sous-officiers et personnels assimilés des armées.*

**Décret n° 2015-1803 du 28 décembre 2015 portant diverses dispositions statutaires applicables à certains militaires engagés.**

*Ce décret crée un 8<sup>e</sup> échelon pour le grade de caporal-chef ou quartier-maître de 1<sup>re</sup> classe, échelle 4, et un 12<sup>e</sup> échelon pour le grade de caporal-chef de la brigade des sapeurs-pompiers de Paris ; ces deux nouveaux échelons remplacent les échelons exceptionnels. Par ailleurs, le décret crée un nouvel échelon exceptionnel accessible à l'ancienneté de services et dans la limite d'un taux de promotion annuel pour les deux populations.*

**Décret n° 2015-1804 du 28 décembre 2015 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires.**

*Ce décret fixe l'indice de solde de certains échelons pour les militaires du rang du grade de caporal-chef. Il modifie ainsi les deux décrets indiciaires suivants : le décret n° 2009-21 du 7 janvier 2009 et le décret n° 2009-23 du 7 janvier 2009 modifié.*

**Décret n° 2015-1809 du 28 décembre 2015 relatif à l'indemnité de fonction et de responsabilités des militaires de la gendarmerie nationale.**

*Les militaires de la gendarmerie nationale titulaires de certains emplois bénéficient d'une prime de fonction et de responsabilités composée d'une part fonctionnelle qui tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise, de la difficulté et des sujétions liées aux fonctions exercées et, sous certaines conditions, d'une part variable liée aux résultats obtenus dans l'exercice de ces fonctions et de leur manière de servir. La part fonctionnelle fait l'objet d'un versement mensuel. La part variable est attribuée annuellement.*

*Ce décret abroge le décret n° 2010-1712 du 30 décembre 2010 portant création d'une indemnité de fonction et de responsabilités des commandants de groupement de gendarmerie départementale.*

**Décret n° 2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.**

*Ce texte augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 0,6 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, puis de 0,6 % à compter du 1<sup>er</sup> février 2017. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée à 5 589,69 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, puis à 5 623,23 € à compter du 1<sup>er</sup> février 2017.*

**Décret n° 2016-845 du 27 juin 2016 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.**

*Ce décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat en 2016. Il fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité.*

**Décret n° 2016-921 du 5 juillet 2016 modifiant le décret n° 2011-388 du 13 avril 2011 fixant les indices de solde applicables aux corps militaires de la gendarmerie.**

*Ce décret modifie la grille indiciaire applicable aux premiers échelons du corps des sous-officiers de gendarmerie pour tenir compte de l'évolution des grilles de référence du « nouvel espace statutaire » de la catégorie B.*

### **Reconversion**

**Décret n° 2015-1862 du 30 décembre 2015 modifiant le décret n° 2011-705 du 21 juin 2011 relatif à l'indemnité proportionnelle de reconversion.**

*Ce décret permet d'accorder aux militaires non officiers servant en vertu d'un contrat, radiés des contrôles sans droit au minimum garanti, ayant entre 15 ans et 19,5 ans de services et au moins 15 ans de services au 1<sup>er</sup> janvier 2016, une indemnité en vue de leur reconversion.*

### **Concertation, dialogue interne**

**Décret n° 2015-1699 du 18 décembre 2015 prorogeant la durée du mandat des membres du Conseil supérieur de la fonction militaire et des conseils de la fonction militaire.**

*Ce décret prolonge pour une durée maximale de deux ans les mandats des membres actuels des instances de concertation.*

**Décret n° 2016-997 du 20 juillet 2016 modifiant diverses dispositions du code de la défense relatives aux organismes consultatifs et de concertation des militaires.**

*Ce décret permet au Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) de répondre à la possibilité nouvelle offerte par la loi aux associations professionnelles nationales de militaires, leurs fédérations ou unions, reconnues représentatives, de participer au dialogue interne en son sein. Pour ce faire, le CSFM doit être permanent, ce qui implique une modification de sa composition et de la durée du mandat de ses membres. Ces derniers prioritairement titulaires, ou anciens titulaires, d'un mandat d'une instance de représentation du personnel militaire disposent d'un « temps plein » dédié à l'exercice de la concertation qui s'effectue au travers de commissions spécialisées. Cette permanence entraîne la suppression de la procédure d'urgence.*

*S'agissant des conseils de la fonction militaire (CFM), un domaine de compétence distinct de celui du CSFM est déterminé. Les CFM étudient toute question relative à la force armée ou formation rattachée qu'ils représentent concernant les conditions de vie, d'exercice du métier militaire ou d'organisation du travail. Ils peuvent également procéder à une étude des questions les concernant inscrites à l'ordre du jour du CSFM.*

*La durée du mandat des membres de ces conseils de la fonction militaire est de quatre ans. Ces conseils sont renouvelables par moitié tous les deux ans.*

*Deux nouveaux conseils de la fonction militaire sont créés : le conseil de la fonction militaire du service du commissariat des armées et celui du service d'infrastructure de la défense.*

*Le mode de désignation des membres de ces conseils prévoit le tirage au sort ou l'élection.*

*Le conseil permanent des retraités militaires est introduit dans la partie réglementaire du code de la défense.*

**Décret n° 2016-1043 du 29 juillet 2016 relatif aux associations professionnelles nationales de militaires.**

*Ce décret définit les critères de représentativité des associations professionnelles nationales de militaires ou de leurs fédérations ou unions. Il fixe les règles concernant les formalités et obligations déclaratives ainsi que celles relatives à la transparence financière. Il détermine les moyens alloués aux associations et à leurs fédérations ou unions.*

### **Reconnaissance des militaires**

**Arrêté du 7 juillet 2016 accordant aux militaires participant à l'opération Chammal le bénéfice des dispositions de l'article L.4123-4 du code de la défense.**

*Ce texte permet d'accorder aux militaires, ainsi qu'à leurs ayants cause, servant dans le cadre de l'opération Chammal, du 15 août 2014 au 14 août 2016 inclus, une couverture majorée des risques invalidité et décès.*

**Décret n° 2015-853 du 13 juillet 2015 portant création de la médaille de la protection militaire du territoire.**

**Décret n° 2015-1080 du 27 août 2015 portant attribution du bénéfice de la demi-campagne aux militaires en service sur le territoire du Kosovo.**

**Décret n° 2015-1081 du 27 août 2015 portant attribution du bénéfice de la campagne simple aux militaires en service sur le territoire du Kosovo.**

Décret n° 2015-1082 du 27 août 2015 modifiant le décret du 23 septembre 2004 portant attribution du bénéfice de la campagne simple aux militaires en service sur le territoire de la République de Haïti, pays et eaux avoisinants.

### **Mobilité**

Décret n° 2015-1228 modifiant le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

*Suite à l'évolution des tarifs des zonages en Ile-de-France, le décret modifie la formule de calcul du plafonnement du montant du remboursement des frais de transport pris en charge par l'employeur.*

Décret n° 2015-1860 du 30 décembre 2015 modifiant le décret n° 2007-639 du 30 avril 2007 instituant une allocation d'accompagnement à la mobilité géographique dans les armées.

*Ce texte a pour objet d'intégrer dans le décret n° 2007-639 du 30 avril 2007 l'extension de l'allocation d'accompagnement à la mobilité géographique dans les armées au régime de plafonnement des changements de résidence Outre-mer et à l'étranger.*

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.

*Ce décret a pour objet d'intégrer dans le décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 les ouvertures de droits et les modalités de calcul des frais de changement de résidence Outre-mer et à l'étranger des militaires placés sous l'autorité du ministre de la défense.*

### **Réserves**

Décret n° 2015-1636 du 10 décembre 2015 portant application de l'article L.4221-4-1 du code de la défense et relatif à la réserve opérationnelle.

*Ce décret modifie le titre II du livre II de la quatrième partie du code de la défense en y créant une section 3-1 qui détermine les conditions de mise en œuvre des dispositions facilitant l'emploi des réservistes opérationnels en cas de crise menaçant la sécurité nationale. Il précise les voies de recours des opérateurs d'importance vitale qui souhaitent conserver des réservistes opérationnels visés par un plan de continuité ou de rétablissement d'activité dans leur emploi.*

### **Divers**

Décret n° 2015-1535 du 25 novembre 2015 relatif à la prise en charge par l'État des frais liés au décès en service des militaires.

*Ce décret précise les conditions de la prise en charge par l'État des frais liés au décès en service des militaires dont les frais de transport des restes mortels, les frais d'obsèques, les frais de transports des familles du militaire, les frais liés à l'installation d'un encadrement ou d'une pierre tombale et les frais d'achat d'une concession funéraire.*

Décret n° 2015-1587 du 4 décembre 2015 modifiant l'article R.4138-2 du code de la défense et relatif au congé de solidarité familiale.

*Ce décret remplace au deuxième alinéa du I de l'article R.4138-2 du code de la défense la référence au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie par une référence au congé de solidarité familiale prévu par l'article L.4138-6 du même code.*

Décret n° 2016-331 du 18 mars 2016 relatif à la mention « Mort pour le service de la Nation ».

*Ce décret précise que le décès de l'agent public doit obligatoirement être causé par l'acte volontaire d'un tiers, détermine les ministres compétents pour attribuer la mention « Mort pour le service de la Nation » et prévoit que toute personne ayant un intérêt à agir peut demander l'attribution de cette mention.*

Décret n° 2016-593 du 12 mai 2016 relatif à l'allocation journalière d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les militaires.

*Ce décret précise les modalités liées au versement de cette allocation.*

# SUIVI DES RECOMMANDATIONS

## SUIVI DES RECOMMANDATIONS

Les recommandations formulées dans les 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> rapports du Haut Comité d'évaluation de la condition militaires sont réparties, en fonction des réponses adressées par le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie, comme dans l'édition précédente, selon les quatre cas suivants :

**CAS 1** : Recommandations du Haut Comité ayant été **approuvées par le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie nationale<sup>132</sup> et en cours de mise en œuvre.**

**CAS 2** : 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** : Recommandations **n'ayant pas reçu de réponses 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** : Recommandations **réalisées par le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie nationale.**

En considérant les réponses des armées sur l'ensemble des rapports :

- le cas 1 comporte 47 recommandations soit 28 % du total d'entre elles ;
- le cas 2 comporte 4 recommandations soit 2 % du total d'entre elles ;
- le cas 3 comporte 6 recommandations soit 4 % du total d'entre elles ;
- le cas 4 comporte 113 recommandations soit 66 % du total d'entre elles.

**L'ensemble du suivi des recommandations des rapports 1 à 9 est consultable sur les pages Internet et intradef du Haut Comité.**

<sup>132</sup> La gendarmerie nationale se prononce sur les suites qu'elle entend donner aux recommandations du Haut Comité à partir du 8<sup>e</sup> rapport thématique consacré à l'administration des militaires (2014).



**CAS N°1 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ AYANT ÉTÉ APPROUVÉES PAR LE  
MINISTÈRE DE LA DÉFENSE ET EN COURS DE MISE EN ŒUVRE.**

<b>8<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2014) L'ADMINISTRATION DES MILITAIRES</b>	
14_06	« 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. »
14_07	« 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. »
14_08	« 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. »
14_09	« 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. »
14_10	« 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. »
14_11	« 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. »
14_12	« 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. »
14_13	« 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 « <i>tracking</i> » - efficace du traitement des demandes, au-delà de la simple information consistant à dire qu'il est « en cours ». »
14_14	« 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. »
14_15	« 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.). »

14_18	<p>« 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.</p> <p>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 événements de leur vie. »</p>
14_22	<p>« 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. »</p>
14_23	<p>« Le Haut Comité recommande d’accélérer l’harmonisation des procédures, partout où elle est possible, et particulièrement dans le domaine des ressources humaines. »</p>
14_24	<p>« 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. »</p>
14_28	<p>« 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.</p> <p>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. »</p>
14_31	<p>« 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.</p> <p>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.</p> <p>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. »</p>
<b>9<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2015) LES PERSPECTIVES DE LA CONDITION MILITAIRE</b>	
15_05	<p>« 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. »</p>
15_06	<p>« 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. »</p>
15_07	<p>« 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. »</p>
15_09	<p>« 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. »</p>
15_10	<p>« 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</p>

	rang. Il demande également d'étudier la possibilité de mieux compenser les dépenses de logement des militaires du rang logés dans le secteur locatif. »
15_11	« 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. »
15_12	« 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. »
15_14	« 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. »
15_16	« 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. »

**CAS N°1 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ AYANT ÉTÉ APPROUVÉES PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE ET EN COURS DE MISE EN ŒUVRE.**

<b>8<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2014) L'ADMINISTRATION DES MILITAIRES</b>	
14_15	« 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.) »
14_18	« 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 événements de leur vie. »
14_23	« Le Haut Comité recommande d'accélérer l'harmonisation des procédures, partout où elle est possible, et particulièrement dans le domaine des ressources humaines. »
14_28	« 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. 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. »
<b>9<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2015) LES PERSPECTIVES DE LA CONDITION MILITAIRE</b>	
15_05	« 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. »

**CAS N°2 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ MAINTENUES MALGRÉ L'AVIS NÉGATIF DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE**

<b>8<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2014) L'ADMINISTRATION DES MILITAIRES</b>		
<b>RECOMMANDATION</b>	<b>RÉPONSES 2015</b>	<b>OBSERVATIONS ET ARGUMENTATION SUPPLÉMENTAIRES DU HAUT COMITÉ</b>
NÉANT		
<b>9<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2015) LES PERSPECTIVES DE LA CONDITION MILITAIRE</b>		
NÉANT		

**CAS N°2 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ MAINTENUES MALGRÉ L'AVIS NÉGATIF DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE.**

<b>8<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2014) L'ADMINISTRATION DES MILITAIRES</b>		
<b>RECOMMANDATION</b>	<b>RÉPONSES 2015</b>	<b>OBSERVATIONS ET ARGUMENTATION SUPPLÉMENTAIRES DU HAUT COMITÉ</b>
NÉANT		
<b>9<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2015) LES PERSPECTIVES DE LA CONDITION MILITAIRE</b>		
NÉANT		

**CAS N°3 : RECOMMANDATIONS N'AYANT PAS REÇU DE RÉPONSE DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE ET JUGÉES TOUJOURS D'ACTUALITÉ PAR LE HAUT COMITÉ.**

<b>8<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2014) L'ADMINISTRATION DES MILITAIRES</b>	
14_21	« 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. »
<b>9<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2015) LES PERSPECTIVES DE LA CONDITION MILITAIRE</b>	
15_08	« 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. »
15_15	« 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 ministres de la défense et de l'intérieur devrait être dotée d'enveloppes budgétaires spécifiques. »

**CAS N°3 : RECOMMANDATIONS N'AYANT PAS REÇU DE RÉPONSE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE ET JUGÉES TOUJOURS D'ACTUALITÉ PAR LE HAUT COMITÉ.**

<b>8<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2014) L'ADMINISTRATION DES MILITAIRES</b>	
14_06	« 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. »
14_09	« 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. »
<b>9<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2015) LES PERSPECTIVES DE LA CONDITION MILITAIRE</b>	
15_15	« 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 ministres de la défense et de l'intérieur devrait être dotée d'enveloppes budgétaires spécifiques. »

## CAS N°4 : RECOMMANDATIONS RÉALISÉES PAR LE MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

8 <sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2014) L'ADMINISTRATION DES MILITAIRES	
14_01	<p>« 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.</p> <p>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.</p> <p>En outre, le Haut Comité recommande de faire auditer régulièrement tant la qualité que l'organisation générale de l'administration des militaires. »</p>
14_02	<p>« 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. »</p>
14_03	<p>« 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. »</p>
14_04	<p>« 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. »</p>
14_05	<p>« 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. »</p>
14_16	<p>« 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. »</p>
14_17	<p>« 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. »</p>
14_19	<p>« 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.</p> <p>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. »</p>
14_20	<p>« 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 ».</p> <p>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. »</p>
14_25	<p>« 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. »</p>
14_26	<p>« Le Haut Comité recommande de porter une attention particulière aux formations et au personnel très sollicités.</p> <p>Il réaffirme l'ensemble des recommandations mentionnées dans ses précédents rapports sur les conséquences des activités en matière notamment de traitement des</p>

	récompenses, de conditions d'octroi des permissions suite à un déploiement et de mesure de la « suractivité » des militaires. »
14_27	« 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. »
14_29	« 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. »
14_30	« 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, [...], 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. »
14_32	« Le Haut Comité recommande de donner davantage d'importance à la politique de prévention. Il souligne le rôle primordial du commandement dans cette action. »
14_33	« 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 8 <sup>e</sup> 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. »
<b>9<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2015) LES PERSPECTIVES DE LA CONDITION MILITAIRE</b>	
15_01	« 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. »
15_02	« 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. »
15_03	« 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. »



15_04	« Le Haut Comité recommande à l'INSEE, à la DGAFP et à l'OED de produire un effort particulier pour surmonter les difficultés du traitement statistique de la solde dues à LOUVOIS. »
15_13	« Le Haut Comité recommande, dans la 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. »
15_17	« 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. »

#### CAS N°4 : RECOMMANDATIONS RÉALISÉES PAR LA GENDARMERIE NATIONALE.

<b>8<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2014) L'ADMINISTRATION DES MILITAIRES</b>	
14_01	« 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. »
14_02	« 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. »
14_03	« 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. »
14_04	« 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. »
14_10	« 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. »
14_11	« 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. »

14_12	<p>« 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).</p> <p>Il recommande en particulier d'améliorer l'annuaire en ligne de l'intradef, Annudéf, en permettant de trouver l'identité et les coordonnées des personnes en fonction de leur place dans l'organisation. »</p>
14_13	<p>« 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.</p> <p>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 « <i>tracking</i> » - efficace du traitement des demandes, au-delà de la simple information consistant à dire qu'il est « en cours ». »</p>
14_14	<p>« 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. »</p>
14_15	<p>« 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.). »</p>
14_16	<p>« 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. »</p>
14_17	<p>« 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. »</p>
14_19	<p>« 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.</p> <p>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. »</p>
14_20	<p>« 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 ».</p> <p>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. »</p>
14_21	<p>« 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. »</p>
14_22	<p>« 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. »</p>

14_24	« 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. »
14_25	« 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. »
14_26	« 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. »
14_27	« 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. »
14_29	« 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. »
14_30	« 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, [...], 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. »
14_31	« 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. »
14_32	« Le Haut Comité recommande de donner davantage d'importance à la politique de prévention. Il souligne le rôle primordial du commandement dans cette action. »
14_33	« Le Haut Comité maintient les recommandations mentionnées dans ses précédents rapports visant à faire bénéficier tout militaire muté, quelle que soit sa situation de

	<p>famille, d'une aide au logement.</p> <p>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. »</p>
<b>9<sup>e</sup> RAPPORT THÉMATIQUE (2015) LES PERSPECTIVES DE LA CONDITION MILITAIRE</b>	
15_01	<p>« 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.</p> <p>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. »</p>
15_02	<p>« 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. »</p>
15_03	<p>« 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. »</p>
15_06	<p>« 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. »</p>
15_07	<p>« 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. »</p>
15_09	<p>« 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. »</p>
15_11	<p>« 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. »</p>
15_12	<p>« 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. »</p>
15_14	<p>« 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. »</p>
15_16	<p>« 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. »</p>
15_17	<p>« 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.</p>

	<p>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. »</p>
--	--



## MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

*Le Ministre*

Paris, le  
N°

11 OCT. 16 - 009581

/DEF

Le ministre de la défense

à

Monsieur le Président du Haut Comité  
d'évaluation de la condition militaire

**OBJET** : Etat d'avancement des travaux pour la mise en œuvre des recommandations du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

**REFERENCE** : Lettre n° 39/16/HCECM du 3 février 2016.

**P. JOINTES** : a) Annexe 1 : tableau des recommandations de 2007 à 2014 et des mesures associées ;  
b) Annexe 2 : tableau des recommandations formulées dans le rapport 2015 « les perspectives de la condition militaire » et des mesures associées.

Depuis 2007, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a remis au Président de la République neuf rapports portant sur l'attractivité de la condition militaire, la rémunération, la mobilité et ses modalités d'accompagnement, la reconversion, les pensions militaires de retraite, la condition du militaire en métropole, la condition du militaire du rang et des femmes dans les forces armées françaises, l'administration des militaires et enfin les perspectives de la condition militaire.

Vous avez souhaité être informé de l'état d'avancement des travaux et études complémentaires entrepris par le ministère de la défense sur les questions traitées par ces différents rapports, ainsi que des suites qui ont été données aux recommandations qu'ils formulent.

Afin de répondre aux préconisations des rapports du Haut Comité de 2007 à 2015, vous trouverez dans les tableaux joints en annexes l'ensemble des mesures déjà prises ou engagées par le ministère de la défense.

Jean-Yves LE DRIAN



LIBERTÉ • ÉGALITÉ • FRATERNITÉ

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

DIRECTION GÉNÉRALE  
DE LA GENDARMERIE NATIONALEDirection des Personnels Militaires  
de la Gendarmerie Nationale

N° 082673 - 07 OCT. 2016

GEND/DPMGN/SDPRH

Le général d'armée Richard Lizurey  
directeur général de la gendarmerie nationale

à

Monsieur Bernard Pêcheur,  
président du Haut Comité d'Évaluation de la Condition Militaire**OBJET** : Suivi des recommandations formulées dans les 8<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> rapports relatifs à l'administration des militaires et aux perspectives de la condition militaire.**P.JOINTES** : Annexes 1et 2 de la lettre n°40/16/HCECM du 03 février 2016.En juin 2015, le Haut Comité d'Évaluation de la Condition Militaire a remis au Président de la République son 9<sup>ème</sup> rapport portant sur les perspectives de la condition militaire.

Le Haut Comité souhaite insérer dans la prochaine revue annuelle de la condition militaire les suites données par la gendarmerie nationale aux recommandations formulées dans ce rapport et actualiser les informations apportées en 2015.

Aussi, je vous prie de trouver dans les tableaux joints l'ensemble des mesures déjà prises ou engagées par notre institution.

Par ordre, le général de corps d'armée Henri REMAUD  
Directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale





# **REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE**

## **ANNEXES**

OCTOBRE 2016

**LISTE DES ANNEXES**

1. Articles du code de la défense (parties législative et réglementaire) relatifs  
au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire ..... *page 163*
2. Composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire ..... *page 167*
3. Recrutement externe des militaires et des fonctionnaires civils de l'État ..... *page 169*
4. Rémunération des militaires et des fonctionnaires civils de l'État ..... *page 175*

# **ANNEXE 1**

**ARTICLES DU CODE DE LA DÉFENSE  
(PARTIES LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE)  
RELATIFS AU HAUT COMITÉ  
D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE**

## ANNEXE 1

## ARTICLES DU CODE DE LA DÉFENSE (PARTIE LÉGISLATIVE ET PARTIE RÉGLEMENTAIRE) RELATIFS AU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

**Article L4111-1**

L'armée de la République est au service de la Nation. Sa mission est de préparer et d'assurer par la force des armes la défense de la patrie et des intérêts supérieurs de la Nation.

L'état militaire exige en toute circonstance esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême, discipline, disponibilité, loyalisme et neutralité. Les devoirs qu'il comporte et les sujétions qu'il implique méritent le respect des citoyens et la considération de la Nation.

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

La condition militaire recouvre l'ensemble des obligations et des sujétions propres à l'état militaire, ainsi que les garanties et les compensations apportées par la Nation aux militaires. Elle inclut les aspects statutaires, économiques, sociaux et culturels susceptibles d'avoir une influence sur l'attractivité de la profession et des parcours professionnels, le moral et les conditions de vie des militaires et de leurs ayants droit, la situation et l'environnement professionnels des militaires, le soutien aux malades, aux blessés et aux familles, ainsi que les conditions de départ des armées et d'emploi après l'exercice du métier militaire.

Un Haut Comité d'évaluation de la condition militaire établit un rapport annuel, adressé au Président de la République et transmis au Parlement. La composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire et ses attributions sont fixées par décret.

**Article L4124-1**

[...]

Une représentation du Conseil supérieur de la fonction militaire est appelée à s'exprimer, chaque année, devant le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire. Elle peut, en outre, demander à être entendue par ce dernier sur toute question générale intéressant la condition militaire.

[...]

**Article L4126-9**

Les associations professionnelles nationales de militaires représentatives ont qualité pour participer au dialogue organisé, au niveau national, par les ministres de la défense et de l'intérieur ainsi que par les autorités militaires, sur les questions générales intéressant la condition militaire.

Elles sont appelées à s'exprimer, chaque année, devant le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire. Elles peuvent, en outre, demander à être entendues par ce dernier sur toute question générale intéressant la condition militaire.

**Article D4111-1**

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission d'éclairer le Président de la République et le Parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire. Il prend en compte tous les aspects favorables ou défavorables, juridiques, économiques, sociaux, culturels et opérationnels susceptibles d'avoir une influence, notamment sur le recrutement, la fidélisation, les conditions de vie des militaires et de leurs familles et les conditions de réinsertion dans la société civile.

**Article D4111-2**

Dans son rapport annuel, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire formule des avis et peut émettre des recommandations.

**Article D4111-3**

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire est composé de neuf membres nommés par décret du Président de la République :

1. Un membre du Conseil d'État, président, et un vice-président également membre du Conseil d'État ;
2. Le directeur général de l'Institut national de la statistique et des études économiques ou son représentant ;
3. Quatre personnalités civiles qualifiées, sur le rapport du Premier ministre ;
4. Deux officiers généraux en deuxième section, sur le rapport du ministre de la défense.

**Article D4111-4**

Le mandat des membres est d'une durée de quatre ans renouvelable. En cas de décès ou de démission d'un membre du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, ou lorsque l'un d'eux cesse de remplir les conditions pour exercer les fonctions au titre desquelles il a été nommé, il est pourvu à son remplacement dans les mêmes conditions pour la durée du mandat restant à courir.

**Article D4111-5**

À la demande du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, les administrations de l'État et les établissements publics de l'État lui communiquent les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui lui apparaissent nécessaires à l'exercice de ses missions.

**Article D4111-6**

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire dispose d'un secrétariat général permanent dirigé par un secrétaire général, membre du corps militaire du contrôle général des armées, nommé par le ministre de la défense. Le secrétaire général assiste aux séances sans participer aux débats. Le ministre de la défense peut déléguer sa signature au secrétaire général pour les besoins de fonctionnement du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

**Article D4111-7**

Les crédits nécessaires au fonctionnement du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont inscrits au budget du ministère de la défense. Les fonctions de président et de membre du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont gratuites. Les frais de déplacement sont remboursés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils ou militaires sur le territoire métropolitain.



## **ANNEXE 2**

### **COMPOSITION DU HAUT COMITÉ**

## ANNEXE 2

## COMPOSITION DU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

## PRÉSIDENT

**Monsieur Bernard Pêcheur***Président de section au Conseil d'État*

## VICE-PRÉSIDENT

**Monsieur Francis Lamy***Conseiller d'État, président adjoint de la section de l'Intérieur*

## MEMBRES

**Amiral (2<sup>e</sup> section) Pierrick Blairon***Ancien major général des armées**Conseiller maître honoraire en service extraordinaire à la Cour des comptes***Madame Martine de Boisdeffre***Conseiller d'État, présidente de la Cour administrative d'appel de Versailles***Madame Isabelle Delarbre***Directeur des achats, Total Marketing Service***Monsieur Dominique Olivier***Chef d'entreprise***Madame Véronique Rouzaud***Directrice des ressources humaines Europe du sud de la société Amazon***Monsieur Jean-Luc Tavernier***Directeur général de l'INSEE, membre de droit***Représenté par Monsieur Philippe Cunéo***Chef de l'inspection générale de l'INSEE***Général d'armée (2<sup>e</sup> section) Bernard Thorette***Ancien chef d'état-major de l'armée de terre**Conseiller d'État honoraire*

## SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

**Contrôleur général des armées Olivier Maigne**



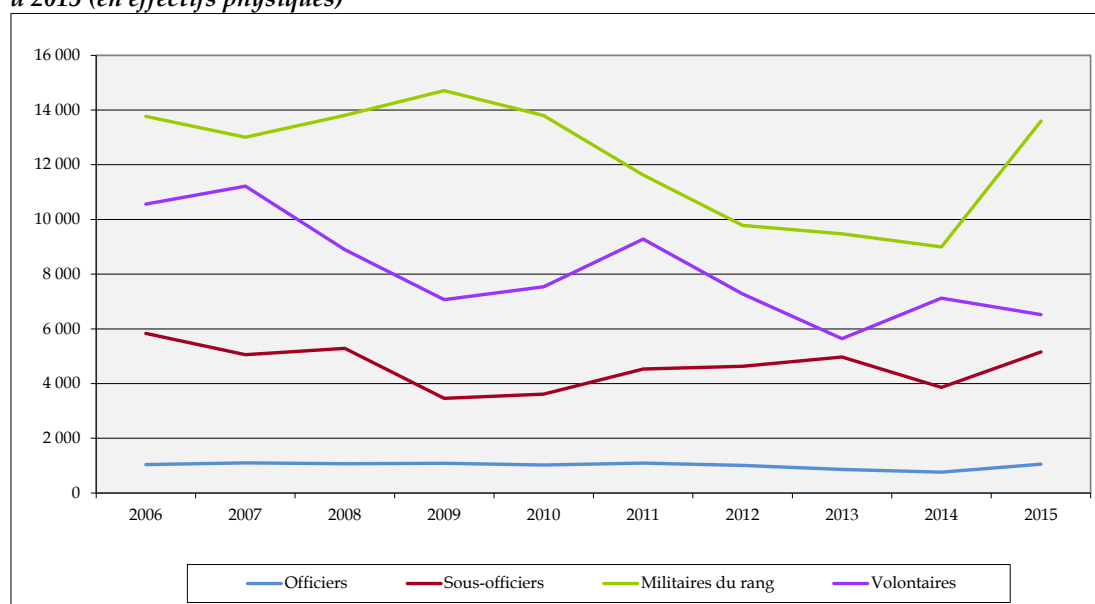
## **ANNEXE 3**

# **RECRUTEMENT EXTERNE DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT**

## ANNEXE 3

## RECRUTEMENT EXTERNE DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

## 1 - RECRUTEMENT EXTERNE DE MILITAIRES

**Graphique 1 - Évolution du nombre de recrutements externes de militaires, par catégorie, de 2006 à 2015 (en effectifs physiques)**

Sources : ministère de la défense/DRH-MD, Bilan social, éditions 2006 à 2015 ; gendarmerie : Bilan social 2010 et 2011, réponses à un questionnaire du Haut Comité pour les années 2012 à 2015.

Champ : forces armées (y compris SSA, SEA, DGA, SCA, SID, CGA et APM).

## 2 - SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT EXTERNE DE MILITAIRES

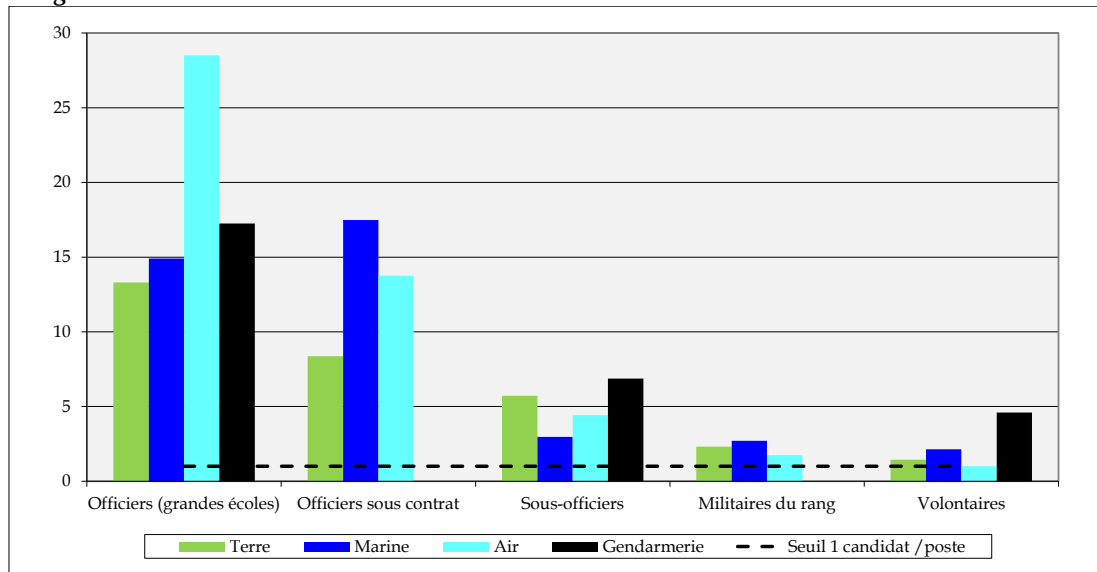
**Tableau 1 - Taux de sélectivité des recrutements externes en 2015, par force armée et par catégorie**

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
<b>Officiers (grandes écoles)</b>	13,3	14,9	28,5	17,3
<b>Officiers sous contrat</b>	8,4	17,5	13,8	0
<b>Sous-officiers</b>	5,7	3	4,4	6,9
<b>Militaires du rang</b>	2,3	2,7	1,7	-
<b>Volontaires</b>	1,4	2,1	1	4,6

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

Champ : terre, marine, air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif).

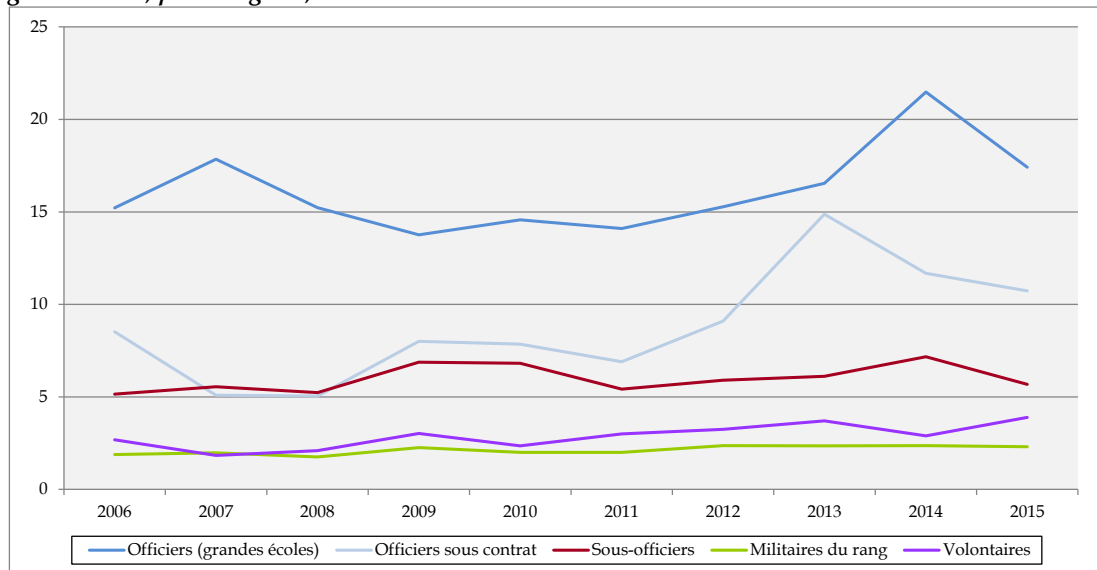
**Graphique 2 - Taux de sélectivité des recrutements externes en 2015, par force armée et par catégorie**



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

Champ : terre, marine, air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif).

**Graphique 3 - Évolution du taux de sélectivité des recrutements externes, dans les armées et la gendarmerie, par catégorie, de 2006 à 2015**



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

Champ : terre, marine, air et gendarmerie (y compris corps de soutien technique et administratif).

**Tableau 2 - Évolution du taux de sélectivité du recrutement externe de sous-officiers, dans les armées et la gendarmerie, de 2006 à 2015**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Armée de terre	3,5	4,0	3,1	5,0	4,0	7,1	6,5	7,2	5,4	5,7
Marine	3,5	4,0	2,7	3,1	2,7	2,3	3,6	3,7	3,3	3
Armée de l'air	2,6	3,1	3,6	4,0	4,1	4,0	3,7	3,5	4,6	4,4
<b>Total TAM</b>	<b>3,1</b>	<b>3,7</b>	<b>3,1</b>	<b>4,2</b>	<b>3,7</b>	<b>4,2</b>	<b>4,5</b>	<b>4,7</b>	<b>4,4</b>	<b>4,5</b>
<b>Gendarmerie</b>	<b>7,0</b>	<b>9,2</b>	<b>8,4</b>	<b>28,4</b>	<b>23,1</b>	<b>7,0</b>	<b>6,7</b>	<b>7,2</b>	<b>10,2</b>	<b>6,9</b>

TAM = terre, air et marine

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

Champ : terre, marine, air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif).

**Tableau 3 - Évolution du taux de sélectivité du recrutement externe de militaires du rang, par armée, de 2006 à 2015**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Armée de terre</b>	1,7	1,8	1,6	2,0	1,7	1,9	2,4	2,4	2,5	2,3
<b>Marine</b>	2,2	1,7	1,5	2,4	3,3	2,1	2,4	2,4	1,9	2,7
<b>Armée de l'air</b>	2,4	2,8	2,8	4,0	3,5	4,7	2,1	2,2	1,7	1,7
<b>Total TAM</b>	<b>1,9</b>	<b>2,0</b>	<b>1,7</b>	<b>2,3</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>2,3</b>

TAM = terre, air et marine

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

Champ : terre, marine et air.

### 3 - COMPARAISONS AVEC LES RECRUTEMENTS EXTERNES DE FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

**Tableau 4 - Évolution de la sélectivité des recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (avec concours), hors enseignants, par catégorie, de 2006 à 2015**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Fonctionnaire cat. A (hors enseignants)</b>	22,0	19,8	19,0	18,0	19,6	21,3	23,1	23,4	21,6	n.d
<b>Officier (grandes écoles)</b>	15,2	17,8	15,2	13,8	14,6	14,1	15,3	16,5	21,5	17,4
<b>Officier sous contrat</b>	8,5	5,1	5,0	8,0	7,8	6,9	9,1	14,9	11,7	10,7
<b>Fonctionnaire cat. B (hors enseignants)</b>	14,5	14,9	12,7	23,3	25,5	21,9	15,7	20,0	14,6	n.d
<b>Sous-officier</b>	4,7	5,9	4,7	7,0	6,6	5,5	5,4	5,8	6,9	5,5
<b>Fonctionnaire cat. C (hors enseignants)</b>	25,8	22,4	12,1	17,4	13,6	17,0	20,7	22,3	15,5	n.d
<b>Militaire du rang</b>	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4	2,4	2,3

Sources : militaires : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité ; fonctionnaires : DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information, enquêtes annuelles « bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État ».

Champs : militaires : terre, marine, air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif) ; fonction publique de l'État : fonctionnaires civils, hors enseignants.

**Tableau 5 – Évolution de la sélectivité de certains recrutements externes (avec concours) de fonctionnaires, de 2005 à 2014**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ENA	13,7	13,1	14,1	13	13	14,2	14,1	15,1	15,2	13,6
ENM	8,0	n.d	n.d	15,5	12,3	11,9	8,2	7,0	7,0	8,0
IRA	9,1	8,5	6,3	8,4	9,3	9,3	9,0	9,4	10,3	9,1
Commissaire de police	14,0	15,5	15,0	14,6	17,2	21,9	18,7	20,4	20,1	18,0
Lieutenant de police	36,0	27,0	30,3	29,9	31,0	40,6	37,9	39,0	34,7	36,7
Gardien de la paix	14,7	8,2	6,2	6,5	47,7	53,6	41,2	10,1	8,0	8,9
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	n.d	n.d	36,5	43,6	48,1	(1)	56,6	(1)	32,4	46,4
Surveillant pénitentiaire	12,7	11,9	14,6	6,4	8,0	11,2	24,4	23,1	37,6	15,1
Inspecteur des douanes	39,6	35,9	27,5	35,1	13,8	34,3	33,0	40,8	35,8	62,6
Contrôleur des douanes	29,9	34,2	34,6	23,8	40,4	90,3	112,6	213,3	163,0	224,5
Agent de constatation des douanes (branche spécialiste) (2)					7,8	24,6	27,0	32,5	37,4	201,3
Inspecteur des impôts	13,5	12,2	17,0	11,6	5,1	6,0	11,4	9,8	20,9	13,7(4)
Contrôleur des impôts	37,8	37,9	27,2	24,8	25,3	23,3	20,4	9,6(3)	32,0	15,0
Secrétaire administratif de classe normale(5)	n.d	n.d	n.d	n.d	25,2	28,3	21,9	26,5	28,7	29,1
Adjoint administratif (6)	n.d	n.d	n.d	n.d	21,7	24,2	15,2	29,9	30,1	27,6
Ingénieur des travaux publics de l'État	61,9	87,4	18,9	n.d	3,3	3,1	73,2	73,1	79,1	48,0
Technicien supérieur de l'équipement (7)	18,0	15,3	7,8	4,8	4,3	4,5	5,1	4,2		
Technicien supérieur du développement durable (7)									(1)	(1)
Contrôleur des TPE	13,1	n.d	n.d	n.d	n.d	26,0	n.d	18,9	n.d	(1)
Agent d'exploitation des TPE	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	4,6	3,6	3,5	n.d	n.d
Professeur agrégé 2 <sup>nd</sup> degré	8,2	10,5	8,9	9,3	8,5	7,6	6,3	6,7	6,5	7,0
Professeur certifié et assimilé	5,7	7,3	6,2	6,2	5,7	5,0	3,2	3,3	3,0	3,8

Source : DGAFF, département des études, des statistiques et des systèmes d'information, enquêtes annuelles « bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État ».

Champ : fonctionnaires civils.

(1) Pas de concours dans l'année.

(2) Depuis 2009, seul le concours d'agent de constatation des douanes, branche spécialiste, reste organisé par la direction générale des douanes et droits indirects. Les autres agents de constatation des douanes sont recrutés par le concours commun de catégorie C, intitulé « agent administratif des finances publiques ».

(3) En 2012, seul le concours de contrôleur des impôts « spécialité programmeur » a été organisé.

(4) Y compris les analystes et programmeurs.

(5) Redéfinition du champ.

(6) 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classes confondues, toutes catégories. Redéfinition du champ.

(7) Nouveau statut particulier du corps des techniciens supérieurs du développement durable, institué par le décret n° 2012-1064 du 18 septembre 2012.



## **ANNEXE 4**

# **RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT**

## ANNEXE 4

## RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

La corruption des données du système SIASP, consécutive aux dysfonctionnements du logiciel LOUVOIS, a contraint le Haut Comité à interrompre les comparaisons des niveaux de rémunération des militaires avec la fonction publique de l'État pour l'exercice 2012 (*revue annuelle 2014*) et à suspendre la publication des tableaux de comparaison pour l'exercice 2013 (*revue annuelle 2015*).

Grâce à l'action concertée de l'OED, de l'INSEE et de la DGAFP<sup>133</sup>, les données concernant les militaires pour l'année 2014 sont d'une qualité suffisamment satisfaisante dans SIASP pour être exploitées.

Les informations sur les militaires de l'année 2013 n'ont pas pu être restaurées dans SIASP. La DGAFP n'est donc pas en capacité de fournir les données en évolution (2013/2014). Ces dernières sont produites par l'observatoire économique de la défense (OED), à partir du recensement des agents de l'État (RAE).

## AVERTISSEMENTS MÉTHODOLOGIQUES

Le passage, à partir de l'exercice 2009, de la base de données « fichier général de l'État » (FGE) au « système d'information sur les agents des services publics » (SIASP-INSEE) a modifié les concepts utilisés en matière de conditions d'emploi et de rémunérations, autorisant dorénavant un traitement homogène des fonctions publiques de l'État (FPE), territoriale (FPT) et hospitalière (FPH). Il vise à assurer une meilleure comparabilité et cohérence des données entre les trois versants de la fonction publique comme avec le secteur privé.

Ces transformations ont significativement affecté les séries de données et provoqué des ruptures statistiques dues à la dissimilitude des champs des séries avant et à compter de 2010.

Par ailleurs, des changements de méthode de calcul d'un certain nombre de paramètres interviennent régulièrement depuis cette date, conduisant à la production de données qui ne sont pas toujours directement comparables d'une année sur l'autre.

Parmi toutes les modifications et améliorations induites par le système SIASP, les suivantes peuvent notamment être relevées :

- depuis 2010, la catégorisation des données issues du SIASP repose sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE, qui n'est pas équivalente à celle issue du FGE. La DGAFP effectue donc une présentation par catégorie socioprofessionnelle qui articule les catégories agrégées de la PCS-INSEE (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie statutaire des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique, voire leur corps-grade, non-titulaires).

Ainsi, dans les analyses comparatives, les militaires sont repérés dans les catégories cadres pour les officiers, professions intermédiaires pour les sous-officiers, employés et ouvriers pour les militaires du rang ;

- afin de corriger des erreurs et d'intégrer une meilleure identification de certaines populations, les données relatives aux années 2010, 2011 et 2012 ont été révisées pour certaines catégories d'agents. Ainsi, les niveaux de rémunération des années 2010 et 2011 diffèrent entre les revues annuelles 2013 et 2014, comme ceux des années 2011 et 2012 entre la revue annuelle 2014 et la présente édition<sup>134</sup> ;
- les changements méthodologiques intervenus en 2012 pour le suivi statistique des rémunérations (modification dans SIASP de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, répartition du montant des rappels perçus par certains agents civils de

<sup>133</sup> Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

<sup>134</sup> Suspension de la publication des tableaux de comparaison des niveaux de rémunération dans la revue annuelle 2015.



la FPE sur les composantes de la rémunération au lieu des primes, prise en compte et intégration dans le salaire brut des cotisations sociales patronales complémentaires).

Bien que l'impact de ces changements soit négligeable en moyenne sur l'ensemble de la fonction publique de l'État et sur la plupart des catégories d'emploi, **les niveaux de salaire calculés sur les données 2012 ne sont pas directement comparables, dans le détail, aux salaires publiés pour les années antérieures ;**

- la méthode de calcul des salaires perçus par les agents du secteur hospitalier public en 2014 a été revue et améliorée en 2016 (intégration des bénéficiaires de contrats aidés, harmonisation du traitement des valeurs et du calcul des équivalents temps plein avec ceux des FPE et FPT). **Les données 2014 concernant la FPH ne sont donc pas directement comparables à celles publiées pour les années antérieures.**

## SUIVI DES DONNÉES STATISTIQUES

Les éléments statistiques suivis, pour différentes catégories socioprofessionnelles de la fonction publique, en particulier de la fonction publique de l'État, et de la fonction militaire, de 2005 à 2014 sont les évolutions :

- du traitement indiciaire brut moyen ;
- des primes brutes moyennes ;
- du salaire net moyen.

Depuis 2010, les données sont traitées par le département des études, des statistiques et des systèmes d'information de la DGAFP.

## 1. ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT DE 2005 À 2014

## 1.1 TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT ANNUEL, EN EUROS COURANTS

**Tableau 1 - Évolution du traitement indiciaire brut annuel moyen, en euros courants, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État (FPE), employés à temps complet, en métropole, de 2005 à 2014**

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut annuel moyen (en euros courants)									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Cadres des catégories A et A+	32 495	32 904	33 820	34 134	34 671	34 150	34 327			34 973
Cadres des catégories A et A+ (hors militaires)						34 243	34 378	34 740	34 897	35 006
Cadres de catégorie A+( <sup>1</sup> )						47 338	48 707			50 206
Cadres de catégorie A+ (hors militaires) ( <sup>1</sup> )						47 052	48 305	49 374	49 739	49 724
Encadrement et direction( <sup>2</sup> )	58 048	59 114	60 238	60 595	60 874	47 246	48 077	49 072	49 723	49 538
dont directeurs d'administration centrale	66 025	67 556	69 473	67 054	67 030	65 760	66 397	69 622	69 098	68 902
dont chefs de service d'administration centrale	58 128	59 272	61 179	61 364	61 533	60 430	61 035	62 011	62 669	62 511
dont sous-directeurs d'administration centrale	52 429	53 295	53 920	53 878	53 690	53 887	53 857	54 260	54 608	54 638
dont sous-préfets			45 479	45 417	46 334	46 169	46 596	47 266	47 638	48 007
dont commissaires de police			39 423	40 835	40 740	41 472	42 312	43 140	43 822	44 485
dont administrateurs	42 046	43 183	44 597	45 409	44 925					
dont administrateurs et assimilés						44 440	44 640	43 898	44 276	44 307
Magistrats de l'ordre judiciaire	41 038	41 786	42 404	42 810	43 478					
Juridictions, inspections, contrôle et expertise( <sup>3</sup> )						49 974	50 206	50 852	50 940	50 937
Officiers généraux	60 113	61 122	63 687	63 148	64 696	64 855	65 708			66 608
Cadres de catégorie A (hors A+)						32 832	33 215			33 966
Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)						32 864	33 218	33 675	33 849	33 966
Attachés, inspecteurs	30 602	31 290	31 596	32 026	32 067	30 303	30 396	30 312	30 461	30 649
dont attachés et inspecteurs principaux						37 429	37 419	36 863	36 930	37 068
Ingénieurs des grands corps	41 971	42 103	43 304	44 114	45 147					
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires)( <sup>4</sup> )						31 534	31 709	32 348	32 501	32 978
Officiers (sauf officiers généraux)	29 536	29 899	31 641	31 234	32 109	32 864	33 204			33 956
dont officiers supérieurs	36 914	37 672	40 155	39 613	39 972	40 065	41 158			41 555
dont officiers subalternes	24 951	25 233	26 279	26 158	27 315	28 728	28 841			28 945
Commandants de police			31 089	32 018	32 914	39 740	39 199	40 052	40 004	41 263
Autres cadres de catégorie A( <sup>5</sup> )						37 794	40 061			40 461
Autres cadres de catégorie A( <sup>5</sup> ) (hors militaires)						38 173	40 117	40 597	40 477	40 461

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

Notes en fin de tableau.

**Tableau 1 (suite) - Évolution du traitement indiciaire brut annuel moyen, en euros courants, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État (FPE), employés à temps complet, en métropole, de 2005 à 2014**

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut annuel moyen (en euros courants)									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PCS professions intermédiaires	21 435	21 441	21 987	22 232	22 491	27 260	27 675			28 543
PCS professions intermédiaires (hors militaires)						27 615	28 068	28 562	28 762	28 964
Professions intermédiaires de catégorie A						29 141	29 573	30 128	30 304	30 502
Police (capitaines et lieutenants)		27 660	28 440	29 244	30 086	30 620	31 341	32 321	32 558	32 834
Professions intermédiaires de catégorie B						23 990	24 301			24 934
Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)						23 741	24 128	24 449	24 573	24 678
Personnels administratifs et techniques <sup>(6)</sup>						23 231	23 888	24 379	24 528	24 677
dont secrétaires administratifs						23 268	23 688	24 371	24 559	24 642
Professions intermédiaires administratives, hors police	22 351	22 943	23 235	23 622	23 620					
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	25 581	20 017	20 423	20 777	21 311					
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire <sup>(7)</sup>		24 071	24 698	25 123	25 772	26 391	26 808	27 359	27 767	27 949
Professions intermédiaires police nationale		19 986	20 388	20 739	21 270					
Professions intermédiaires techniques	22 656	23 099	23 513	23 641	23 951					
Sous-officiers	20 049	20 366	20 981	21 122	21 450					
Sous-officiers supérieurs	23 464	23 838	24 843	24 705	24 916	24 538	24 669			25 434
Autres professions <sup>(8)</sup> intermédiaires de catégorie B						24 292	24 255	24 248	24 321	24 238

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.  
 Notes en fin de tableau.

**Tableau 1 (suite) - Évolution du traitement indiciaire brut annuel moyen, en euros courants, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État (FPE), employés à temps complet, en métropole, de 2005 à 2014**

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut annuel moyen (en euros courants)									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PCS employés et ouvriers	17 552	17 511	18 075	18 656	19 189	19 247	19 454			20 330
PCS employés et ouvriers (hors militaires)						20 024	20 313	20 781	20 930	21 233
Employés et ouvriers de catégorie B						20 292	20 639			21 482
Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)						21 441	21 992	22 666	22 949	23 141
Personnel police, prisons	19 433	19 360	19 534	19 846	19 942					
Corps d'encadrement et d'application de la Police						21 441	21 991	22 665	22 946	23 138
dont brigadiers, brigadiers-chefs et majors <sup>(9)</sup>	24 156	23 402	23 674	23 937	24 032	25 045	25 212	26 051	26 049	26 173
dont gardiens de la paix						19 218	19 577	20 147	20 366	20 605
dont gardiens et surveillants	18 275	18 388	18 347	18 526	18 461					
Employés hors police	18 185	18 648	19 035	19 397	19 546					
Personnel de service	15 480	16 064	17 536	18 038	18 636					
Sous-officiers subalternes	18 195	18 444	18 791	19 033	19 356	19 195	19 331			19 867
Employés et ouvriers de catégorie C						18 415	18 508			19 382
Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)						19 207	19 318	19 663	19 727	20 069
Adjointes administratifs et adjointes techniques						19 106	19 293	19 610	19 679	19 982
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire						20 203	20 314	20 727	20 940	21 403
Militaires du rang	15 207	15 672	16 056	16 958	17 245	16 694	16 859			17 999
dont caporaux-chefs	16 190	16 640	16 989	17 727	18 020	17 482	17 559			18 550
dont caporaux et soldats	14 569	15 082	15 370	16 341	16 617	16 116	16 353			17 519
Ouvriers	16 327	16 796	17 535	18 217	18 968					
Ouvriers d'État	23 209	24 063	25 025	25 615	26 443	26 967	27 386	27 923	28 171	28 539

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Regroupe les corps ENA juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(4) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Depuis 2010, cette catégorie exclut les ingénieurs militaires (ex. : ingénieurs de l'armement), qui sont ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

(5) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(6) Secrétaires administratifs, contrôleurs, techniciens.

(7) Commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires.

(8) Par exemple : corps de techniciens.

(9) Depuis 2010, cette catégorie regroupe les majors.

## 1.2 TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT MENSUEL, EN EUROS CONSTANTS 2014

**Tableau 2 - Évolution du traitement indiciaire brut mensuel moyen, en euros constants 2014, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État (FPE), employés à temps complet, en métropole, de 2005 à 2014**

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut mensuel moyen (en euros constants 2014)									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Cadres des catégories A et A+</b>	3 080	3 069	3 108	3 051	3 096	3 004	2 957			2 914
<b>Cadres des catégories A et A+ (hors militaires)</b>						3 012	2 961	2 935	2 923	2 917
<b>Cadres de catégorie A+(<sup>1</sup>)</b>						4 164	4 195			4 184
<b>Cadres de catégorie A+ (hors militaires)(<sup>1</sup>)</b>						4 139	4 160	4 171	4 166	4 144
Encadrement et direction( <sup>2</sup> )	5 502	5 513	5 535	5 416	5 436	4 156	4 141	4 145	4 164	4 128
<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	6 258	6 300	6 384	5 993	5 986	5 784	5 719	5 881	5 787	5 742
<i>dont chefs de service d'administration centrale</i>	5 510	5 528	5 622	5 485	5 495	5 315	5 257	5 238	5 249	5 209
<i>dont sous-directeurs d'administration centrale</i>	4 970	4 970	4 955	4 816	4 794	4 740	4 639	4 584	4 574	4 553
<i>dont sous-préfets</i>			4 179	4 059	4 138	4 061	4 013	3 993	3 990	4 001
<i>dont commissaires de police</i>			3 623	3 650	3 638	3 648	3 644	3 644	3 670	3 707
<i>dont administrateurs</i>	3 985	4 027	4 098	4 059	4 012					
<i>dont administrateurs et assimilés</i>						3 909	3 845	3 708	3 708	3 692
Magistrats de l'ordre judiciaire	3 890	3 897	3 897	3 826	3 883					
Juridictions, inspections, contrôle et expertise( <sup>3</sup> )						4 396	4 324	4 296	4 266	4 245
Officiers généraux	5 698	5 700	5 852	5 644	5 777	5 704	5 659			5 551
<b>Cadres de catégorie A (hors A+)</b>						2 888	2 861			2 831
<b>Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)</b>						2 891	2 861	2 845	2 835	2 831
Attachés, inspecteurs	2 901	2 918	2 903	2 863	2 864	2 665	2 618	2 561	2 551	2 554
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>						3 292	3 223	3 114	3 093	3 089
Ingénieurs des grands corps	3 978	3 927	3 979	3 943	4 032					
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires)( <sup>4</sup> )						2 774	2 731	2 733	2 722	2 748
Officiers (sauf officiers généraux)	2 800	2 788	2 908	2 792	2 867	2 891	2 860			2 830
<i>dont officiers supérieurs</i>	3 499	3 513	3 690	3 541	3 569	3 524	3 545			3 463
<i>dont officiers subalternes</i>	2 365	2 353	2 415	2 338	2 439	2 527	2 484			2 412
Commandants de police			2 857	2 862	2 939	3 495	3 376	3 383	3 350	3 439
Autres cadres de catégorie A( <sup>5</sup> )						3 324	3 450			3 372
Autres cadres de catégorie A( <sup>5</sup> ) (hors militaires)						3 358	3 455	3 429	3 390	3 372
Facteurs de conversion en euros constants 2014	1,1375	1,1191	1,1027	1,0726	1,0716	1,0555	1,0335	1,0137	1,0050	1

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.  
 Notes en fin de tableau.

**Tableau 2 (suite) - Évolution du traitement indiciaire brut mensuel moyen, en euros constants 2014, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État (FPE), employés à temps complet, en métropole, de 2005 à 2014**

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut mensuel moyen (en euros constants 2014)									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PCS professions intermédiaires	2 032	2 000	2 020	1 987	2 008	2 398	2 384			2 379
PCS professions intermédiaires (hors militaires)						2 429	2 417	2 413	2 409	2 414
Professions intermédiaires de catégorie A						2 563	2 547	2 545	2 538	2 542
Police (capitaines et lieutenants)		2 580	2 613	2 614	2 687	2 693	2 699	2 730	2 727	2 736
Professions intermédiaires de catégorie B						2 110	2 093			2 078
Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)						2 088	2 078	2 065	2 058	2 057
Personnels administratifs et techniques <sup>(6)</sup>						2 043	2 057	2 059	2 054	2 056
<i>dont secrétaires administratifs</i>						2 047	2 040	2 059	2 057	2 054
Professions intermédiaires administratives, hors police	2 119	2 140	2 135	2 111	2 109					
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	2 425	1 867	1 877	1 857	1 903					
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire <sup>(7)</sup>		2 245	2 270	2 246	2 301	2 321	2 309	2 311	2 326	2 329
Professions intermédiaires police nationale		1 864	1 874	1 854	1 899					
Professions intermédiaires techniques	2 148	2 154	2 161	2 113	2 139					
Sous-officiers	1 900	1 899	1 928	1 888	1 915					
Sous-officiers supérieurs	2 224	2 223	2 283	2 208	2 225	2 158	2 125			2 120
Autres professions <sup>(8)</sup> intermédiaires de catégorie B						2 137	2 089	2 048	2 037	2 020
Facteurs de conversion en euros constants 2014	1,1375	1,1191	1,1027	1,0726	1,0716	1,0555	1,0335	1,0137	1,0050	1

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

Notes en fin de tableau.

**Tableau 2 (suite) - Évolution du traitement indiciaire brut mensuel moyen, en euros constants 2014, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État (FPE), employés à temps complet, en métropole, de 2005 à 2014**

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut mensuel moyen (en euros constants 2014)									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PCS employés et ouvriers	1 664	1 633	1 661	1 667	1 714	1 693	1 676			1 694
PCS employés et ouvriers (hors militaires)						1 761	1 750	1 756	1 753	1 769
Employés et ouvriers de catégorie B						1 785	1 778			1 790
Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)						1 886	1 894	1 915	1 922	1 928
Personnel police, prisons	1 842	1 806	1 795	1 774	1 781					
Corps d'encadrement et d'application de la Police						1 886	1 894	1 915	1 922	1 928
dont brigadiers, brigadiers-chefs et majors <sup>(9)</sup>	2 290	2 183	2 175	2 140	2 146	2 203	2 171	2 201	2 182	2 181
dont gardiens de la paix						1 690	1 686	1 702	1 706	1 717
dont gardiens et surveillants	1 732	1 715	1 686	1 656	1 649					
Employés hors police	1 724	1 739	1 749	1 734	1 745					
Personnel de service	1 467	1 498	1 611	1 612	1 664					
Sous-officiers subalternes	1 725	1 720	1 727	1 701	1 728	1 688	1 665			1 656
Employés et ouvriers de catégorie C						1 620	1 594			1 615
Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)						1 689	1 664	1 661	1 652	1 672
Adjointes administratifs et adjoints techniques						1 680	1 662	1 657	1 648	1 665
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire						1 777	1 750	1 751	1 754	1 784
Militaires du rang	1 441	1 462	1 475	1 516	1 540	1 468	1 452			1 500
dont caporaux-chefs	1 535	1 552	1 561	1 584	1 609	1 538	1 512			1 546
dont caporaux et soldats	1 381	1 407	1 412	1 461	1 484	1 418	1 408			1 460
Ouvriers	1 548	1 566	1 611	1 628	1 694					
Ouvriers d'État	2 200	2 244	2 300	2 289	2 361	2 372	2 359	2 359	2 359	2 378

Facteurs de conversion en euros constants 2014	1,1375	1,1191	1,1027	1,0726	1,0716	1,0555	1,0335	1,0137	1,0050	1
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Regroupe les corps ENA juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(4) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Depuis 2010, cette catégorie exclut les ingénieurs militaires (ex. : ingénieurs de l'armement), qui sont ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

(5) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(6) Secrétaires administratifs, contrôleurs, techniciens.

(7) Commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires.

(8) Par exemple : corps de techniciens.

(9) Depuis 2010, cette catégorie regroupe les majors.

## 2. ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES DE 2005 À 2014

Toutes les rémunérations imposables, autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, soit les primes, les indemnités diverses et les rémunérations d'activités diverses perçues par un agent au cours de l'année sont cumulées en un montant unique désigné sous le terme « primes ».

### 2.1 PRIMES BRUTES ANNUELLES, EN EUROS COURANTS

**Tableau 3 - Évolution des primes brutes annuelles moyennes, en euros courants, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État (FPE), employés à temps complet, en métropole, de 2005 à 2014**

Catégorie socioprofessionnelle	Primes brutes annuelles moyennes (en euros courants)									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Cadres des catégories A et A+</b>	<b>14 646</b>	<b>14 386</b>	<b>15 074</b>	<b>15 495</b>	<b>16 151</b>	<b>20 231</b>	<b>11 108</b>			<b>11 576</b>
Cadres des catégories A et A+ (hors militaires)						9 143	10 020	10 147	10 237	10 293
Cadres de catégorie A+( <sup>1</sup> )						18 504	25 689			30 528
Cadres de catégorie A+ (hors militaires)( <sup>1</sup> )						18 085	25 264	28 978	30 396	30 099
Encadrement et direction( <sup>2</sup> )	33 851	35 512	35 498	36 534	36 869	40 160	42 101	42 015	43 296	41 634
dont directeurs d'administration centrale	60 963	67 344	68 331	70 654	75 250	87 062	90 357	91 767	86 043	86 962
dont chefs de service d'administration centrale	50 290	51 828	53 034	56 798	58 510	65 843	67 986	67 438	68 291	67 579
dont sous-directeurs d'administration centrale	44 329	45 873	47 786	51 692	53 111	58 182	59 349	58 294	56 020	55 203
dont sous-préfets			22 609	25 348	28 474	39 282	40 695	41 584	42 140	42 736
dont commissaires de police			22 081	21 295	22 682	27 787	30 507	31 024	31 842	31 904
dont administrateurs	22 271	23 100	23 194	25 132	26 173					
dont administrateurs et assimilés						41 070	41 109	41 224	41 932	41 820
Magistrats de l'ordre judiciaire	19 936	20 502	20 990	21 448	21 826					
Juridictions, inspections, contrôle et expertise( <sup>3</sup> )						28 897	29 897	30 047	30 517	30 513
Officiers généraux	37 788	34 845	38 232	41 997	33 261	43 750	42 902			45 138
<b>Cadres de catégorie A (hors A+)</b>						<b>9 404</b>	<b>9 982</b>			<b>10 324</b>
<b>Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)</b>						<b>8 175</b>	<b>8 749</b>	<b>8 776</b>	<b>8 813</b>	<b>8 895</b>
Attachés, inspecteurs	11 550	11 695	11 935	12 096	12 806	14 438	14 774	14 430	14 587	14 933
dont attachés et inspecteurs principaux						19 891	20 669	18 918	18 947	19 187
Ingénieurs des grands corps	20 798	23 125	21 723	22 021	23 433					
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires)( <sup>4</sup> )						21 043	22 703	23 009	23 088	23 915
Officiers (sauf officiers généraux)	18 415	16 902	18 671	19 052	19 155	21 890	21 682			24 548
dont officiers supérieurs	24 302	22 938	24 231	25 187	24 955	28 180	28 058			31 627
dont officiers subalternes	14 758	13 280	15 169	15 336	15 618	18 279	18 185			19 871
Commandants de police			12 819	12 205	12 787	18 856	18 785	19 249	19 395	19 860
Autres cadres de catégorie A( <sup>5</sup> )						11 778	14 155			15 538
Autres cadres de catégorie A( <sup>5</sup> ) (hors militaires)						11 921	14 135	15 076	15 635	15 538

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

Notes en fin de tableau.



**Tableau 3 (suite) - Évolution des primes brutes annuelles moyennes, en euros courants, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État (FPE), employés à temps complet, en métropole, de 2005 à 2014**

Catégorie socioprofessionnelle	Primes brutes annuelles moyennes (en euros courants)									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PCS professions intermédiaires	6 206	6 268	7 288	7 527	7 904	5 178	5 418			5 712
PCS professions intermédiaires (hors militaires)						4 155	4 373	4 386	4 345	4 494
Professions intermédiaires de catégorie A						2 655	2 823	2 775	2 705	2 888
Police (capitaines et lieutenants)		11 221	11 815	11 173	11 663	14 273	14 890	15 176	15 853	16 641
Professions intermédiaires de catégorie B						9 565	10 035			10 917
Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)						7 966	8 435	8 619	8 807	8 972
Personnels administratifs et techniques <sup>(6)</sup>						8 456	9 056	9 186	9 299	9 412
dont secrétaires administratifs						8 576	9 286	9 241	9 278	9 400
Professions intermédiaires administratives, hors police	4 930	4 948	5 240	5 456	5 745					
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	10 691	9 278	9 427	8 716	9 349					
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire <sup>(7)</sup>		8 749	9 026	8 343	9 654	11 126	11 198	11 022	11 036	11 184
Professions intermédiaires police nationale		9 282	9 430	8 720	9 346					
Professions intermédiaires techniques	6 086	6 272	6 574	6 883	7 323					
Sous-officiers	8 753	7 284	8 820	9 508	9 808					
Sous-officiers supérieurs	11 201	9 710	11 134	11 866	12 135	13 047	13 434			14 708
Autres professions <sup>(8)</sup> intermédiaires de catégorie B						8 259	8 268	8 423	8 563	8 664

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFF - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

Notes en fin de tableau.

**Tableau 3 (suite) - Évolution des primes brutes annuelles moyennes, en euros courants, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État (FPE), employés à temps complet, en métropole, de 2005 à 2014**

Catégorie socioprofessionnelle	Primes brutes annuelles moyennes (en euros courants)									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PCS employés et ouvriers	4 563	3 426	4 063	4 332	4 541	7 881	8 210			8 811
PCS employés et ouvriers (hors militaires)						8 016	8 395	8 497	8 563	8 726
Employés et ouvriers de catégorie B						10 187	10 595			10 797
Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)						11 393	11 827	11 878	11 835	11 856
Personnel police, prisons	8 953	7 729	7 622	7 392	7 512					
Corps d'encadrement et d'application de la Police						11 395	11 829	11 881	11 838	11 859
dont brigadiers, brigadiers-chefs et majors <sup>(9)</sup>	10 583	8 610	8 733	8 332	8 517	12 731	13 058	13 061	13 057	13 123
dont gardiens de la paix						10 572	10 908	11 003	10 825	10 804
dont gardiens et surveillants	8 554	7 517	7 304	7 089	7 148					
Employés hors police	3 679	3 646	3 891	3 988	4 194					
Personnel de service	1 711	1 824	4 483	4 653	4 645					
Sous-officiers subalternes	7 424	5 940	7 508	8 135	8 401	9 036	9 404			9 765
Employés et ouvriers de catégorie C						6 118	6 368			7 220
Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)						6 165	6 444	6 546	6 658	6 872
Adjointes administratifs et adjointes techniques						5 518	5 819	5 859	5 962	6 122
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire						9 733	9 543	9 818	9 602	10 110
Militaires du rang	4 713	3 676	5 273	5 084	5 105	6 015	6 213			7 922
dont caporaux-chefs	5 182	4 078	5 619	5 596	5 646	6 479	6 676			8 611
dont caporaux et soldats	4 408	3 431	5 020	4 673	4 665	5 674	5 878			7 320
Ouvriers	16 284	16 811	17 384	18 317	19 451					
Ouvriers d'État	5 125	5 345	5 406	5 824	6 322	7 144	7 010	6 874	6 938	7 006

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Regroupe les corps ENA juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(4) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Depuis 2010, cette catégorie exclut les ingénieurs militaires (ex. : ingénieurs de l'armement), qui sont ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

(5) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(6) Secrétaires administratifs, contrôleurs, techniciens.

(7) Commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires.

(8) Par exemple : corps de techniciens.

(9) Depuis 2010, cette catégorie regroupe les majors.

## 2.2 PRIMES BRUTES MENSUELLES, EN EUROS CONSTANTS 2014

**Tableau 4 - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes, en euros constants 2014, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État (FPE), employés à temps complet, en métropole, de 2005 à 2014**

Catégorie socioprofessionnelle	Primes brutes mensuelles moyennes (en euros constants 2014)									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Cadres des catégories A et A+</b>	<b>1 388</b>	<b>1 342</b>	<b>1 385</b>	<b>1 385</b>	<b>1 442</b>	<b>1 779</b>	<b>957</b>			<b>965</b>
<b>Cadres des catégories A et A+ (hors militaires)</b>						<b>804</b>	<b>863</b>	<b>857</b>	<b>857</b>	<b>858</b>
<b>Cadres de catégorie A+(<sup>1</sup>)</b>						<b>1 628</b>	<b>2 213</b>			<b>2 544</b>
<b>Cadres de catégorie A+ (hors militaires)(<sup>1</sup>)</b>						<b>1 591</b>	<b>2 176</b>	<b>2 448</b>	<b>2 546</b>	<b>2 508</b>
Encadrement et direction( <sup>2</sup> )	3 209	3 312	3 262	3 265	3 292	3 532	3 626	3 549	3 626	3 470
<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	5 779	6 281	6 279	6 315	6 720	7 658	7 782	7 752	7 206	7 247
<i>dont chefs de service d'administration centrale</i>	4 767	4 834	4 873	5 077	5 225	5 791	5 856	5 697	5 720	5 632
<i>dont sous-directeurs d'administration centrale</i>	4 202	4 278	4 391	4 620	4 743	5 117	5 112	4 924	4 692	4 600
<i>dont sous-préfets</i>			2 078	2 266	2 543	3 455	3 505	3 513	3 529	3 561
<i>dont commissaires de police</i>			2 029	1 903	2 025	2 444	2 628	2 621	2 667	2 659
<i>dont administrateurs</i>	2 111	2 154	2 131	2 246	2 337					
<i>dont administrateurs et assimilés</i>						3 612	3 541	3 482	3 512	3 485
Magistrats de l'ordre judiciaire	1 890	1 912	1 929	1 917	1 949					
Juridictions, inspections, contrôle et expertise( <sup>3</sup> )						2 542	2 575	2 538	2 556	2 543
Officiers généraux	3 582	3 250	3 513	3 754	2 970	3 848	3 695			3 762
<b>Cadres de catégorie A (hors A+)</b>						<b>827</b>	<b>860</b>			<b>860</b>
<b>Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)</b>						<b>719</b>	<b>754</b>	<b>741</b>	<b>738</b>	<b>741</b>
Attachés, inspecteurs	1 095	1 091	1 097	1 081	1 144	1 270	1 272	1 219	1 222	1 244
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>						1 750	1 780	1 598	1 587	1 599
Ingénieurs des grands corps	1 971	2 157	1 996	1 968	2 093					
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires)( <sup>4</sup> )						1 851	1 955	1 944	1 934	1 993
Officiers (sauf officiers généraux)	1 746	1 576	1 716	1 703	1 711	1 925	1 867			2 046
<i>dont officiers supérieurs</i>	2 304	2 139	2 227	2 251	2 228	2 479	2 417			2 636
<i>dont officiers subalternes</i>	1 399	1 239	1 394	1 371	1 395	1 608	1 566			1 656
Commandants de police			1 178	1 091	1 142	1 659	1 618	1 626	1 624	1 655
Autres cadres de catégorie A( <sup>5</sup> )						1 036	1 219			1 295
Autres cadres de catégorie A( <sup>5</sup> ) (hors militaires)						1 049	1 217	1 274	1 309	1 295

Facteurs de conversion en euros constants 2014	1,1375	1,1191	1,1027	1,0726	1,0716	1,0555	1,0335	1,0137	1,0050	1
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

Notes en fin de tableau.

**Tableau 4 (suite) - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes, en euros constants 2014, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État (FPE), employés à temps complet, en métropole, de 2005 à 2014**

Catégorie socioprofessionnelle	Primes brutes mensuelles moyennes (en euros constants 2014)									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PCS professions intermédiaires	588	585	670	673	706	455	467			476
PCS professions intermédiaires (hors militaires)						365	377	371	364	375
Professions intermédiaires de catégorie A						234	243	234	227	241
Police (capitaines et lieutenants)		1 046	1 086	999	1 041	1 255	1 282	1 282	1 328	1 387
Professions intermédiaires de catégorie B						841	864			910
Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)						701	726	728	738	748
Personnels administratifs et techniques <sup>(6)</sup>						744	780	776	779	784
dont secrétaires administratifs						754	800	781	777	783
Professions intermédiaires administratives, hors police	467	461	482	488	513					
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	1 013	865	866	779	835					
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire <sup>(7)</sup>		816	829	746	862	979	964	931	924	932
Professions intermédiaires police nationale		866	867	779	835					
Professions intermédiaires techniques	577	585	604	615	654					
Sous-officiers	830	679	811	850	876					
Sous-officiers supérieurs	1 062	906	1	1 061	1 084	1 148	1 157			1 226
Autres professions <sup>(8)</sup> intermédiaires de catégorie B						726	712	712	717	722
Facteurs de conversion en euros constants 2014	1,1375	1,1191	1,1027	1,0726	1,0716	1,0555	1,0335	1,0137	1,0050	1

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

Notes en fin de tableau.

**Tableau 4 (suite) - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes, en euros constants 2014, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État (FPE), employés à temps complet, en métropole, de 2005 à 2014**

Catégorie socioprofessionnelle	Primes brutes mensuelles moyennes (en euros constants 2014)									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PCS employés et ouvriers	433	320	373	387	406	693	707			734
PCS employés et ouvriers (hors militaires)						705	723	718	717	727
Employés et ouvriers de catégorie B						896	913			900
Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)						1 002	1 019	1 003	991	988
Personnel police, prisons	849	721	700	661	671					
Corps d'encadrement et d'application de la Police						1 002	1 019	1 004	991	988
dont brigadiers, brigadiers-chefs et majors <sup>(9)</sup>	1 003	803	803	745	761	1 120	1 125	1 103	1 094	1 094
dont gardiens de la paix						930	939	929	907	900
dont gardiens et surveillants	811	701	671	634	638					
Employés hors police	349	340	358	356	375					
Personnel de service	162	170	412	416	415					
Sous-officiers subalternes	704	554	690	727	750	795	810			814
Employés et ouvriers de catégorie C						538	548			602
Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)						542	555	553	558	573
Adjointes administratifs et adjointes techniques						485	501	495	499	510
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire						856	822	829	804	843
Militaires du rang	447	343	485	454	456	529	535			660
dont caporaux-chefs	491	380	516	500	504	570	575			718
dont caporaux et soldats	418	320	461	418	417	499	506			610
Ouvriers	1 544	1 568	1 597	1 637	1 737					
Ouvriers d'État	486	498	497	521	565	628	604	581	581	584

Facteurs de conversion en euros constants 2014	1,1375	1,1191	1,1027	1,0726	1,0716	1,0555	1,0335	1,0137	1,0050	1
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Regroupe les corps ENA juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(4) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Depuis 2010, cette catégorie exclut les ingénieurs militaires (ex. : ingénieurs de l'armement), qui sont ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

(5) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(6) Secrétaires administratifs, contrôleurs, techniciens.

(7) Commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires.

(8) Par exemple : corps de techniciens.

(9) Depuis 2010, cette catégorie regroupe les majors.

## 3. ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN DE 2005 À 2014

Le salaire net correspond à la somme du traitement brut de base (indiciaire), de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et des primes et indemnités de laquelle sont retranchés le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

## 3.1 SALAIRE NET ANNUEL, EN EUROS COURANTS

**Tableau 5 - Évolution du salaire net annuel moyen, en euros courants, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État (FPE), employés à temps complet, en métropole, de 2005 à 2014**

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net annuel moyen (en euros courants)									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Cadres des catégories A et A+</b>	40 879	41 205	42 324	43 045	44 076	38 213	39 074			39 649
<b>Cadres des catégories A et A+ (hors militaires)</b>						37 287	38 119	38 394	38 477	38 483
<b>Cadres de catégorie A+(<sup>1</sup>)</b>						57 126	64 643			69 634
<b>Cadres de catégorie A+ (hors militaires)(<sup>1</sup>)</b>						56 501	63 912	67 930	69 322	68 844
Encadrement et direction ( <sup>2</sup> )	79 941	82 456	83 395	84 636	85 213	76 624	78 917	79 443	80 948	79 079
<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	112 470	119 472	122 196	122 306	126 375	135 941	139 345	143 040	136 776	137 068
<i>dont chefs de service d'administration centrale</i>	95 778	98 094	101 079	104 592	106 671	112 109	114 288	114 284	115 203	114 392
<i>dont sous-directeurs d'administration centrale</i>	85 604	87 751	89 995	93 576	94 805	99 336	100 200	99 339	97 445	96 432
<i>dont sous-préfets</i>			58 958	61 260	64 562	74 995	76 453	77 535	78 111	78 757
<i>dont commissaires de police</i>			52 326	54 134	55 474	59 144	62 177	63 128	64 256	64 607
<i>dont administrateurs</i>	55 781	57 424	58 628	61 492	62 020					
<i>dont administrateurs et assimilés</i>						75 669	75 724	74 938	75 720	75 492
Magistrats de l'ordre judiciaire	53 025	54 150	55 091	55 834	726					
Juridictions, inspections, contrôle et expertise( <sup>3</sup> )						68 634	69 611	70 095	70 421	70 230
Officiers généraux	85 958	88 324	89 918	92 308	85 817	94 927	94 774			96 508
<b>Cadres de catégorie A (hors A+)</b>						36 322	37 098			37 668
<b>Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)</b>						35 207	35 969	36 245	36 299	338
Attachés, inspecteurs	36 100	36 783	37 265	38 006	38 675	38 610	38 924	38 419	38 578	38 933
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>						49 615	50 242	48 110	48 079	48 271
Ingénieurs des grands corps	54 499	56 722	56 366	57 296	59 483					
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires)( <sup>4</sup> )						45 862	47 460	48 171	48 254	49 276
Officiers (sauf officiers généraux)	42 716	42 964	44 659	44 257	44 988	47 966	47 819			50 891
<i>dont officiers supérieurs</i>	55 199	56 173	57 794	57 808	57 730	60 557	61 067			64 325
<i>dont officiers subalternes</i>	34 960	35 035	36 384	36 049	37 219	40 736	40 553			42 025
Commandants de police			37 046	38 344	39 734	49 484	48 789	49 361	49 534	50 790
Autres cadres de catégorie A( <sup>5</sup> )						42 395	46 492			47 606
Autres cadres de catégorie A( <sup>5</sup> ) (hors militaires)						42 844	46 517	47 604	47 868	47 606

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

Notes en fin de tableau.

**Tableau 5 (suite) - Évolution du salaire net annuel moyen, en euros courants, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État (FPE), employés à temps complet, en métropole, de 2005 à 2014**

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net annuel moyen (en euros courants)									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PCS professions intermédiaires	23 826	24 191	25 122	25 586	26 149	27 759	28 253			28 958
PCS professions intermédiaires (hors militaires)						27 152	27 676	28 003	28 039	28 234
Professions intermédiaires de catégorie A						27 157	27 611			28 135
Police (capitaines et lieutenants)		32 821	33 997	35 073	36 320	37 982	39 044	39 888	40 526	41 214
Professions intermédiaires de catégorie B						28 806	29 395			30 477
Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)						27 140	27 847	28 188	28 373	28 512
Personnels administratifs et techniques <sup>(6)</sup>						27 113	28 141	28 580	28 732	28 866
dont secrétaires administratifs						27 367	28 308	28 757	28 864	28 952
Professions intermédiaires administratives, hors police	23 232	23 733	24 217	24 823	25 067					
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	30 645	24 767	25 233	25 669	26 780					
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire <sup>(7)</sup>		27 495	28 277	28 937	30 722	31 460	31 824	31 975	32 219	32 323
Professions intermédiaires police nationale		24 747	25 208	25 640	26 743					
Professions intermédiaires techniques	24 662	25 194	25 810	26 193	26 852					
Sous-officiers	25 199	25 438	25 993	26 343	26 872					
Sous-officiers supérieurs	30 523	30 857	31 587	31 747	32 127	32 438	32 683			34 305
Autres professions <sup>(8)</sup> intermédiaires de catégorie B						27 924	27 953	28 027	28 205	28 177

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

Notes en fin de tableau.

**Tableau 5 (suite) - Évolution du salaire net annuel moyen, en euros courants, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État (FPE), employés à temps complet, en métropole, de 2005 à 2014**

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net annuel moyen (en euros courants)									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PCS employés et ouvriers	18 931	18 155	18 963	19 724	20 351	23 169	23 539			24 686
PCS employés et ouvriers (hors militaires)						23 935	24 443	24 841	24 940	25 248
Employés et ouvriers de catégorie B						25 900	26 414			27 143
Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)						27 791	28 559	063	29 143	248
Personnel police, prisons	24 011	22 893	22 913	23 723	23 985					
Corps d'encadrement et d'application de la Police						27 793	28 560	29 064	29 143	29
dont brigadiers, brigadiers-chefs et majors <sup>(9)</sup>	29 247	26 687	27 019	27 823	28 183	32 217	32 217	32 786	32 679	32 707
dont gardiens de la paix						25 283	25 819	26 297	26 202	26 360
dont gardiens et surveillants	22 727	21 979	21 737	22 400	22 465					
Employés hors police	18 673	19 033	19 550	19 998	20 296					
Personnel de service	14 925	15 512	19 130	19 715	20 171					
Sous-officiers subalternes	22 309	22 436	22 821	23 195	23 696	24 093	24 340			25 091
Employés et ouvriers de catégorie C						21 045	21 286			22 695
Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)						21 775	22 059	22 371	22 464	22 845
Adjointes administratifs et adjointes techniques						21 157	21 542	21 781	21 869	22 189
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire						25 388	25 248	25 753	25 571	26 289
Militaires du rang	17 268	17 690	18 368	18 868	19 138	19 457	19 710			22 392
dont caporaux-chefs	18 721	19 110	19 677	20 166	20 484	20 687	20 867			23 620
dont caporaux et soldats	16 324	16 824	17 405	17 828	18 046	18 555	18 873			21 319
Ouvriers	16 284	16 811	17 384	18 317	19 451					
Ouvriers d'État	23 975	24 894	25 747	26 600	27 723	28 837	28 981	29 205	29 325	569

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFF - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Regroupe les corps ENA juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(4) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Depuis 2010, cette catégorie exclut les ingénieurs militaires (ex. : ingénieurs de l'armement), qui sont ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

(5) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(6) Secrétaires administratifs, contrôleurs, techniciens.

(7) Commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires.

(8) Par exemple : corps de techniciens.

(9) Depuis 2010, cette catégorie regroupe les majors.



## 3.2 SALAIRE NET MENSUEL, EN EUROS CONSTANTS 2014

**Tableau 6 - Évolution du salaire net mensuel moyen, en euros constants 2014, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État (FPE), employés à temps complet, en métropole, de 2005 à 2014**

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net mensuel moyen (en euros constants 2014)									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Cadres des catégories A et A+</b>	3 875	3 843	3 889	3 847	3 936	3 361	3 365			3 304
<b>Cadres des catégories A et A+ (hors militaires)</b>						3 280	3 283	3 243	3 223	3 207
<b>Cadres de catégorie A+(<sup>1</sup>)</b>						5 025	5 568			5 803
<b>Cadres de catégorie A+ (hors militaires)(<sup>1</sup>)</b>						4 970	5 505	5 738	5 806	737
Encadrement et direction( <sup>2</sup> )	7 577	7 690	7 663	7 565	7 609	6 740	6 797	6 711	6 780	6 590
<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	10 661	11 142	11 229	10 932	11 285	11 957	12 002	12 084	11 455	11 422
<i>dont chefs de service d'administration centrale</i>	9 079	9 148	9 289	9 348	9 526	9 861	9 844	9 654	9 649	9 533
<i>dont sous-directeurs d'administration centrale</i>	8 114	8 184	8 270	8 364	8 466	8 737	8 630	8 392	8 161	8 036
<i>dont sous-préfets</i>			5 418	5 475	5 765	6 596	6 585	6 550	6 542	6 563
<i>dont commissaires de police</i>			4 808	4 839	4 954	5 202	5 355	5 333	5 382	5 384
<i>dont administrateurs</i>	5 287	5 355	5 388	5 496	5 538					
<i>dont administrateurs et assimilés</i>						6 656	6 522	6 330	6 342	6 291
Magistrats de l'ordre judiciaire	5 026	5 050	5 063	4 990	5 066					
Juridictions, inspections, contrôle et expertise( <sup>3</sup> )						6 037	5 996	5 921	5 898	5 853
Officiers généraux	8 148	8 237	8 263	8 251	7 663	8 349	8 163			8 042
<b>Cadres de catégorie A (hors A+)</b>						3 195	3 195			3 139
<b>Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)</b>						3 097	3 098	3 062	3 040	3 028
Attachés, inspecteurs	3 422	3 430	3 424	3 397	3 454	3 396	3 352	3 245	3 231	3 244
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>						4 364	4 327	4 064	4 027	4 023
Ingénieurs des grands corps	5 166	5 290	5 180	5 121	5 312					
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires)( <sup>4</sup> )						4 034	4 088	4 069	4 041	4 106
Officiers (sauf officiers généraux)	4 049	4 007	4 104	3 956	4 017	4 219	4 119			4 241
<i>dont officiers supérieurs</i>	5 232	5 239	5 311	5 167	5 155	5 326	5 260			5 360
<i>dont officiers subalternes</i>	3 314	3 267	3 343	3 222	3 324	3 583	3 493			3 502
Commandants de police			404	3 427	3 548	4 352	4 202	4 170	4 149	4 233
Autres cadres de catégorie A( <sup>5</sup> )						3 729	4 004			3 967
Autres cadres de catégorie A( <sup>5</sup> ) (hors militaires)						3 768	4 006	4 021	4 009	3 967

Facteurs de conversion en euros constants 2014	1,1375	1,1191	1,1027	1,0726	1,0716	1,0555	1,0335	1,0137	1,0050	1
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

Notes en fin de tableau.

**Tableau 6 (suite) - Évolution du salaire net mensuel moyen, en euros constants 2014, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État (FPE), employés à temps complet, en métropole, de 2005 à 2014**

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net mensuel moyen (en euros constants 2014)									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PCS professions intermédiaires	2 258	2 256	2 309	2 287	2 335	2 442	2 433			2 413
PCS professions intermédiaires (hors militaires)						2 388	2 384	2 366	2 348	2 353
Professions intermédiaires de catégorie A						2 389	2 378			2 345
Police (capitaines et lieutenants)		3 061	3 124	3 135	3 243	3 341	3 363	3 370	3 394	3 435
Professions intermédiaires de catégorie B						2 534	2 532			2 540
Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)						2 387	2 398	2 381	2 376	2 376
Personnels administratifs et techniques <sup>(6)</sup>						2 385	2 424	2 414	2 406	2 406
<i>dont secrétaires administratifs</i>						2 407	2 438	2 429	2 417	2 413
Professions intermédiaires administratives, hors police	2 202	2 213	2 225	2 219	2 238					
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	2 905	2 310	2 319	2 294	2 391					
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire <sup>(7)</sup>		2 564	2 598	2 586	2 743	2 767	2 741	2 701	2 698	2 694
Professions intermédiaires police nationale		2 308	2 316	2 292	2 388					
Professions intermédiaires techniques	2 338	2 350	2 372	2 341	2 398					
Sous-officiers	2 389	2 372	2 389	2 355	2 400					
Sous-officiers supérieurs	2 893	2 878	2 903	2 838	2 869	2 853	2 815			2 859
Autres professions <sup>(8)</sup> intermédiaires de catégorie B						2 456	2 408	2 368	2 362	2 348

Facteurs de conversion en euros constants 2014	1,1375	1,1191	1,1027	1,0726	1,0716	1,0555	1,0335	1,0137	1,0050	1
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

Notes en fin de tableau.

**Tableau 6 (suite) - Évolution du salaire net mensuel moyen, en euros constants 2014, par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État (FPE), employés à temps complet, en métropole, de 2005 à 2014**

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net mensuel moyen (en euros constants 2014)									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PCS employés et ouvriers	1 794	1 693	1 743	1 763	1 817	2 038	2 027			2 057
PCS employés et ouvriers (hors militaires)						2 105	2 105	2 098	2 089	2 104
Employés et ouvriers de catégorie B						2 278	2 275			2 262
Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)						2 444	2 460	2 455	2 441	2 437
Personnel police, prisons	2 276	2 135	2 106	2 120	2 142					
Corps d'encadrement et d'application de la Police						2 445	2 460	2 455	2 441	2 437
dont brigadiers, brigadiers-chefs et majors <sup>(9)</sup>	2 772	2 489	2 483	2 487	2 517	2 834	2 775	2 770	2 737	2 726
dont gardiens de la paix						2 224	2 224	2 221	2 194	2 197
dont gardiens et surveillants	2 154	2 050	1 997	2 002	2 006					
Employés hors police	1 770	1 775	1 797	1 787	1 812					
Personnel de service	1 415	1 447	1 758	1 762	1 801					
Sous-officiers subalternes	2 115	2 092	2 097	2 073	2 116	2 119	2 096			2 091
Employés et ouvriers de catégorie C						1 851	1 833			1 891
Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)						1 915	1 900	1 890	1 881	1 904
Adjoints administratifs et adjoints techniques						1 861	1 855	1 840	1 832	1 849
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire						2 233	2 175	2 176	2 142	2 191
Militaires du rang	1 637	1 650	1 688	1 686	1 709	1 711	1 698			1 866
dont caporaux-chefs	1 775	1 782	1 808	1 802	1 829	1 820	1 797			1 968
dont caporaux et soldats	1 547	1 569	1 599	1 593	1 611	1 632	1 626			1 777
Ouvriers	1 544	1 568	1 597	1 637	1 737					
Ouvriers d'État	2 273	2 322	2 366	2 378	2 476	2 536	2 496	2 467	2 456	2 464

Facteurs de conversion en euros constants 2014	1,1375	1,1191	1,1027	1,0726	1,0716	1,0555	1,0335	1,0137	1,0050	1
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Regroupe les corps ENA juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(4) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Depuis 2010, cette catégorie exclut les ingénieurs militaires (ex. : ingénieurs de l'armement), qui sont ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

(5) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(6) Secrétaires administratifs, contrôleurs, techniciens.

(7) Commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires.

(8) Par exemple : corps de techniciens.

(9) Depuis 2010, cette catégorie regroupe les majors.



# GLOSSAIRE

## GLOSSAIRE

## A

ACR	Avec changement de résidence
AFPRB	<i>Armed Forces Pay Review Body</i>
AOPER	Alerte opérationnelle (indemnité pour sujétion)
APM	Affaires pénales militaires
APNM	Association professionnelle nationale de militaires
ARD	Agence de reconversion de la défense
ARE	Aide au retour à l'emploi
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
AVFT	Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail

## B

BAC	Baccalauréat
BAT	Brevet d'aptitude technique
BEP	Brevet de l'enseignement professionnel
BEPC	Brevet d'études du 1 <sup>er</sup> cycle
BMPM	Bataillon des marins pompiers de Marseille
BIT	Bureau international du travail
BSPP	Brigade de sapeurs-pompiers de Paris

## C

CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CEDH	Cour européenne des droits de l'Homme
CEMA	Chef d'état-major des armées
CEMAA	Chef d'état-major de l'armée de l'air
CEMAT	Chef d'état-major de l'armée de terre
CEMM	Chef d'état-major de la marine
CESPA	Centre d'épidémiologie et de santé publique des armées
CESU	Chèque emploi service universel
CEVIPOF	Centre d'études de la vie politique française
CFIM	Centre de formation initiale des militaires du rang
CFM	Conseil de la fonction militaire
CFM	Championnat de France militaire
CFT	Commandement des forces terrestres
CICoS	Centre interarmées de coordination du soutien
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CLNAS	Concession de logement par nécessité absolue de service
CMPF	Centre militaire de formation professionnelle
CNMSS	Caisse nationale militaire de sécurité sociale
CNSD	Centre national des sports de la défense
COM	Collectivité d'Outre-mer
CPCMR	Code des pensions civiles et militaires de retraite
CPCO	Centre de planification et de conduite des opérations
CRDS	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CSFM	Conseil supérieur de la fonction militaire
CSG	Cotisations sociales généralisées
CTIC	Centre de traitement de l'indemnisation du chômage
CVS	Correction des variations saisonnières

## D

DADS	Déclaration annuelle de données sociales
DCSSA	Direction centrale du service de santé des armées

DGA	Direction générale de l'armement
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGGN	Direction générale de la gendarmerie nationale
DGSE	Direction générale de la sécurité extérieure
DICoD	Délégation à l'information et à la communication de la défense
DIRISI	Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense
DOM	Département d'Outre-mer
DPSD	Direction de la protection et de la sécurité de la défense
DRH-MD	Direction des ressources humaines du ministère de la défense
DRM	Direction du renseignement militaire

## E

ELOCA	Établissement logistique du commissariat des armées
EMA	État-major des armées
ENA	École nationale d'administration
ENM	École nationale de la magistrature
EOGN	École des officiers de gendarmerie nationale
EPMS	Entraînement physique militaire et sportif
EQTP	Équivalent temps plein
ESM	École spéciale militaire
ESPT	État de stress post-traumatique
ESR	Engagement à servir dans la réserve
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
ETPE	Équivalent temps plein emploi
EVAT	Engagé volontaire de l'armée de terre

## F

FGE	Fichier général de l'État
FOT	Force opérationnelle terrestre
FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale

## G

GAV	Gendarme adjoint volontaire
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat

## H

HCECM	Haut Comité d'évaluation de la condition militaire
HDV	Harcèlement, discrimination et violence
HIA	Hôpital d'instruction des armées

## I

IAC	Indemnité d'absence cumulée
IGeSA	Institution de gestion sociale des armées
IJAT	Indemnité journalière d'absence temporaire
ILA	<i>Individual Leave Allowance</i>
I2M	Indicateur de mesure du moral
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRA	Institut régional d'administration
IRCANTEC	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques

ISAPB	Indemnité de sujétions d'absence du port-base
ISC	Indemnité pour services en campagne
ISSE	Indemnité de sujétions de service à l'étranger
ISSP	Indemnité de sujétions spéciales de police

## J

JAO	Journée d'activité opérationnelle
JDC	Journée défense et citoyenneté
JPO	Journée de préparation opérationnelle

## L

LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
LOUVOIS	Logiciel unique à vocation interarmées de la solde
LPM	Loi de programmation militaire

## M

MAA	Mutuelle de l'armée de l'air
MAP	Mission d'aide au pilotage
MCD	Mission de courte durée
MDR	Militaire du rang
MNM	Mutuelle nationale militaire
MRO	Mission reconversion des officiers

## N

NAS	Nécessité absolue de service
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NES	Nouvel espace statutaire

## O

OED	Observatoire économique de la défense
OIA	Organisme interarmées
ONU	Organisation des nations unies
OPEX	Opération extérieure
OPINT	Opération intérieure
OTAN	Organisation du traité de l'Atlantique Nord
OTIAD	Organisation territoriale interarmées de défense

## P

PAGRE	Plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées
PAGS	Pension afférente au grade supérieur
PCP	Permission complémentaire planifiée
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles
PF	Promotion fonctionnelle
PME	Petites et moyennes entreprises
PMID	Pécule modulable d'incitation au départ
PPCR	Parcours professionnels, carrières, rémunérations
PSAD	Prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile

## Q

QMF	Quartier-maître et matelot de la flotte
QSR	Qualité du service rendu



## R

RAE	Recensement des agents de l'État
RAFP	Retraite additionnelle de la fonction publique
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RJD	Retraite à jouissance différée
RJI	Retraite à jouissance immédiate
RMPP	Rémunération moyenne des personnes en place
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles

## S

SAE	Statistiques annuelles des établissements
SAR	<i>Search and Rescue</i>
SCA	Service du commissariat des armées
SDEP	Sous-direction des études et de la prospective
SEA	Service des essences des armées
SGA	Secrétariat général pour l'administration
SIASP	Système d'information sur les agents des services publics
SID	Service d'infrastructure de la défense
SIMu	Service interarmées des munitions
SIRH	Système d'information des ressources humaines
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMPT	Salaire moyen par tête
SNI	Société nationale immobilière
SSA	Service de santé des armées

## T

TAM	Terre, air et marine
TAOPM	Temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires
TPE	Travaux publics de l'État
TTC	Toutes taxes comprises

## U

UC	Unité de consommation
UE	Union européenne

## V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
-----	---------------------------------------



RETROUVEZ LES RAPPORTS DU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE SUR :

LE SITE INTERNET DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

***[www.defense.gouv.fr](http://www.defense.gouv.fr)*** (onglet « ***Vous et la défense*** »)

LE SITE INTERNET DE LA DOCUMENTATION FRANÇAISE

***[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)***

