



HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

5^{ÈME} RAPPORT | ANNEXES

25 MAI 2011

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

5^{ÈME} RAPPORT | ANNEXES

25 MAI 2011

SOMMAIRE

LISTE DES ANNEXES

1	Décret n°2005-1415 du 17 novembre 2005 relatif au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire	<i>page 7</i>
2	Composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire	<i>page 11</i>
3	Auditions et consultations	<i>page 13</i>
4	Unités visitées	<i>page 17</i>
5	Rémunération des militaires des armées étrangères en OPEX	<i>page 19</i>
6	Conditions de vie en OPEX des militaires des armées étrangères	<i>page 25</i>
7	Dispositifs civils d'aide aux agents blessés ou aux familles d'agents décédés en service	<i>page 35</i>
8	Simulations de rémunération – Cas types de militaires affectés outre-mer	<i>page 41</i>
9	Simulations de rémunération – Cas types de militaires affectés dans les forces de présence	<i>page 57</i>
10	Simulations de rémunération – Cas types de militaires affectés dans des postes OTAN	<i>page 71</i>
11	Simulations de rémunération – Cas types d'agents civils affectés outre-mer ou à l'étranger	<i>page 85</i>
12	Changements de résidence vers l'outre-mer et l'étranger – Droits ouverts (militaires et fonctionnaires)	<i>page 99</i>
13	Conditions d'expatriation de salariés du secteur privé	<i>page 111</i>
14	Recrutement dans les armées	<i>page 115</i>
15	Rémunération des militaires et des fonctionnaires civils de l'État – Évolution de 2000 à 2008	<i>page 127</i>
16	Suivi des recommandations émises dans les précédents rapports - Réponse du ministre de la défense	<i>page 141</i>
	Glossaire	<i>page 165</i>

ANNEXE 1

DÉCRET DU 17 NOVEMBRE 2005
RELATIF AU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION
DE LA CONDITION MILITAIRE

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Décret n° 2005-1415 du 17 novembre 2005 relatif au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire

NOR : DEFP0501373D

Le Président de la République,
Sur le rapport du Premier ministre et de la ministre de la défense,
Vu la Constitution, notamment ses articles 15, 21 et 34 ;
Vu la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, notamment son article 1^{er},

Décède :

Art. 1^{er}. – 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.

Art. 2. – Dans son rapport annuel, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire formule des avis et peut émettre des recommandations.

Art. 3. – Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire est composé de sept membres nommés par décret du Président de la République :

- un membre du Conseil d'Etat, président, ou son suppléant également membre du Conseil d'Etat ;
- le directeur général de l'Institut national de la statistique et des études économiques ou son représentant ;
- quatre personnalités civiles qualifiées, sur proposition du Premier ministre ;
- un officier général en deuxième section, ou son suppléant également officier général en deuxième section, sur proposition du ministre de la défense.

Art. 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.

Art. 5. – A la demande du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat lui communiquent les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui lui apparaissent nécessaires à l'exercice de ses missions.

Art. 6. – Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire dispose d'un secrétariat général permanent dirigé par un secrétaire général, membre 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.

Art. 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.

Art. 8. – Le Premier ministre, la ministre de la défense, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique et le ministre délégué au budget et à la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 17 novembre 2005.

18 novembre 2005

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 5 sur 117

JACQUES CHIRAC

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
DOMINIQUE DE VILLEPIN

*Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*
THIERRY BRETON

*Le ministre délégué au budget
et à la réforme de l'Etat,
porte-parole du Gouvernement,*
JEAN-FRANÇOIS COPÉ

La ministre de la défense,
MICHÈLE ALLIOT-MARIE

Le ministre de la fonction publique,
CHRISTIAN JACOB

ANNEXE 2

COMPOSITION DU HAUT COMITÉ

ANNEXE 2

COMPOSITION DU HAUT COMITÉ

PRÉSIDENT

Monsieur Michel Pinault

Président de la section de l'administration du Conseil d'État

MEMBRES

Monsieur Jean-Philippe Cotis

Directeur général de l'INSEE, membre de droit

Madame Élisabeth Hubert

Ancienne ministre, gérante de société

Madame Martine de Boisdeffre

Conseiller d'État, présidente de la Cour administrative d'appel de Versailles

Madame Véronique Rouzaud

Directrice des ressources humaines de Véolia Environnement

Monsieur Dominique Olivier

Chef d'entreprise

Amiral (2^{ème} section) Pierrick Blairon

Conseiller maître en service extraordinaire à la Cour des Comptes

MEMBRES SUPPLÉANTS

Monsieur Bernard Pêcheur

Conseiller d'État

Général d'armée (2^{ème} section) Thierry de Bouteiller

Président du conseil d'administration de l'Établissement public d'insertion de la défense

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Contrôleur général des armées Jean-Pierre Dudognon

ANNEXE 3

AUDITIONS ET CONSULTATIONS

ANNEXE 3

PERSONNALITÉS AUDITIONNÉES

Contrôleur général des armées Jacques Roudière

Directeur des ressources humaines du ministère de la défense

Général de corps d'armée Bruno de Bourdoncle de Saint Salvy

Sous-chef d'état-major ressources humaines à l'état-major des armées

Général de corps d'armée Philippe Renard

Directeur des ressources humaines de l'armée de terre

Vice-amiral d'escadre Olivier Lajous

Sous-chef d'état-major "ressources humaines" de l'état-major de la marine et Directeur du personnel militaire de la marine

Général de corps d'armée Herbert Buillon

Directeur des ressources humaines de l'armée de l'air

Général de division Jean-Régis Véchambre

Commandant la gendarmerie d'outre-mer

Colonel Christian Thiébault

Chef du bureau condition du personnel à la direction des ressources humaines de l'armée de terre

Capitaine de Vaisseau Dominique de Lorgeril

Chef du bureau condition du personnel à l'état-major de la marine

Colonel Yves Dautremer

Chef du bureau condition du personnel à la direction des ressources humaines de l'armée de l'air

Lieutenant-colonel Jean-Marc Teissier

Chef du bureau action sociale à la direction générale de la gendarmerie nationale

Lieutenant-colonel Thierry Maloux

Chef de la cellule d'assistance aux blessés de l'armée de terre

Capitaine de frégate Olivier Pinaud

Chef de la section action sociale et familles à l'état-major de la marine

Commandant Claude Crocicchia

Chef de la cellule d'aide aux blessés, malades et familles air à la direction des ressources humaines de l'armée de l'air

PERSONNALITÉS RENCONTRÉES

EN GUYANE

Général de brigade aérienne Jean-Pierre Hestin

Commandant supérieur des forces armées en Guyane

Colonel Alain Vidal

Commandant le 9^{ème} régiment d'infanterie de marine à Cayenne

Colonel Eric de Saint-Salvy

Commandant le 3^{ème} régiment étranger d'infanterie à Kourou

Colonel Inaky Garcia-Brotons

Commandant des forces aériennes en Guyane

Capitaine de vaisseau Denis Fabre

Commandant de la marine en Guyane

Colonel Didier Strub

Adjoint du commandant de la gendarmerie en Guyane

A DJIBOUTI

Général de division aérienne Thierry Caspar-Fille-Lambie

Commandant les forces françaises stationnées à Djibouti

Capitaine de vaisseau Bertrand Demez

Commandant la base navale de Djibouti

Colonel Frédéric Gauthier

Commandant le 5^{ème} régiment interarmées d'outre-mer

Colonel Cyrille Youchtchenko

Commandant la 13^{ème} demi-brigade de la légion étrangère

Monsieur René Forceville

Ambassadeur de France

Monsieur Gérard Nicolet

Consul général de France

Monsieur Bernard Moga

Proviseur du lycée français de Djibouti

accompagné de six agents relevant de l'agence pour l'enseignement français à l'étranger

Monsieur Denis Soriot

Conseiller de coopération et d'action culturelle et directeur de l'Institut français Arthur Rimbaud

accompagné de cinq agents relevant du ministère des affaires étrangères

AU LIBAN**Général de brigade Xavier Le Pelletier de Woillemont**

Représentant des éléments français et chef d'état-major de la Force Intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL)

Colonel Pierre-Yves Rondeau

Commandant le groupement tactique interarmes de la FINUL (mandat Daman XIII)

Lieutenant-colonel Thierry de Courrèges

Commandant la force de réaction rapide de la FINUL (mandat Daman XIII)

Monsieur Didier Chabert

Premier conseiller près l'ambassade de France à Beyrouth

Colonel Philippe Pétreil

Attaché de défense près l'ambassade de France à Beyrouth

TABLES RONDES

Au cours des visites qu'il a effectuées dans les unités de métropole, d'outre-mer et de l'étranger dans le cadre de la préparation de son 5^{ème} rapport, le Haut Comité a organisé 34 tables rondes qui lui ont permis d'auditionner directement près de 350 personnes (militaires, civils et conjoints de militaires).

ANNEXE 4

UNITÉS VISITÉES

ANNEXE 4

UNITÉS VISITÉES

BASE AÉRIENNE 105
(EVREUX) – LE 9 JUIN 2010

HÔPITAL D'INSTRUCTION DES ARMÉES SAINTE-ANNE
(TOULON) – LE 6 JUILLET 2010

RÉGION MARITIME MÉDITERRANÉE
A BORD DE LA FRÉGATE DE DÉFENSE ANTIAÉRIENNE *CASSARD*
(TOULON) – LE 7 JUILLET 2010

FORCES ARMÉES EN GUYANE
DU 13 AU 15 SEPTEMBRE 2010

13ÈME BATAILLON DE CHASSEURS ALPINS
(CHAMBÉRY) – LE 22 SEPTEMBRE 2010

FORCES FRANÇAISES STATIONNÉES A DJIBOUTI
DU 6 AU 10 NOVEMBRE 2010

FORCES FRANÇAISES ENGAGÉES AU SEIN DE LA FORCE INTÉRIMAIRE DES NATIONS UNIES
AU LIBAN
DU 5 AU 8 DÉCEMBRE 2010

ANNEXE 5

RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES
DES ARMÉES ÉTRANGÈRES EN OPEX

ANNEXE 5

RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES DES ARMÉES ÉTRANGÈRES EN OPEX

1 – ROYAUME-UNI

Sources :

- Ministère de la défense britannique (site www.mod.uk).
- Attaché de défense près l'ambassade de France au Royaume-Uni.

Outre leur salaire habituel et les avantages dont ils bénéficient traditionnellement en métropole, les militaires britanniques perçoivent généralement une *Operational Allowance*, non imposable, visant à compenser le caractère dangereux de leur mission, lorsqu'elle se déroule dans certaines zones spécifiquement identifiées (principalement Afghanistan, Iraq, y compris TF 158, et Balkans)¹. Cette prime a été doublée en mai 2010 par le Gouvernement. Son montant mensuel est, au 6 mai 2010, de £870,6 (soit £5281 pour un séjour de six mois). Les personnels en poste permanent à l'étranger et qui participent à des opérations ne la perçoivent pas.

Depuis juillet 2009, si le séjour excède 228 jours (soit sept mois), les militaires perçoivent une indemnité supplémentaire, imposable (*Campaign Continuity Allowance*). Son montant mensuel actuel est de £1800.

En supplément, et dès lors que la projection est supérieure à sept jours sans interruption, les militaires britanniques perçoivent une indemnité supplémentaire (*Longer Separation Allowance*) visant à compenser la séparation continuelle ou répétée d'avec leur famille. Cette prime, imposable, a également pour objectif d'améliorer la fidélisation du personnel. Elle est particulièrement originale car son montant est calculé en cumulant le nombre de jours d'absence (supérieure à sept jours) depuis le début de la carrière, qu'il s'agisse d'OPEX, d'exercices ou de stages. Ainsi, un jeune lieutenant-colonel ayant 807 jours d'absence, se verra attribuer une *Longer Separation Allowance* de 14,24 £ par jour, soit 2 563 £ pour un séjour opérationnel de six mois.

Depuis le 1^{er} avril 2010 et suite aux recommandations du 39^{ème} rapport de l'*AFPRB*, le personnel déployé sur une FOB (*Forward Operating Base*) ou une PB (*Patrol Base*), en Afghanistan, perçoit également une prime imposable, destinée à compenser des conditions de vie inconfortables. Initialement créée pour le personnel de la marine à la mer, cette prime est calculée sur la base du nombre de jours complets (24 h) passés sur les postes avancés ou en patrouille à partir de ces postes. Son montant mensuel actuel est de £100,2.

Enfin, les militaires en opération ne perdent pas le bénéfice des primes auxquelles ils ont droit habituellement, à l'exception de la LOA (*Local Overseas Allowance*), pour les militaires déployés en OPEX à partir d'une unité stationnée hors du Royaume-Uni (Allemagne ou Chypre notamment).

¹ Toutefois, il semble que les militaires britanniques engagés dans les opérations aériennes en Lybie ne perçoivent pas l'*Operational Allowance* (mai 2011).

Tableau 1 - Rémunération des militaires britanniques déployés en opération extérieure

Indemnités	Conditions	Montant mensuel (£) 2010	% de la solde de base mensuelle d'un caporal-chef	% de la solde de base mensuelle d'un adjudant-chef	% de la solde de base mensuelle d'un capitaine
<i>Operational Allowance</i>	Personnels en opération (jusqu'à 6 mois)	£870,6, non imposable	35,8 %	27,7 %	23,7 %
	Montant doublé en mai 2010 Le personnel affecté à l'étranger et participant à une opération ne perçoit pas cette prime				
<i>Longer Separation Allowance</i>	Personnels absent de leur garnison pendant plus de sept jours consécutifs	Minimum : £200,7 (personnels ayant moins de 340 jours cumulés d'éloignement)	8,2 %	6,4 %	5,5 %
	Le taux de l'indemnité augmente en fonction du cumul, au cours de la carrière, des périodes d'éloignement	Maximum : £847,2 (personnels ayant plus de 3221 jours d'éloignement cumulés)	34,8 %	27 %	24 %
	Cumulable avec les autres indemnités				
<i>Unpleasant Living Allowance</i>	<i>Indemnité propre à la Royal Navy, versée pour certains postes en OPEX depuis avril 2010 suite à une recommandation du 39^{ème} rapport de l'AFPRB</i>	£100,2	4,1 %	3,2 %	2,7 %
	Personnels servant au sein des FOB ou des PB				
	Versement interrompu au-delà de 72 h consécutives d'absence de la FOB (récupération, repos) Cumulable avec les autres indemnités				
<i>Campaign Continuity Allowance</i>	Personnels désignés pour tenir en OPEX des postes d'une durée minimale de 9 mois, supérieure à la durée normale - 100 postes sont concernés	£1800, imposable soit £2760 pour 9 mois (46 jours au-delà de 228) ou £8220 pour 12 mois (137 jours au-delà de 228)			
	Tenir un de ces postes après au moins 228 jours consécutifs de service en OPEX				
	Cumulable avec les autres indemnités - Imposable				
<i>Unpleasant Work Allowance</i>		3 taux :			
		£71	2,9 %	2,3 %	1,9 %
		£176	7,2 %	5,6 %	4,8 %
		£520	21,4 %	16,6 %	14,2 %

Source : site internet www.mod.uk – Rapport 2010 de l'AFPRB.

Champ : Corporal, Army, level 4, Lower Band - Warrant Officer II, Staff Sergeant, Army, Level 6, Lower Band - Captain, Army, Level 7.

2 - ÉTATS-UNIS

Sources :

- *Attaché de défense près l'ambassade de France aux Etats-Unis d'Amérique.*
- *Site internet du MoD : www.defense.gov*

Le personnel en opération conserve sa solde de base ainsi que les indemnités dont il bénéficie habituellement (notamment l'allocation logement et l'indemnité d'alimentation).

Les principales primes liées à la participation aux opérations sont :

- une indemnité compensant l'éloignement (*Family Separation Allowance*) : versée aux militaires avec conjoint ou enfant à charge, elle nécessite un déplacement hors des USA de plus de 30 jours et n'est pas imposable – son montant mensuel forfaitaire est de \$250 ;
- deux indemnités (non cumulatives) destinées à prendre en compte la dangerosité de la zone d'opération (*Imminent Danger Pay* et *Hostile Fire Pay*), versées au personnel déployé dans une zone déclarée dangereuse par le Président et où les militaires sont exposés à des risques létaux – le montant mensuel forfaitaire de ces indemnités est de \$225 ;
- une indemnité versée aux personnels déployés pendant plus de 30 jours dans une zone particulièrement difficile (*Hardship Duty Pay – Location*) – son montant mensuel forfaitaire varie de 50 à 100 dollars selon la zone ; il est actuellement de \$100 en Afghanistan et en Irak ;
- une indemnité (*Hardship Duty Pay – Mission*) versée aux militaires effectuant des missions d'investigation dans des zones difficiles ou des missions de récupération de dépouilles de soldats américains sur des sites éloignés – son montant mensuel forfaitaire est de \$150 ;
- une indemnité (*Assignment Incentive Pay*) destinée à des personnels désignés pour des affectations spécifiques (ex. militaires volontaires pour servir plus d'un an en Afghanistan – son montant mensuel est actuellement de \$1000 en Afghanistan.

Il convient de noter que la solde de base (si son montant mensuel n'excède pas \$7611) d'un militaire déployé dans une zone déclarée zone de combat par le Président ou dans un poste de soutien direct des forces est exonérée d'impôt fédéral et d'impôt d'état.

Tableau 2 – Rémunération des militaires américains déployés en opération extérieure

Indemnités	Conditions	Montant mensuel (\$) 2010	% de la solde de base d'un caporal-chef	% de la solde de base d'un adjudant-chef	% de la solde de base d'un capitaine
<i>Family Separation Allowance</i>	Personnels avec conjoint ou enfant	\$250	13 %	6 %	6 %
	Déplacement hors des USA pour raisons de service >30 jours				
	Conçue comme une compensation des dépenses supplémentaires engendrées dans la famille pour cause d'éloignement du militaire				
	Non imposable				
<i>Imminent Danger Pay</i>	Déploiement dans une zone dangereuse	\$225	11,7 %	5 %	5,1 %
	Ne se cumule pas avec <i>Hostile Fire Pay</i>				
<i>Hostile Fire Pay</i>	Déploiement dans une zone déclarée dangereuse dans laquelle le personnel est exposé au feu ennemi	\$225	11,7 %	5,0 %	5,1 %
	Ne se cumule pas avec <i>Imminent Danger Pay</i>				
<i>Assignment Incentive Pay</i>	Personnels désignés pour des affectations spécifiques (ex. militaires volontaires pour servir plus d'un an en Afghanistan)	Plafond : \$3000 (\$1000/mois en 2009 pour militaires volontaires pour servir en Afghanistan >1an)			
<i>Hardship Duty Pay-Location</i>	Personnels (non officiers ou officiers) servant pour une durée minimale de 30 jours dans une zone difficile. Cumulable avec la <i>Hardship Duty Pay-Mission</i> et la <i>Assignment Incentive Pay</i> .	De \$50 à \$150 mensuels selon la zone (\$100/mois en Iraq et en Afghanistan en 2006).			
<i>Hardship Duty Pay-Mission</i>	Personnels effectuant des missions d'investigation dans des sites dévastés ou des missions de récupération des dépouilles de soldats américains sur des sites éloignés.	\$150 mensuels en 2006			
<i>Overseas Tour Extension</i>	Les militaires non officiers choisissant d'allonger d'au moins 12 mois leur temps de déploiement outre-mer ont le choix entre : un complément de rémunération mensuelle (\$80/mois) ou, sauf dans l' <i>US Navy</i> , un pécule (jusqu'à \$2000) ou des congés supplémentaires.				

Source : DoD Financial Management Regulations - Site militarypay.defense.gov.

Champ : Private First Class, 12 ans de service, E3 - Senior Master Sergeant, 18 ans de service, E8 - Captain, 12 ans de service, O-2 – Basic Pay au 1^{er} janvier 2010.

3 - ALLEMAGNE

Source : attaché de défense près l'ambassade de France en République fédérale d'Allemagne.

Le personnel militaire affecté en OPEX perçoit en plus de la solde « Allemagne » une indemnité de service temporaire à l'étranger, non imposable, dont le montant varie en fonction de la catégorie statutaire, du grade, de l'âge et de la situation familiale de l'intéressé.

Cette prime compense les contraintes physiques et psychologiques, le risque et les dangers liés aux OPEX.

Les taux et les montants journaliers varient selon le niveau de contraintes physiques et psychologiques :

- 1^{er} niveau jusqu'à 30 €,
- 2^{ème} niveau 46 €,
- 3^{ème} niveau 62 €,
- 4^{ème} niveau 78 €,
- 5^{ème} niveau 94 €,
- 6^{ème} niveau 110 €.

Les niveaux d'indemnisation sont fixés pour chaque théâtre d'opération, par le ministère fédéral de la défense en accord avec le ministère fédéral de l'intérieur, le ministère fédéral des finances et le ministère des affaires étrangères, conformément à la réglementation sur les indemnités d'expatriation découlant du § 58a de la Loi fédérale sur le régime des appointements des fonctionnaires et personnels assimilés.

Cette réglementation définit les différents niveaux d'indemnisation sur la base de critères, tels que les contraintes physiques et psychologiques, les conditions d'hébergement (tentes, etc.), le niveau de dangerosité et de menace, les risques sanitaires liés aux conditions climatiques, les dangers liés aux théâtres d'opérations (terrains minés, conflits armés, etc.). Le niveau d'indemnisation est adapté aux conditions de vie sur le lieu d'affectation ; il est revu à la hausse si ces conditions évoluent de manière drastique dans la durée. Le ministère fédéral de la défense suit en permanence l'évolution des conditions de vie sur les différents théâtres d'opérations, ce qui permet de revaloriser cette indemnité.

L'indemnité s'ajoute à la solde perçue en Allemagne (à l'exception des primes fonctionnelles, sauf si le militaire continue de servir, en OPEX, sur un poste qui le justifie).

Tableau 3 - Rémunération de militaires allemands sur le territoire national et en OPEX

Grade	Situation familiale	Solde nette mensuelle territoire national	Solde nette mensuelle OPEX Kosovo 4 mois	Solde nette mensuelle OPEX Afghanistan 4 mois
Sergent	M 2	2572	4432	5872
Adjudant-chef	M 2	3434	5294	6734
Capitaine	C	2743	4603	6043
Capitaine	M 3	4179	6039	7479
Lieutenant-colonel	M 2	4861	6721	8161

Source : attaché de défense.

Champ : sergent, OR5, marié, deux enfants – Adjudant-chef, OR9, marié, deux enfants – Capitaine OF2, célibataire – Capitaine OF2, marié, 3 enfants – Lieutenant-colonel OF4, marié, deux enfants. Solde nette territoire national : solde de base, Familienzuschlag, Kindergeld – Solde nette en OPEX : solde nette territoire national et Auslandsbesoldung (netto).

ANNEXE 6

CONDITIONS DE VIE EN OPEX
DES MILITAIRES
DES ARMÉES ÉTRANGÈRES

ANNEXE 6

CONDITIONS DE VIE EN OPEX DES MILITAIRES DES ARMÉES ÉTRANGÈRES

1 – ROYAUME-UNI

Sources :

- Rapport du National Audit Office (NAO) sur le soutien des opérations de haute intensité (2009).
- Ministère de la défense britannique.
- Attaché de défense près l'ambassade de France au Royaume-Uni.

1.1 - DURÉE DES MISSIONS ET RYTHME DE DÉPLOIEMENT

Dans l'armée de terre, la durée normale de projection en opération extérieure est de six mois. Cependant, une centaine de postes (sur près de 10 000) nécessitent, pour des raisons de continuité et de cohérence opérationnelle, que leurs titulaires (principalement des officiers supérieurs) effectuent des séjours de 9, voire 12 mois.

S'agissant du rythme de déploiement, les règles édictées en 2003 par le ministère de la défense sont les suivantes :

	Rythme opérationnel des unités	Règles individuelles
Terre	6 mois d'opération tous les 24 mois	Maximum de 415 jours en opération sur une période de 30 mois
Marine	Sur un cycle de 3 ans, 60 % du temps en déploiement, 40 % au port base	Maximum de 660 jours d'éloignement sur une période glissante de 3 ans
Air	4 mois d'opération tous les 12 mois	Maximum de 280 jours sur une période glissante de 24 mois

En 2007-2008, le taux de militaires ayant effectué davantage de jours de déploiement que la quotité fixée par les règles individuelles était le suivant :

Terre	10,3 %
Marine et Royal Marines	< 1 %
Air	9,6 %

Source : National Audit Office, « Support to High Intensity Operations », 2010, p. 50.

1.2 - LOGEMENT

Trois types de logement, selon la situation et le besoin de protection :

- Tentes - niveau 1 ;
- Logements modulables (containers, bungalows) – niveau 2 ;
- Logements en dur (maçonnerie) – niveau 3.

Sur le théâtre afghan, on différencie :

- les bases principales (*Main Operating Bases*) : en Afghanistan, *Camp Bastion*, la base principale, abrite plus de 3000 militaires britanniques et 1700 employés de sociétés militaires privées (SMP) logés dans :
 - des hébergements de passage sous tente (de 8 à 10 personnes) ;
 - des logements de niveau 2 pour le reste du camp (chambres de 2 personnes) et l'hôpital de campagne (2008).

Camp Bastion est équipé de sa propre station de production d'eau, d'une structure de restauration, d'installations sportives, de salles de détente, d'un point de vente (vêtements, journaux et magazines, cigarettes, produits d'hygiène et de toilette etc.) et d'un point de restauration rapide.

Des installations permettant le lavage et le blanchissement des effets d'habillement rendent ce service sous 24 h. Les installations sanitaires (douches) sont équipées d'eau courante, chaude et froide.

- les bases avancées (*Forward Operating Bases*) : ces bases regroupent en général de 20 à 150 personnes, les conditions de logement étant plus austères et variant fortement selon la situation locale. Les militaires sont généralement hébergés sous tente. Les bases les mieux installées disposent de tentes offrant des prestations de confort (détente, sport, point de vente etc.) et des structures de logement en dur, offrant une meilleure protection contre les effets du climat. Des éléments du Génie sont déployés chaque année pour améliorer la protection des logements contre le climat hivernal. Du fait de la rareté de l'eau, réservée prioritairement à l'alimentation, la plupart de ces bases ne disposent pas d'installations sanitaires (douches avec eau courante) ou d'installations de buanderie.

1.3 - ALIMENTATION

L'alimentation est gratuite en opération. Cependant, dans les bases principales, certaines structures fournissent des produits supplémentaires à titre onéreux.

Dans les bases principales (*Camp Bastion* en Afghanistan), la restauration est réalisée en self-service dans une tente climatisée. Des coffee-bars, des boutiques et une pizzeria (fonctionnant sous le régime de la concession) fournissent une offre complémentaire.

Dans les bases avancées, la restauration est, si possible, assurée par les cuisiniers des unités. Les militaires bénéficient d'une nourriture cuisinée et enrichie pour tenir compte des conditions physiques de leurs activités.

Dans les postes avancés, lieux de stationnement temporaires sur le terrain, les troupes sont nourries au moyen de rations individuelles (20 types différents).

1.4 – ACCÈS AUX MOYENS DE COMMUNICATION

Les standards sont les suivants :

	<i>Main Operating Bases</i>	<i>Forward Operating Bases</i>
Téléphone	1 poste pour 40 personnes (difficultés notamment lors des périodes de relève)	En 2009, un poste téléphonique satellitaire par base – durée de communication réduite.
Internet – e-mails	1 terminal pour 40 personnes – Wifi sur certaines bases – difficultés récurrentes dues à la bande passante.	20 systèmes BGAN et 35 systèmes Textlink.
Courrier	Les militaires ont droit de recevoir des colis d'un poids inférieur à 2 kg (gratuits pour l'expéditeur). Délai moyen du courrier entre le Royaume-Uni et l'Afghanistan : 4,7 jours en 2009. Les militaires ont également accès aux <i>Blueys</i> (messages, images, fax).	Le transport du courrier dépend des liaisons en hélicoptère : la distribution peut être très longue.

En matière de téléphone, les militaires en opération disposent d'une carte créditée chaque semaine de 20 minutes de communications.

L'accès à internet, dans la limite des installations techniques disponibles sur le lieu d'emploi, est gratuit.

1.5 - REPOS

Durant leur déploiement, les militaires bénéficient d'une période de repos (*Rest and Recuperation*) leur permettant de rentrer chez eux. La durée de cette période dépend de celle du déploiement. Pour une opération d'une durée de 6 mois, le temps de repos maximal est de 14 jours, trajets compris. Ces derniers sont effectués la plupart du temps par voie aérienne militaire.

Le repos (qui ne permet au militaire de se rendre que dans sa garnison d'affectation : Royaume-Uni, Allemagne ou Népal, à l'exclusion de tout séjour dans un pays tiers) doit être pris dans la période comprise entre la 4^{ème} semaine après l'arrivée et la 4^{ème} semaine avant le départ.

En juillet 2010, le ministre de la défense a décidé le report en fin de mission de tous les jours de repos qui n'auraient pu, du fait de contraintes liées aux moyens de transport aérien, être accordés aux militaires effectuant des séjours de six mois ou plus en opération.

Il n'y a, en revanche, pas de jours de détente sur le théâtre.

1.6 - SOUTIEN SANITAIRE

Il est organisé autour des trois types d'installations sanitaires déployées en opération :

- Structures de rôle 1 : récupération des blessés sur le terrain, premiers soins, triage, réanimation et stabilisation, préparation de l'évacuation. Petites équipes de médecins et d'infirmiers de terrain. En outre, dans les unités, un militaire sur quatre a reçu une formation aux soins d'urgence.
Il existe 12 structures de rôle 1 en Afghanistan.

- Structures de rôle 2 (éventuellement renforcées) : soins secondaires, chirurgie primaire, soins intensifs. Equipes médicales spécialisées. Une structure de rôle 2 renforcée est capable de stabiliser les blessés opérés pour leur évacuation au Royaume-Uni.
Un blessé doit pouvoir être admis dans une structure de rôle 2 renforcée dans les deux heures suivant sa blessure.
L'hôpital de *Camp Bastion* est une structure de rôle 2 renforcée.
- Structures de rôle 3 : soins secondaires, dans le cadre de la politique de soins définie par le théâtre.
En Afghanistan, la structure de ce niveau est l'hôpital multinational de Kandahar.

La récupération des blessés graves sur le terrain est assurée par une équipe médicale d'urgence : opérant à partir de l'hôpital de *Camp Bastion*, cette équipe d'alerte est transportée sur place par un hélicoptère Chinook médicalisé. Le temps moyen entre l'incident et la prise en charge du blessé dans le service d'urgence de l'hôpital est en moyenne de 110 minutes.

Les blessés les moins graves sont évacués au moyen d'ambulances adaptées.

En règle générale, les blessés ou les malades graves sont évacués au Royaume-Uni dans les 48 heures, après la stabilisation de leur état. Les plus sérieusement atteints ont pu arriver au Royaume-Uni 22 heures après leur blessure.

L'armée britannique fait largement appel, pour armer ses structures médicales, aux réservistes, ce qui peut s'avérer parfois insuffisant.

En matière de stress post-traumatique, le dispositif de détection sur le terrain repose sur des personnels infirmiers spécialisés ainsi que sur les aumôniers. Un processus particulier (*Trauma Risk Incident Management*) a été développé pour détecter les militaires pouvant présenter des symptômes de stress post-traumatique. Outre le personnel médical, 10% des militaires ont reçu une formation leur permettant de détecter ces symptômes chez leurs camarades, aussi bien en opération qu'après le retour à la garnison.

Depuis 2005, les militaires ayant participé à une OPEX (Irak ou Afghanistan) en unité constituée transitent, lors de leur retour vers le Royaume-Uni, par un sas de décompression (Chypre). Cette disposition n'est pas systématique pour les militaires qui n'ont pas été déployés au sein d'une unité. En revanche, il peut arriver que les militaires d'une unité rapatriés en Grande-Bretagne et en convalescence soient invités à rejoindre Chypre lorsque leur unité y transite pour participer avec leurs camarades au même sas de décompression.

2 - ÉTATS-UNIS

Source : attaché de défense près l'ambassade de France aux Etats-Unis d'Amérique.

2.1 - RYTHME DE DÉPLOIEMENT

Chaque armée définit la durée des déploiements de ses personnels :

- dans l'armée de terre : un an ;
- dans la marine et l'armée de l'air : six mois ;
- dans le corps des *Marines* : sept mois.

La durée minimale entre deux déploiements est égale à celle du déploiement. L'objectif du Secrétaire à la défense est de parvenir à un intervalle entre deux déploiements qui soit le double de la durée passée en opération.

Chaque armée a son propre cycle opérationnel (fonction de la durée des déploiements).

2.2 - LOGEMENT, ALIMENTATION, DIVERTISSEMENT

Les cantonnements mis à la disposition des forces américaines en opération offrent au personnel les prestations suivantes :

- sur les bases, accès aux mess ; indemnité repas en l'absence de mess ou de toute autre possibilité de restauration en enceinte militaire. Sur le terrain, cuisines roulantes ou repas en rations ;
- blocs hygiène ; buanderies dans certaines bases ;
- facilités de communications : téléphone, cartes de téléphone, courrier postal, accès gratuit à internet et aux messages électroniques, service de colis postaux ;
- installations pour le divertissement : salles de musculation, équipements récréatifs d'intérieur et d'extérieur, salles de sport, cinémas, jeux électroniques, livres, revues et journaux, DVD, CD et vidéos, prestations de soutien de l'organisation USO¹ (*United Services Organization*) et de la Croix-Rouge.

S'agissant des périodes de repos lors des déploiements en opération, il existe des lieux de repos et de récupération aménagés pour les permissionnaires servant dans les zones de combat. La fréquence et la durée des séjours varient en fonction de l'armée d'appartenance.

3 - ALLEMAGNE

Sources :

- *Attaché de défense près l'ambassade de France en République fédérale d'Allemagne.*
- *Rapport 2011 du Commissaire parlementaire aux forces armées.*

3.1 - RYTHME DE DÉPLOIEMENT

Depuis 2004, la durée normale d'une opération extérieure est de quatre mois. Elle peut toutefois être prolongée en fonction des impératifs de gestion.

L'intervalle entre deux OPEX varie selon la durée de celles-ci : il est normalement de 16 à 18 mois pour les opérations de quatre mois et de 24 mois pour les opérations de six mois ou plus.

3.2 - LOGEMENT

Trois étapes sont à distinguer dans la mise en place des infrastructures en opération :

- lors du déclenchement de l'opération, le personnel est en général hébergé sous tente ;
- rapidement, un hébergement de campagne est mis en place : structures préfabriquées à bases de containers comprenant des blocs logement, hygiène, détente et restauration ;
- au-delà de 12 mois, un camp en dur est construit, permettant au personnel de disposer d'installations confortables et sécurisées.

¹ Organisation privée à but non lucratif, collectant des fonds privés et offrant aux militaires déployés en opération des prestations comme des cartes téléphoniques pré-payées, des cartes de vœux, des colis de voyage et d'hygiène personnelle. Elle déploie sur le terrain des installations mobiles comprenant des installations de communications ou de détente.

3.3 - ALIMENTATION

En opération, les militaires prennent leurs repas en commun. Plusieurs possibilités existent :

- la nourriture est préparée par les cantines de la *Bundeswehr* (soit cuisines de campagne sur le terrain, soit cuisines d'infrastructure exploitées par l'administration territoriale de la Défense, comme à Prizren/KFOR, à Kunduz ou à Mazar-e Sharif/FIAS) ;
- les repas sont fournis par une unité alliée ;
- ils proviennent de traiteurs mandatés par l'administration territoriale de la Défense.

S'agissant de la FIAS, les repas sont préparés par les cuisines de campagne militaires des garnisons de Termez en Ouzbékistan, de Feyzabad et de Taloqan. Pour les garnisons de Mazar-e Sharif et de Kunduz, les repas sont préparés par des cuisines administrées par l'administration territoriale de la Défense. Le camp de Mazar-e Sharif recourt aux services d'un traiteur international. Les militaires allemands stationnés à Kaboul bénéficient des repas préparés pour les militaires français.

3.4 - ACCÈS AUX MOYENS DE COMMUNICATION

3.4.1 - TÉLÉPHONE ET ACCÈS AU RÉSEAU INTERNET

Ces prestations sont fournies dans le cadre d'un accord entre la *Bundeswehr* et un fournisseur civil. Le fournisseur est tenu de les offrir sur chaque site de stationnement comptant au moins 50 militaires, mais pas sur les lieux de stationnement comprenant un nombre suffisant de fournisseurs civils régionaux (zone d'engagement KFOR par exemple).

Jusqu'en juillet 2011, les prestations sont payantes :

- coût d'un appel d'Afghanistan :
 - vers un poste fixe en Allemagne : de 26,8 à 29,8 centimes/minute ;
 - vers un poste mobile en Allemagne : de 58,3 à 63,1 centimes/minute ;
- coût d'une liaison internet : 6,2 centimes/minute.

A compter de juillet 2011, chaque soldat devrait bénéficier d'un crédit téléphone de 30 minutes de communications gratuites par semaine (à utiliser uniquement vers l'Allemagne).

3.4.2 - COURRIER POSTAL – ENVOI ET RÉCEPTION DE COLIS

L'accord conclu entre la *Bundeswehr* et la poste allemande sur la mise en place et l'exploitation de la poste aux armées vise à assurer le maintien des relations entre les militaires en opération et leur patrie grâce à des communications postales rapides et sûres. Les membres de la *Bundeswehr* doivent pouvoir bénéficier, à l'étranger, des mêmes prestations postales que sur le territoire national.

Le courrier est acheminé par poste militaire, s'agissant des opérations de la KFOR, de l'EUFOR et de la FIAS. Les prestations offertes vont de l'acheminement du courrier postal à celui des paquets, en passant par les prestations bancaires (banque postale). Quelque 80 000 lettres et 23 000 paquets sont acheminés tous les mois. En 2009, environ 1 865 tonnes de courrier militaire ont été transportées.

La durée d'acheminement effective du courrier militaire est en général inférieure aux délais réglementaires. Par exemple, la durée d'acheminement entre le centre de Darmstadt et Mazar-E-Sharif avait été fixée à neuf jours maximum. La durée moyenne effective est inférieure à quatre jours.

3.5 - REPOS

Conformément au § 28, alinéa 2 de la Loi relative au statut juridique des militaires, les militaires en opération peuvent se voir refuser des jours de détente sur place pour des raisons impératives de service. La décision d'accorder ou non la demande de congés incombe aux supérieurs hiérarchiques sur le terrain et dépend des besoins du service. Le militaire peut passer ses jours de congé sur place dans la mesure où la situation sécuritaire le permet et s'il peut réellement se détendre et se reposer. La durée de la permission accordée est déterminée par les nécessités du service, la durée totale de l'OPEX et les autres demandes de congés exprimées par les militaires participant à l'OPEX.

3.6 - LOISIRS

Des établissements gérés par l'État (foyers, économats...) permettent aux membres de la *Bundeswehr* de faire des achats. Ces installations doivent fournir aux militaires en OPEX des articles de consommation courante, absents du marché local, à des prix raisonnables. Par ailleurs, les militaires bénéficient d'installations de loisirs et de détente au sein des cantines de campagne.

Les bénéfices résultants des ventes réalisées dans les cantines et foyers / économats sont reversés au profit d'autres activités sociales et culturelles destinées aux militaires. Des comités créés au sein de la troupe sont chargés de la gestion du fonds.

Les militaires peuvent également se procurer des journaux et périodiques nationaux ou régionaux, ainsi que des journaux rédigés localement (comme c'est le cas au Kosovo). Les unités en opération disposent aussi d'une médiathèque (livres, jeux, films) qui est mise à jour en permanence, ainsi que d'équipements électroniques grand public. En fonction de la situation sécuritaire qui règne sur le théâtre d'opération, des concerts ou autres manifestations culturelles peuvent être organisés.

Des salles de musculation, des pistes de jogging, des terrains de beach-volley, etc. peuvent être mis à la disposition des militaires en fonction des possibilités locales.

Les militaires en OPEX (Kosovo et Afghanistan) peuvent écouter les émissions d'une station radio de la *Bundeswehr*, émettant depuis Andernach (Allemagne). Les unités en opération dans des zones non couvertes par les émetteurs reçoivent des copies sur CD des programmes radio. La *Bundeswehr* possède également un émetteur de télévision « bwtv ».

Outre ces prestations fournies par l'Etat, des associations confessionnelles (protestantes et catholiques) d'assistance aux militaires proposent un certain nombre d'activités gastronomiques et culturelles.

3.7 - SOUTIEN SANITAIRE

En matière de soutien médical de proximité, les militaires projetés en unités constituées bénéficient d'un soutien médical intégré sur zone (niveaux 1 à 3 de prise en charge : du traitement médical au traitement des blessés sur le théâtre dans une formation hospitalière médicochirurgicale, en passant par le traitement chirurgical). Ce soutien est assuré soit par l'Allemagne, soit par des pays alliés, soit par la nation hôte. Les infrastructures sont évaluées par l'Allemagne. Le niveau 4 de prise en charge (évacuation, traitement définitif et rééducation, le cas échéant) se déroule, en principe, en Allemagne.

L'évacuation des blessés en intra théâtre tout comme les rapatriements sanitaires inter théâtres (dispositif STRATAIRMEDEVAC) s'effectuent avec des moyens aériens nationaux, affrétés ou alliés.

Le soutien médical des militaires en détachement individuel ou servant dans le cadre de l'ONU est assuré selon le même principe, mais sans utiliser les infrastructures médicales militaires de la *Bundeswehr* ou les véhicules ou avions MEDEVAC. Le soutien médical est, en principe, mis en œuvre par l'organisme supranational supervisant l'OPEX. Il doit au préalable faire l'objet d'une évaluation nationale.

Le soutien psychologique en OPEX englobe plusieurs aspects : conseil du commandement, soutien psychologique, conseil individualisé. Pour accompagner les militaires en opération, ont été élaborées des stratégies de motivation et de compensation ainsi que des procédures d'analyse et d'évaluation permettant d'identifier et de définir les symptômes de stress lié à l'opération qui peuvent résulter d'une trop grande surcharge ou d'une sollicitation insuffisante du militaire, ou encore du décalage qu'il ressent entre sa mission, le comportement du commandement et son bilan stress personnel.

L'intervention psychologique en situation de crise est effectuée par des officiers psychologues spécialement formés et diplômés qui sont assistés par du personnel de soutien. Au besoin, les militaires ou les éléments d'unités soumis à des contraintes psychiques extrêmes et chez lesquels on décèle les symptômes de stress aigu, peuvent être détachés pour une courte période de décompression dans un centre de repos (*Recreation center*) proche du théâtre d'opération. Cette extraction de la situation opérationnelle et cette période de repos de plusieurs jours sous la responsabilité d'une équipe spécialisée, doivent permettre de diminuer les symptômes.

ANNEXE 7

DISPOSITIFS CIVILS
D'AIDE AUX AGENTS BLESSÉS
OU
AUX FAMILLES D'AGENTS DÉCÉDÉS EN SERVICE

ANNEXE 7

DISPOSITIFS CIVILS D'AIDE AUX AGENTS BLESSÉS OU AUX FAMILLES D'AGENTS DÉCÉDÉS EN SERVICE

1 - POLICE NATIONALE

Réglementation :

- Code des pensions civiles et militaires de retraite (articles L.27 à L.33 et L.50).
- Décret n°95-654 du 9 mai 1995 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs des services de la police nationale.
- Décret n°96-573 du 21 juin 1996 relatif au recrutement de conjoints de fonctionnaires actifs de la police nationale dont le décès est imputable au service.
- Circulaire FP4 n°1711 du 30 janvier 1989.

Les fonctionnaires des services actifs de la police nationale peuvent être, du fait de la nature de leurs missions, confrontés à des risques professionnels particuliers. Les dispositifs d'aide mis en place diffèrent selon qu'ils s'appliquent à un fonctionnaire blessé dans le cadre du service ou à la famille d'un fonctionnaire décédé dans le cadre de ses fonctions.

1.1 - AIDE AUX AGENTS BLESSÉS EN SERVICE

L'aide s'organise autour d'un triple accompagnement : statutaire, médico-social et psychologique.

1.1.1 - DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT STATUTAIRE

Il comprend :

- des mutations dérogatoires aux règles du mouvement général de mutation. Ce dispositif¹ permet à des fonctionnaires touchés par un événement grave ou exceptionnel de mieux en surmonter les conséquences à la faveur d'une affectation plus adaptée ;
- la possibilité d'un avancement à titre exceptionnel : les fonctionnaires actifs des services de la police nationale qui ont été grièvement blessés en accomplissant un acte de bravoure, peuvent être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou à la classe ou au grade immédiatement supérieur, ou être nommés dans un corps hiérarchiquement supérieur. Ceux qui ont été grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions, peuvent être promus à l'un des échelons supérieurs, à la classe ou au grade immédiatement supérieur². En outre, ils peuvent faire l'objet d'une citation à l'ordre de la Nation ;
- la titularisation des élèves et des fonctionnaires stagiaires de services actifs de la police nationale blessés dans l'exercice d'une mission de police et reconnus par le comité médical compétent physiquement inaptes à la titularisation dans leur corps : ils peuvent faire l'objet d'un reclassement au sein d'un autre corps de fonctionnaires relevant de l'autorité du ministre de l'intérieur.

¹ Article 47 du décret n°95-654 du 9 mai 1995.

² Décret n°95-654 du 9 mai 1995, articles 36 et 37.

1.1.2 - DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-SOCIAL

Il s'agit de prestations, essentiellement financières, destinées à minimiser les charges résultant de la dégradation de l'intégrité physique de l'agent :

- prise en charge des frais directement entraînés par l'accident, éventuellement même après la mise à la retraite du fonctionnaire³ (honoraires, frais médicaux et chirurgicaux, frais d'hospitalisation, frais de médicaments, d'analyses, d'examen, fournitures pharmaceutiques autres, frais de transport à la résidence habituelle ou à l'établissement hospitalier) ;
- versement de secours par la sous-direction de l'action sociale de la direction de l'administration de la police nationale (de l'ordre de 1 000 € en liaison avec le service social) ; le secours peut être porté jusqu'à un maximum 2 500 € en cas de circonstances exceptionnelles (blessure grave en opération de police), selon la situation familiale ;
- des aides complémentaires émanant de la Fondation Jean Moulin⁴ peuvent être accordées en cas de handicap supérieur à 50 %.

Ces aides s'ajoutent aux allocations, pensions ou rentes versées dans le cadre de la réglementation relative à l'indemnisation de l'invalidité des fonctionnaires :

- allocation temporaire d'invalidité (fonctionnaire maintenu dans son corps) ;
- pension civile d'invalidité (fonctionnaire mis à la retraite d'office du fait d'une incapacité totale d'occuper son emploi et impossibilité de reclassement dans un autre corps) ;
- rente viagère d'invalidité (fonctionnaire mis à la retraite d'office du fait d'une incapacité totale d'occuper son emploi suite à une blessure résultant de l'exercice de ses fonctions et impossibilité de reclassement dans un autre corps).

1.1.3 - DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE

Les fonctionnaires des services actifs qui ont été confrontés à des situations particulièrement difficiles et traumatisantes peuvent bénéficier d'un soutien psychologique approprié fourni par un service de soutien psychologique opérationnel territorialisé (une soixantaine de psychologues).

1.2 - AIDE AUX FAMILLES D'AGENTS DÉCÉDÉS EN SERVICE

1.2.1 - DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT

Les familles de policiers décédés en opération de police ou dans l'exercice de leurs fonctions bénéficient d'un dispositif de soutien plus conséquent que celui proposé lors de décès survenus dans d'autres circonstances.

En complément de la prise en charge des frais d'obsèques, du bénéfice du capital-décès (dont le montant peut être triplé si le policier est cité à l'ordre de la Nation), de la pension de réversion (dont le taux est porté à 100 % de la pension qu'aurait perçu le policier décédé si ce dernier a été cité à l'ordre de la Nation) et de la rente d'invalidité, on trouve les principales aides décrites ci-après :

- des secours exceptionnels peuvent être directement versés par l'action sociale sur décision du directeur général de la police nationale en cas de décès en opération de police (7 625 €) ou en cas de décès du fonctionnaire en service commandé dans l'exercice de ses fonctions (2 500 €)⁵. Ils sont éventuellement complétés par des secours spécifiques, sur demande du service social, en fonction de la situation de la famille. La fondation Jean Moulin accorde également des aides financières aux familles de fonctionnaires de police victimes du devoir (en 2009, deux familles ont été secourues pour un montant total de 14 690 €)⁶ ;

³ Circulaire FP4 n°1711 du 30 janvier 1989.

⁴ Etablissement sans but lucratif reconnu d'utilité publique, créé par décret en 1952, et contribuant à la gestion de l'action sociale au profit des fonctionnaires et agents du ministère de l'intérieur en activité ou en retraite et de leur famille.

⁵ Source : ministère de l'intérieur, DAPN.

⁶ Cf. site internet de la fondation Jean Moulin.

- des aides à la scolarité pour les orphelins : des bourses d'études peuvent être accordées aux ayants droit de fonctionnaires décédés en opération de police et dans l'exercice de leurs fonctions⁷ ;
- le recrutement des conjoints de fonctionnaires des services actifs de la police nationale sur des emplois administratifs de catégorie C⁸. Ce recrutement peut intervenir juste après le décès, pour des conjoints qui sont sans emploi, ou encore dans les trois ans suivant le décès.

1.2.2 - SERVICE DE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE

Les proches et familles des fonctionnaires de police décédés en service peuvent bénéficier, s'ils le souhaitent, du dispositif de soutien psychologique mis en place au sein de la police nationale pour ses membres.

2 - SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

Réglementation :

- Code des pensions civiles et militaires de retraite, articles L.27 à L.33 bis et L.50.
- Décret n°95-384 du 12 avril 1995 modifiant certaines dispositions relatives aux sapeurs-pompiers.

Les sapeurs-pompiers civils professionnels, agents de la fonction publique territoriale affectés aux établissements publics que sont les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), relèvent de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

A ce titre, les fonctionnaires en activité ont droit :

- à des congés maladies, des congés de longue maladie, un congé de longue durée, un service à mi-temps pour raison thérapeutique ;
- à un reclassement dans un emploi d'un autre cadre d'emploi ou d'un autre corps si, par suite d'altération de leur état physique, ils sont devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions⁹ ;
- au service à temps partiel, à un placement en disponibilité etc.

2.1 - AIDE AUX SAPEURS-POMPIERS BLESSÉS EN SERVICE

En cas d'accident, le sapeur-pompier civil professionnel a droit :

- à la prise en charge par son employeur (SDIS) des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident ou la maladie survenue en service commandé, même si ces frais se prolongent après la mise à la retraite ;
- à l'intégralité de sa rémunération (traitement et primes statutaires) jusqu'à la reprise de fonctions, la reconnaissance d'une invalidité, la reprise du service en mi-temps thérapeutique, le reclassement dans un autre type d'emploi ou la mise à la retraite anticipée.

En cas d'incapacité physique empêchant toute reprise d'activité, l'Oeuvre des pupilles¹⁰ et le Fonds de solidarité familles viennent en aide à l'intéressé, en complément des prestations de droit commun auxquelles celui-ci peut prétendre (pensions et rentes d'invalidité notamment).

Les règles relatives à la reconnaissance et à l'indemnisation des sapeurs-pompiers civils volontaires tendent à se rapprocher de celles des sapeurs-pompiers civils professionnels.

⁷ Cf. décret n°95-654 du 9 mai 1995, articles 36 à 39 et 48.

⁸ Cf. décret n°96-573 du 21 juin 1996.

⁹ Cf. loi n°2000-628 du 7 juillet 2000 relative à la prolongation du mandat et à la date de renouvellement des conseils d'administration des services départementaux d'incendie et de secours ainsi qu'au reclassement et à la cessation d'activité anticipée des sapeurs-pompiers professionnels.

¹⁰ Créée en 1926 et reconnue d'utilité publique, l'Oeuvre des pupilles est une association à but non lucratif qui a vocation à venir en aide aux orphelins dont le parent sapeur-pompier est décédé. Elle développe, depuis l'année 2000, des prestations sur dossier au profit des familles de sapeurs-pompiers en situation difficile.

Une citation à l'ordre de la Nation apporte des compensations supplémentaires (promotion de grade ou d'échelon, indemnité réévaluée etc.).

2.2 - AIDE AUX FAMILLES DE SAPEURS-POMPIERS DÉCÉDÉS EN SERVICE

Du fait de l'organisation territorialisée de leurs services, les sapeurs-pompiers ont développé une organisation d'action sociale en réseau dont les prestations complètent les actions institutionnelles de droit commun.

2.2.1 - ORGANISATION DU RÉSEAU

Le réseau associatif en charge de l'action sociale est organisé sur quatre niveaux :

Local	Centre de secours	- Chef de centre - Président de l'amicale
Départemental	- Direction départementale (SDIS) - Union départementale des sapeurs-pompiers	- Directeur départemental - Président de l'union départementale - Délégué social départemental
Régional	Union régionale	- Président de l'union régionale - Délégué social régional
National	- Fédération nationale - Mutuelle nationale - Œuvre des pupilles	Rôle « politique » Rôle préventif Rôle curatif

Ainsi,

- des amicales, disposant de fonds de soutien, peuvent faire bénéficier les sapeurs-pompiers dans le besoin d'une aide financière locale d'urgence ; ces amicales cotisent à une union départementale, cotisant elle-même à une union régionale (98 unions départementales et 13 unions régionales) ;
- les unions régionales et départementales peuvent offrir à leurs adhérents la possibilité de souscrire une assurance complémentaire pour leurs activités, assurer un secours et apporter, le cas échéant, une aide financière d'urgence aux familles de sapeurs-pompiers en cas d'accident ou de décès ;
- le service social des SDIS informe, conseille et oriente les sapeurs-pompiers confrontés à un événement grave et se charge du suivi des dossiers sociaux ;
- l'Oeuvre des pupilles (ODP) assure la protection matérielle et morale des enfants dont le parent est décédé et intervient également auprès des familles.

2.2.2 - NATURE DES AIDES

Les ayants cause d'un sapeur-pompier civil décédé en service commandé et cité à l'ordre de la Nation bénéficient :

- d'une pension de réversion au taux plein et d'une rente viagère d'invalidité ;
- du capital décès dont le montant est triplé (versé en trois fois, à la date anniversaire du décès).

En complément de ces aides de droit commun, l'Oeuvre des pupilles met en place des prestations en faveur du conjoint¹¹ et des orphelins. Ces derniers sont soutenus jusqu'à leur 24^{ème} anniversaire. Cependant, dans le cas où ils poursuivent des études longues, l'Oeuvre des pupilles continue à apporter son soutien jusqu'à la fin des études (cas d'études de médecine notamment) :

- un secours unique, dès le décès en service commandé, pour le conjoint ou les parents (1 300 €) et pour chaque orphelin (200 €) ;

¹¹ Quel que soit le type d'union (mariage, PACS, concubinage).

- des allocations trimestrielles, dont le versement est subordonné à la production de certificat de scolarité ou de bulletin de notes trimestriels :
 - aux orphelins scolarisés :
 - de la naissance à l'âge de six ans : 500 € ;
 - pendant les études primaires : 650 € ;
 - pendant les études secondaires : 800 € ;
 - pendant les études supérieures : 850 € ;
 - aux orphelins sous contrat d'apprentissage (montant calculé selon les clauses du contrat d'apprentissage) ;
- des allocations annuelles (100 €) de vacances, d'étrennes ;
- une prime unique d'installation aux pupilles adultes (4 900 €) soit à l'âge de 24 ans, soit à la date du mariage ou à la naissance du premier enfant ;
- des allocations aux jeunes en formation (contrat d'Etat) ou aux jeunes en situation de recherche d'emploi ;
- des primes et des aides ponctuelles laissées à l'appréciation de la commission sociale :
 - aide au soutien scolaire (25 % de la facture), frais d'inscription aux concours d'entrée aux écoles (3 concours maximum), prime lors de réussite scolaire (100 €), ainsi que, après étude du dossier, prise en charge des frais d'inscription aux écoles et universités et des frais de formation professionnelle, achat de matériel scolaire technique, aide au logement (achat de mobilier) lorsque le pupille doit se loger loin du domicile familial dans le cadre de ses études ;
 - dotation d'un ordinateur lors de l'entrée en 6ème (ordinateur de bureau), sortie de 3ème et entrée en études supérieures (ordinateur portable) ;
 - prise en charge d'une partie de l'adhésion à la mutuelle nationale des sapeurs-pompiers ;
 - aide au soutien psychologique (prise en charge de 75 % des frais thérapeutiques pour le conjoint ou les enfants) ;
 - aide à la garde d'enfants à domicile pour les 6 / 12 ans ;
 - séjours gratuits en centres de vacances ;
 - hébergement de courte durée gratuit à Paris ;
 - participation aux frais de formation professionnelle, de concours et de bilans de compétence réalisés dans le cadre d'organismes agréés au profit du conjoint.

ANNEXE 8

SIMULATIONS DE RÉMUNÉRATION
CAS TYPES DE MILITAIRES
AFFECTÉS OUTRE-MER

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

AFFECTATION OUTRE-MER

Caporal-chef
 indice majoré : 310
 situation matrimoniale : Célibataire - sans enfant

Eléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française (Iles Sous le Vent et Iles du Vent)	Polynésie française (autres)	Mayotte	Nouvelle-Calédonie (Nouméa)	Nouvelle-Calédonie
Index de correction applicable dans les DOM et les COM	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25
Solde de base	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25
Fraction de solde indexée				181,63	1 066,07	1 381,94	1 184,52	934,45	1 210,84
Indemnités diverses	144,45	144,45	144,45	156,14	213,07	233,40	220,69	204,59	222,38
MICM									
Complément et supplément ICM									
Complément et supplément ICM mensualisé									
Complément de solde spéciale					17,62	17,62	25,51	33,56	33,56
Indemnité d'éloignement paiement en 2 fractions					14 282,50	14 282,50	15 805,97	14 282,50	14 282,50
Indemnité d'éloignement mensualisée					595,10	595,10	658,58	595,10	595,10
Supplément familial de l'indem. d'éloignement.									
Supplément familial de l'indemnité d'éloignement mensualisé									
Indemnité résidentielle de cherté de vie					14,10	14,10	12,75	10,27	10,27
Majoration pour service dans un DOM (indexé)	357,06	357,06	357,06	406,34					
Indemnité d'installation dans un DOM paiement en 3 fractions	12 854,25	12 854,25	17 139,00	14 628,14					
Indemnité d'installation dans un DOM mensualisée	535,59	535,59	714,13	609,51					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation									
Majorations familiales à l'indemnité d'installation mensualisées									
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	2 465,36	2 465,36	2 643,89	2 781,86	3 334,21	3 670,41	3 530,30	3 206,23	3 500,41

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut outre-mer / brut métropole (région parisienne)

1,5

1,5

1,6

1,7

2,1

2,3

2,2

2,0

2,2

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

AFFECTATION OUTRE-MER

Caporal-chef

310

indice majoré :

Marié - 2 enfants (6 ans et 1 an)

situation matrimoniale :

Eléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française (Iles Sous le Vent et Iles du Vent)	Polynésie française (autres)	Mayotte	Nouvelle-Calédonie (Nouméa)	Nouvelle-Calédonie
Index de correction applicable dans les DOM et les COM	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25
Solde de base	409,74	409,74	409,74	181,63	1 066,07	1 381,94	1 184,52	934,45	1 210,84
Fraction de solde indexée				457,69	712,27	778,21	722,46	677,53	735,22
Indemnités diverses									
MICM									
Complément et supplément ICM	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 754,65	2 790,78	3 160,83	2 929,55	2 636,60	2 960,39
Complément et supplément ICM mensualisé	64,24	64,24	64,24	73,11	116,28	131,70	122,06	109,86	123,35
Complément de solde spéciale					17,62	17,62	25,51	33,56	33,56
Indemnité d'éloignement paiement en 2 fractions					14 282,50	14 282,50	15 805,97	14 282,50	14 282,50
Indemnité d'éloignement mensualisée					595,10	595,10	658,58	595,10	595,10
Supplément familial de l'indem. d'éloignement.					2 856,50	2 856,50	3 161,19	2 856,50	2 856,50
Supplément familial de l'indemnité d'éloignement mensualisé					119,02	119,02	131,72	119,02	119,02
Indemnité résidentielle de cherté de vie					14,10	14,10	12,75	10,27	10,27
Majoration pour service dans un DOM (indexé)	357,06	357,06	357,06	406,34					
Indemnité d'installation dans un DOM paiement en 3 fractions	12 854,25	12 854,25	17 139,00	14 628,14					
Indemnité d'installation mensualisée	535,59	535,59	714,13	609,51					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation paiement en 3 fractions	6 427,13	6 427,13	6 427,13	7 314,07					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation mensualisées	267,80	267,80	267,80	304,75					
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	3 062,69	3 062,69	3 241,22	3 461,27	4 068,72	4 465,95	4 285,85	3 908,05	4 255,62

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut outre-mer / brut métropole (région parisienne - avec MICM)

1,3

1,3

1,4

1,5

1,7

1,9

1,8

1,7

1,8

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

AFFECTATION OUTRE-MER

Sergent

indice majoré :

315

situation matrimoniale :

Célibataire - sans enfant

Eléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française (Îles Sous le Vent et du Vent)	Polynésie française (autres)	Mayotte	Nouvelle-Calédonie (Nouméa)	Nouvelle-Calédonie
Index de correction applicable dans les DOM et les COM	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 138	1,81	2,05	1,90	1,71	1,92
Solde de base	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29
Fraction de solde indexée				184,56	1 083,26	1 404,23	1 203,62	949,53	1 230,37
Indemnités diverses	217,01	217,01	217,01	228,70	285,63	305,96	293,25	277,15	294,94
MICM									
Complément et supplément ICM									
Complément et supplément ICM mensualisé									
Complément de solde spéciale					36,10	36,10	52,25	34,38	34,38
Indemnité d'éloignement paiement en 2 fractions					14 512,86	14 512,86	16 060,90	14 512,86	14 512,86
Indemnité d'éloignement mensualisée					604,70	604,70	669,20	604,70	604,70
Supplément familial de l'indem. d'éloignement.									
Supplément familial de l'indemnité d'éloignement mensualisé									
Indemnité résidentielle de cherté de vie					14,44	14,44	13,06	10,30	10,30
Majoration pour service dans un DOM (indexé)	362,82	362,82	362,82	412,89					
Indemnité d'installation dans un DOM paiement en 3 fractions	13 061,58	13 061,58	17 415,44	14 864,08					
Indemnité d'installation DOM mensualisée	544,23	544,23	725,64	619,34					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation paiement en 3 fractions									
Majorations familiales à l'indemnité d'installation mensualisées									
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	2 575,35	2 575,35	2 756,77	2 896,77	3 475,43	3 816,72	3 682,68	3 327,35	3 625,98

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut outre-mer / brut métropole (région parisienne)

1,5

1,5

1,6

1,7

2,0

2,2

2,2

1,9

2,1

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

AFFECTATION OUTRE-MER

Sergent

315

indice majoré :

Marié - 2 enfants (6 ans et 1 an)

situation matrimoniale :

Eléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française (Îles Sous le Vent et du Vent)	Polynésie française (autres)	Mayotte	Nouvelle-Calédonie (Nouméa)	Nouvelle-Calédonie
Index de correction applicable dans les DOM et les COM	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 138	1,81	2,05	1,90	1,71	1,92
Solde de base	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29
Fraction de solde indexée				184,56	1 083,26	1 404,23	1 203,62	949,53	1 230,37
Indemnités diverses	482,30	482,30	482,30	530,25	784,83	850,77	795,02	750,09	807,78
MICM									
Complément et supplément ICM	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 754,65	2 790,78	3 160,83	2 929,55	2 636,60	2 960,39
Complément et supplément ICM mensualisés	64,24	64,24	64,24	73,11	116,28	131,70	122,06	109,86	123,35
Complément de solde spéciale					36,10	36,10	52,25	34,38	34,38
Indemnité d'éloignement paiement en 2 fractions					14 512,86	14 512,86	16 060,90	14 512,86	14 512,86
Indemnité d'éloignement mensualisée					604,70	604,70	669,20	604,70	604,70
Supplément familial de l'indem. d'éloignement.					2 902,57	2 902,57	3 212,18	2 902,57	2 902,57
Supplément familial de l'indemnité d'éloignement mensualisé					120,94	120,94	133,84	120,94	120,94
Indemnité résidentielle de cherté de vie					14,44	14,44	13,06	10,30	10,30
Majoration pour service dans un DOM (indexé)	362,82	362,82	362,82	412,89					
Indemnité d'installation dans un DOM paiement en 3 fractions	13 061,58	13 061,58	17 415,44	14 864,08					
Indemnité d'installation DOM mensualisée	544,23	544,23	725,64	619,34					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation paiement en 3 fractions	6 530,79	6 530,79	6 530,79	7 432,04					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation mensualisées	272,12	272,12	272,12	309,67					
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	3 177,01	3 177,01	3 358,42	3 581,11	4 211,85	4 614,18	4 440,35	4 031,09	4 383,11

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut outre-mer / brut métropole (région parisienne - avec MICM)

1,3

1,3

1,4

1,5

1,7

1,9

1,8

1,7

1,8

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

AFFECTATION OUTRE-MER

Sergent-chef

373

indice majoré :

situation matrimoniale : Célibataire - sans enfant

Eléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française (Îles Sous le Vent et du Vent)	Polynésie française (autres)	Mayotte	Nouvelle-Calédonie (Nouméa)	Nouvelle-Calédonie
Index de correction applicable dans les DOM et les COM	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 138	1,81	2,05	1,90	1,71	1,92
Solde de base	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51
Fraction de solde indexée				218,54	1 282,72	1 662,78	1 425,24	1 124,36	1 456,92
Indemnités diverses	230,38	230,38	230,38	242,07	299,00	319,33	306,62	290,52	308,31
MICM									
Complément et supplément ICM									
Complément et supplément ICM mensualisés									
Complément de solde spéciale					45,49	45,49	65,85	43,32	43,32
Indemnité d'éloignement paiement en 2 fractions					17 185,07	17 185,07	19 018,15	17 185,07	17 185,07
Indemnité d'éloignement mensualisée					716,04	716,04	792,42	716,04	716,04
Supplément familial de l'indem. d'éloignement.									
Supplément familial de l'indemnité d'éloignement mensualisé									
Indemnité résidentielle de cherté de vie					18,19	18,19	16,46	10,54	10,54
Majoration pour service dans un DOM (indexé)	429,63	429,63	429,63	488,92					
Indemnité d'installation dans un DOM paiement en 3 fractions	15 466,57	15 466,57	20 622,09	17 600,95					
Indemnité d'installation DOM mensualisée	644,44	644,44	859,25	733,37					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation paiement en 3 fractions									
Majorations familiales à l'indemnité d'installation mensualisées									
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	3 022,95	3 022,95	3 237,76	3 401,40	4 079,95	4 480,34	4 325,10	3 903,29	4 253,63

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut outre-mer / brut métropole (région parisienne)

1,5

1,5

1,6

1,7

2,0

2,2

2,2

2,0

2,1

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

AFFECTATION OUTRE-MER

Sergent-chef

373

indice majoré :

Marié - 2 enfants (11 ans et 6 ans)

situation matrimoniale :

Eléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française (Îles Sous le Vent et du Vent)	Polynésie française (autres)	Mayotte	Nouvelle-Calédonie (Nouméa)	Nouvelle-Calédonie
Index de correction applicable dans les DOM et les COM	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 138	1,81	2,05	1,90	1,71	1,92
Solde de base	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51
Fraction de solde indexée				218,54	1 282,72	1 662,78	1 425,24	1 124,36	1 456,92
Indemnités diverses	495,67	495,67	495,67	543,62	798,20	864,14	808,39	763,46	821,15
MICM									
Complément et supplément ICM	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 754,65	2 790,78	3 160,83	2 929,55	2 636,60	2 960,39
Complément et supplément ICM mensualisés	64,24	64,24	64,24	73,11	116,28	131,70	122,06	109,86	123,35
Complément de solde spéciale					45,49	45,49	65,85	43,32	43,32
Indemnité d'éloignement paiement en 2 fractions					17 185,07	17 185,07	19 018,15	17 185,07	17 185,07
Indemnité d'éloignement mensualisée					716,04	716,04	792,42	716,04	716,04
Supplément familial de l'indem. d'éloignement.					3 437,01	3 437,01	3 803,63	3 437,01	3 437,01
Supplément familial de l'indemnité d'éloignement mensualisé					143,21	143,21	158,48	143,21	143,21
Indemnité résidentielle de cherté de vie					18,19	18,19	16,46	10,54	10,54
Majoration pour service dans un DOM (indexé)	429,63	429,63	429,63	488,92					
Indemnité d'installation dans un DOM paiement en 3 fractions	15 466,57	15 466,57	20 622,09	17 600,95					
Indemnité d'installation DOM mensualisée	644,44	644,44	859,25	733,37					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation paiement en 3 fractions	7 733,28	7 733,28	7 733,28	8 800,48					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation mensualisées	322,22	322,22	322,22	366,69					
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	3 674,70	3 674,70	3 889,52	4 142,75	4 838,64	5 300,06	5 107,42	4 629,29	5 033,03

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut outre-mer / brut métropole (région parisienne - avec MICM)

1,3

1,3

1,4

1,5

1,7

1,9

1,8

1,7

1,8

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

AFFECTATION OUTRE-MER

Adjudant-chef

indice majoré :

449

situation matrimoniale :

Marié - 2 enfants (11 ans et 6 ans)

Eléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française (Îles Sous le Vent et du Vent)	Polynésie française (autres)	Mayotte	Nouvelle-Calédonie (Nouméa)	Nouvelle-Calédonie
Index de correction applicable dans les DOM et les COM				1,138	1,81	2,05	1,90	1,71	1,92
Solde de base	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66
Fraction de solde indexée				263,07	1 544,08	2 001,58	1 715,64	1 353,45	1 753,77
Indemnités diverses	782,65	782,65	782,65	835,42	1 113,46	1 187,77	1 126,79	1 075,22	1 140,25
MICM									
Complément et supplément ICM	1 737,78	1 737,78	1 737,78	1 977,59	3 145,38	3 562,45	3 301,78	2 971,60	3 336,54
Complément et supplément ICM mensualisés	72,41	72,41	72,41	82,40	131,06	148,44	137,57	123,82	139,02
Complément de solde spéciale					56,59	56,59	81,91	53,89	53,89
Indemnité d'éloignement paiement en 2 fractions					20 686,59	20 686,59	22 893,16	20 686,59	20 686,59
Indemnité d'éloignement mensualisée					861,94	861,94	953,88	861,94	861,94
Supplément familial de l'indem. d'éloignement.					4 137,32	4 137,32	4 578,63	4 137,32	4 137,32
Supplément familial de l'indemnité d'éloignement mensualisé					172,39	172,39	190,78	172,39	172,39
Indemnité résidentielle de cherté de vie					22,63	22,63	20,48	10,71	10,71
Majoration pour service dans un DOM (indexé)	517,16	517,16	517,16	588,53					
Indemnité d'installation dans un DOM paiement en 3 fractions	18 617,93	18 617,93	24 823,91	21 187,21					
Indemnité d'installation DOM mensualisée	775,75	775,75	1 034,33	882,80					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation paiement en 3 fractions	9 308,97	9 308,97	9 308,97	10 593,60					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation mensualisées	387,87	387,87	387,87	441,40					
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	4 604,50	4 604,50	4 863,09	5 162,29	5 970,81	6 520,00	6 295,71	5 720,08	6 200,63

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut outre-mer / brut métropole (région parisienne - avec MICM)

1,3

1,3

1,4

1,5

1,7

1,9

1,8

1,6

1,8

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

AFFECTATION OUTRE-MER

Adjudant-chef

indice majoré : 449

situation matrimoniale : Marié - 3 enfants (17 ans, 11 ans et 6 ans)

Eléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française (Îles Sous le Vent et du Vent)	Polynésie française (autres)	Mayotte	Nouvelle-Calédonie (Nouméa)	Nouvelle-Calédonie
Index de correction applicable dans les DOM et les COM									
Solde de base	2 068,66	2 068,66	2 068,66	1,138	1,81	2,05	1,90	1,71	1,92
Fraction de solde indexée									
Indemnités diverses	1 022,43	1 022,43	1 022,43	263,07	1 544,08	2 001,58	1 715,64	1 353,45	1 753,77
MICM									
Complément et supplément ICM	2 462,57	2 462,57	2 462,57	2 802,40	4 457,25	5 048,27	4 678,88	4 210,99	4 728,13
Complément et supplément ICM mensualisés	102,61	102,61	102,61	116,77	185,72	210,34	194,95	175,46	197,01
Complément de solde spéciale					56,59	56,59	81,91	53,89	53,89
Indemnité d'éloignement paiement en 2 fractions					20 686,59	20 686,59	22 893,16	20 686,59	20 686,59
Indemnité d'éloignement mensualisée					861,94	861,94	953,88	861,94	861,94
Supplément familial de l'indem. d'éloignement.					5 171,65	5 171,65	5 723,29	5 171,65	5 171,65
Supplément familial de l'indemnité d'éloignement mensualisé					215,49	215,49	238,47	215,49	215,49
Indemnité résidentielle de cherté de vie					22,63	22,63	20,48		10,71
Majoration pour service dans un DOM (indexé)	517,16	517,16	517,16	588,53					
Indemnité d'installation dans un DOM paiement en 3 fractions	18 617,93	18 617,93	24 823,91	21 187,21					
Indemnité d'installation dans un DOM mensualisée	775,75	775,75	1 034,33	882,80					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation paiement en 3 fractions	11 377,62	11 377,62	11 377,62	12 947,74					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation mensualisées	474,07	474,07	474,07	539,49					
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	4960,68	4960,68	5219,26	5567,24	6531,77	7119,21	6854,00	6243,60	6768,32

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut outre-mer / brut métropole (région parisienne - avec MICM)

1,3

1,3

1,4

1,5

1,7

1,9

1,8

1,7

1,8

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

AFFECTATION OUTRE-MER

Capitaine diplômé

570

indice majoré :

Célibataire - sans enfant

situation matrimoniale :

Eléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française (Îles Sous le Vent et du Vent)	Polynésie française (autres)	Mayotte	Nouvelle-Calédonie (Nouméa)	Nouvelle-Calédonie
Index de correction applicable dans les DOM et les COM	2 626,14	2 626,14	2 626,14	1,138	1,81	2,05	1,90	1,71	1,92
Solde de base	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14
Fraction de solde indexée				333,96	1 960,19	2 540,98	2 177,99	1 718,19	2 226,39
Indemnités diverses	824,20	824,20	824,20	871,18	1 099,92	1 181,62	1 130,56	1 066,28	1 137,77
MICM									
Complément et supplément ICM									
Complément et supplément ICM mensualisés									
Complément de solde spéciale					45,49	45,49	65,85	43,32	43,32
Indemnité d'éloignement paiement en 2 fractions					26 261,37	26 261,37	29 062,59	26 261,37	26 261,37
Indemnité d'éloignement mensualisée					1 094,22	1 094,22	1 210,94	1 094,22	1 094,22
Supplément familial de l'indem. d'éloignement.									
Supplément familial de l'indemnité d'éloignement mensualisé									
Indemnité résidentielle de cherté de vie					18,19	18,19	16,46	10,54	10,54
Majoration pour service dans un DOM (indexé)	656,53	656,53	656,53	747,14					
Indemnité d'installation dans un DOM paiement en 3 fractions	23 635,24	23 635,24	31 513,65	26 896,90					
Indemnité d'installation DOM mensualisée	984,80	984,80	1 313,07	1 120,70					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation paiement en 3 fractions									
Majorations familiales à l'indemnité d'installation mensualisée									
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	5 091,67	5 091,67	5 419,94	5 699,12	6 844,15	7 506,65	7 227,94	6 558,69	7 138,38

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut outre-mer / brut métropole (région parisienne)

1,4

1,4

1,5

1,6

1,9

2,1

2,0

1,8

2,0

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

AFFECTATION OUTRE-MER

Capitaine diplômé

570

indice majoré :

Marié - 3 enfants (11 ans, 6 ans et 2 ans)

situation matrimoniale :

Eléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française (Îles Sous le Vent et du Vent)	Polynésie française (autres)	Mayotte	Nouvelle-Calédonie (Nouméa)	Nouvelle-Calédonie
Index de correction applicable dans les DOM et les COM	2 626,14	2 626,14	2 626,14	1,138	1,81	2,05	1,90	1,71	1,92
Solde de base	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14
Fraction de solde indexée				333,96	1 960,19	2 540,98	2 177,99	1 718,19	2 226,39
Indemnités diverses	1 583,40	1 583,40	1 583,40	1 733,68	2 530,79	2 738,05	2 563,44	2 421,89	2 603,24
MICM									
Complément et supplément ICM	3 084,27	3 084,27	3 084,27	3 509,90	5 582,53	6 322,75	5 860,11	5 274,10	5 921,80
Complément et supplément ICM mensualisés	128,51	128,51	128,51	146,25	232,61	263,45	244,17	219,75	246,74
Complément de solde spéciale					71,63	71,63	103,7	68,22	68,22
Indemnité d'éloignement paiement en 2 fractions					26 261,37	26 261,37	29 062,59	26 261,37	26 261,37
Indemnité d'éloignement mensualisée					1 094,22	1 094,22	1 210,94	1 094,22	1 094,22
Supplément familial de l'indem. d'éloignement.					6 565,34	6 565,34	7 265,65	6 565,34	6 565,34
Supplément familial de l'indemnité d'éloignement mensualisé					273,56	273,56	302,74	273,56	273,56
Indemnité résidentielle de cherté de vie					28,65	28,65	25,92	10,94	10,94
Majoration pour service dans un DOM (indexé)	656,53	656,53	656,53	747,14					
Indemnité d'installation dans un DOM paiement en 3 fractions	23 635,24	23 635,24	31 513,65	26 896,90					
Indemnité d'installation dans un DOM mensualisée	984,80	984,80	1 313,07	1 120,70					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation paiement en 3 fractions	14 443,75	14 443,75	14 443,75	16 436,99					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation mensualisées	601,82	601,82	601,82	684,87					
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	6 581,21	6 581,21	6 909,48	7 392,74	8 817,78	9 636,68	9 255,03	8 432,91	9 149,45

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut outre-mer / brut métropole (région parisienne - avec MICM)

1,3

1,3

1,4

1,5

1,8

2,0

1,9

1,7

1,9

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

AFFECTATION OUTRE-MER

Lieutenant-colonel diplômé

694

indice majoré :
situation matrimoniale :

Marié - 2 enfants (16 ans et 12 ans)

Eléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française (Îles Sous le Vent et du Vent)	Polynésie française (autres)	Mayotte	Nouvelle-Calédonie (Nouméa)	Nouvelle-Calédonie
Index de correction applicable dans les DOM et les COM				1,138	1,81	2,05	1,90	1,71	1,92
Solde de base	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44
Fraction de solde indexée				406,61	2 386,62	3 093,76	2 651,79	2 091,97	2 710,72
Indemnités diverses	1 402,20	1 402,20	1 402,20	1 515,28	2 096,83	2 267,90	2 139,66	2 014,89	2 164,58
MICM									
Complément et supplément ICM	4 000,43	4 000,43	4 000,43	4 552,48	7 240,77	8 200,87	7 600,81	6 840,73	7 680,82
Complément et supplément ICM mensualisés	166,68	166,68	166,68	189,69	301,70	341,70	316,70	285,03	320,03
Complément de solde spéciale					86,25	86,25	124,86	82,15	82,15
Indemnité d'éloignement paiement en 2 fractions					31 974,37	31 974,37	35 384,97	31 974,37	31 974,37
Indemnité d'éloignement mensualisée					1 332,27	1 332,27	1 474,37	1 332,27	1 332,27
Supplément familial de l'indem. d'éloignement.					6 394,87	6 394,87	7 076,99	6 394,87	6 394,87
Supplément familial de l'indemnité d'éloignement mensualisé					266,45	266,45	294,87	266,45	266,45
Indemnité résidentielle de cherté de vie					34,5	34,5	31,22	11,16	11,16
Majoration pour service dans un DOM (indexé)	799,36	799,36	799,36	909,67					
Indemnité d'installation dans un DOM paiement en 3 fractions	28 776,94	28 776,94	38 369,25	32 748,15					
Indemnité d'installation dans un DOM mensualisée	1 199,04	1 199,04	1 598,72	1 364,51					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation paiement en 3 fractions	14 388,47	14 388,47	14 388,47	16 374,08					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation mensualisées	599,52	599,52	599,52	682,25					
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	7 364,24	7 364,24	7 763,92	8 265,44	9 702,05	10 620,27	10 230,92	9 281,36	10 084,80

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut outre-mer / brut métropole (région parisienne - avec MICM)

1,4

1,4

1,5

1,6

1,8

2,0

1,9

1,8

1,9

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

AFFECTATION OUTRE-MER

Lieutenant-colonel diplômé

694

indice majoré :
situation matrimoniale : Marié - 3 enfants (19 ans, 16 ans et 12 ans)

Eléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française (Îles Sous le Vent et du Vent)	Polynésie française (autres)	Mayotte	Nouvelle-Calédonie (Nouméa)	Nouvelle-Calédonie
Index de correction applicable dans les DOM et les COM									
Solde de base	3 197,44	3 197,44	3 197,44	1,138	1,81	2,05	1,90	1,71	1,92
Fraction de solde indexée									
Indemnités diverses	1 840,79	1 840,79	1 840,79	406,61	2 386,62	3 093,76	2 651,79	2 091,97	2 710,72
MICM				2 013,63	2 933,90	3 169,45	2 968,03	2 808,66	3 014,76
Complément et supplément ICM	5 508,20	5 508,20	5 508,20	6 268,33	9 969,83	11 291,80	10 465,57	9 419,01	10 575,73
Complément et supplément ICM mensualisés	229,51	229,51	229,51	261,18	415,41	470,49	436,07	392,46	440,66
Complément de solde spéciale					86,25	86,25	124,86	82,15	82,15
Indemnité d'éloignement paiement en 2 fractions					31 974,37	31 974,37	35 384,97	31 974,37	31 974,37
Indemnité d'éloignement mensualisée					1 332,27	1 332,27	1 474,37	1 332,27	1 332,27
Supplément familial de l'indem. d'éloignement.					7 993,59	7 993,59	8 846,24	7 993,59	7 993,59
Supplément familial de l'indemnité d'éloignement mensualisé					333,07	333,07	368,59	333,07	333,07
Indemnité résidentielle de cherté de vie					34,5	34,5	31,22	11,16	11,16
Majoration pour service dans un DOM (indexé)	799,36	799,36	799,36	909,67					
Indemnité d'installation dans un DOM paiement en 3 fractions	28 776,94	28 776,94	38 369,25	32 748,15					
Indemnité d'installation dans un DOM mensualisée	1 199,04	1 199,04	1 598,72	1 364,51					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation paiement en 3 fractions	17 585,91	17 585,91	17 585,91	20 012,76					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation mensualisées	732,75	732,75	732,75	833,86					
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	7 998,88	7 998,88	8 398,56	8 986,90	10 719,44	11 717,22	11 252,37	10 249,17	11 122,22

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut outre-mer / brut métropole (région parisienne - avec MICM)

1,4

1,4

1,4

1,5

1,8

2,0

1,9

1,8

1,9

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

AFFECTATION OUTRE-MER

Lieutenant-colonel breveté

694

indice majoré :

Marié - 2 enfants (16 ans et 12 ans)

situation matrimoniale :

Eléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française (Îles Sous le Vent et du Vent)	Polynésie française (autres)	Mayotte	Nouvelle-Calédonie (Nouméa)	Nouvelle-Calédonie
Index de correction applicable dans les DOM et les COM									
Solde de base	3 197,44	3 197,44	3 197,44	1,138	1,81	2,05	1,90	1,71	1,92
Fraction de solde indexée									
Indemnités diverses	1785,89	1785,89	1785,89	406,61	2 386,62	3 093,76	2 651,79	2 091,97	2 710,72
MICM				1898,97	2480,52	2651,59	2523,35	2398,58	2548,27
Complément et supplément ICM	4 000,43	4 000,43	4 000,43	4 552,48	7 240,77	8 200,87	7 600,81	6 840,73	7 680,82
Complément et supplément ICM mensualisés	166,68	166,68	166,68	189,69	301,70	341,70	316,70	285,03	320,03
Complément de solde spéciale					86,25	86,25	124,86	82,15	82,15
Indemnité d'éloignement paiement en 2 fractions					31 974,37	31 974,37	35 384,97	31 974,37	31 974,37
Indemnité d'éloignement mensualisée					1 332,27	1 332,27	1 474,37	1 332,27	1 332,27
Supplément familial de l'indem. d'éloignement.					6 394,87	6 394,87	7 076,99	6 394,87	6 394,87
Supplément familial de l'indemnité d'éloignement mensualisé					266,45	266,45	294,87	266,45	266,45
Indemnité résidentielle de cherté de vie					34,5	34,5	31,22	11,16	11,16
Majoration pour service dans un DOM (indexé)	799,36	799,36	799,36	909,67					
Indemnité d'installation dans un DOM paiement en 3 fractions	28 776,94	28 776,94	38 369,25	32 748,15					
Indemnité d'installation dans un DOM mensualisée	1 199,04	1 199,04	1 598,72	1 364,51					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation paiement en 3 fractions	14 388,47	14 388,47	14 388,47	16 374,08					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation mensualisées	599,52	599,52	599,52	682,25					
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	7 747,93	7 747,93	8 147,61	8 649,14	10 085,74	11 003,96	10 614,61	9 665,05	10 468,50

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut outre-mer / brut métropole (région parisienne - avec MICM)

1,4

1,4

1,4

1,5

1,8

1,9

1,9

1,7

1,8

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

AFFECTATION OUTRE-MER

Lieutenant-colonel breveté

694

indice majoré :

Marié - 3 enfants (19 ans, 16 ans et 12 ans)

situation matrimoniale :

Eléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française (Îles Sous le Vent et du Vent)	Polynésie française (autres)	Mayotte	Nouvelle-Calédonie (Nouméa)	Nouvelle-Calédonie
Index de correction applicable dans les DOM et les COM									
Solde de base	3 197,44	3 197,44	3 197,44	1,138	1,81	2,05	1,90	1,71	1,92
Fraction de solde indexée									
Indemnités diverses	2 224,48	2 224,48	2 224,48	406,61	2 386,62	3 093,76	2 651,79	2 091,97	2 710,72
MICM									
Complément et supplément ICM	5 508,20	5 508,20	5 508,20	6 268,33	9 969,83	11 291,80	10 465,57	9 419,01	10 575,73
Complément et supplément ICM mensualisés	229,51	229,51	229,51	261,18	415,41	470,49	436,07	392,46	440,66
Complément de solde spéciale					86,25	86,25	124,86	82,15	82,15
Indemnité d'éloignement paiement en 2 fractions					31 974,37	31 974,37	35 384,97	31 974,37	31 974,37
Indemnité d'éloignement mensualisée					1 332,27	1 332,27	1 474,37	1 332,27	1 332,27
Supplément familial de l'indem. d'éloignement.					7 993,59	7 993,59	8 846,24	7 993,59	7 993,59
Supplément familial de l'indemnité d'éloignement mensualisé					333,07	333,07	368,59	333,07	333,07
Indemnité résidentielle de cherté de vie					34,5	34,5	31,22	11,16	11,16
Majoration pour service dans un DOM (indexé)	799,36	799,36	799,36	909,67					
Indemnité d'installation dans un DOM paiement en 3 fractions	28 776,94	28 776,94	38 369,25	32 748,15					
Indemnité d'installation dans un DOM mensualisée	1 199,04	1 199,04	1 598,72	1 364,51					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation paiement en 3 fractions	17 585,91	17 585,91	17 585,91	20 012,76					
Majorations familiales à l'indemnité d'installation mensualisées	732,75	732,75	732,75	833,86					
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	8 382,57	8 382,57	8 782,25	9 370,59	11 103,14	12 100,91	11 636,07	10 632,86	11 505,91

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut outre-mer / brut métropole (région parisienne - avec MICM)

1,4

1,4

1,4

1,5

1,8

2,0

1,9

1,7

1,9

ANNEXE 9

SIMULATIONS DE RÉMUNÉRATION
CAS TYPES DE MILITAIRES
AFFECTÉS DANS LES FORCES DE PRÉSENCE

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION À L'ÉTRANGER DANS LES FORCES DE PRÉSENCE

Caporal-chef

indice majoré : 310
 situation matrimoniale : Célibataire - sans enfant

Éléments de rémunération	Djibouti	Emirats arabes unis	Gabon	Sénégal
Solde de base	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25
Indemnités diverses	144,45	144,45	144,45	144,45
MICM				
Complément et supplément ICM				
Complément et supplément ICM mensualisés				
Indemnité de séjour et complément à l'indemnité de séjour en Allemagne				
Indemnité de résidence à l'étranger	3 221,50	3 691,08	3 010,00	2 966,00
Supplément familial à l'étranger				
Majoration familiales à l'étranger				
Indemnité d'établissement à l'étranger un seul paiement à l'aller	1 985,14	2 297,95	2 036,77	1 800,93
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	82,71	95,75	84,87	75,04
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	4 876,91	5 359,53	4 667,57	4 613,74

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut étranger / brut métropole (région parisienne) 3,0 3,3 2,9 2,9

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION À L'ÉTRANGER DANS LES FORCES DE PRÉSENCE

Caporal-chef

indice majoré : 310
 situation matrimoniale : Marié - 2 enfants (6 ans et 1 an)

Éléments de rémunération	Djibouti	Emirats arabes unis	Gabon	Sénégal
Solde de base	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25
Indemnités diverses	274,43	274,43	274,43	274,43
MICM				
Complément et supplément ICM				
Complément et supplément ICM mensualisés				
Indemnité de séjour et complément à l'indemnité de séjour en Allemagne				
Indemnité de résidence à l'étranger	3 221,50	3 691,08	3 010,00	2 966,00
Supplément familial à l'étranger	322,15	369,11	301,00	296,60
Majoration familiales à l'étranger	1 247,70	1 247,70	1 247,70	1 247,70
Indemnité d'établissement à l'étranger	1 985,14	2 297,95	2 036,77	1 800,93
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	82,71	95,75	84,87	75,04
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	6 576,75	7 106,32	6 346,25	6 288,02

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut étranger / brut métropole (région parisienne - avec MICM) 2,8 3,0 2,7 2,7

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION À L'ÉTRANGER DANS LES FORCES DE PRÉSENCE

Sergent

indice majoré : 315
 situation matrimoniale : Célibataire - sans enfant

Éléments de rémunération	Djibouti	Emirats arabes unis	Gabon	Sénégal
Solde de base	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29
Indemnités diverses	144,45	144,45	144,45	144,45
MICM				
Complément et supplément ICM				
Complément et supplément ICM mensualisés				
Indemnité de séjour et complément à l'indemnité de séjour en Allemagne				
Indemnité de résidence à l'étranger	3 221,00	3 691,08	3 010,00	2 966,00
Supplément familial à l'étranger				
Majoration familiales à l'étranger				
Indemnité d'établissement à l'étranger	1 985,14	2 297,95	2 036,77	1 800,93
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	82,71	95,75	84,87	75,04
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	4 899,45	5 382,57	4 690,61	4 636,78

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut étranger / brut métropole (région parisienne) 2,9 3,1 2,7 2,7

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION À L'ÉTRANGER DANS LES FORCES DE PRÉSENCE

Sergent

indice majoré : 315
 situation matrimoniale : Marié - 2 enfants (6 ans et 1 an)

Éléments de rémunération	Djibouti	Emirats arabes unis	Gabon	Sénégal
Solde de base	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29
Indemnités diverses	210,19	210,19	210,19	210,19
MICM				
Complément et supplément ICM	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87
Complément et supplément ICM mensualisés	64,24	64,24	64,24	64,24
Indemnité de séjour et complément à l'indemnité de séjour en Allemagne				
Indemnité de résidence à l'étranger	3 221,50	3 691,08	3 010,00	2 966,00
Supplément familial à l'étranger	322,15	369,11	301,00	296,60
Majoration familiales à l'étranger	1 247,70	1 247,70	1 247,70	1 247,70
Indemnité d'établissement à l'étranger	1 985,14	2 297,95	2 036,77	1 800,93
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	82,71	95,75	84,87	75,04
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	6 599,79	7 129,36	6 369,29	6 311,06

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut étranger / brut métropole (région parisienne - avec MICM)

2,7 2,9 2,6 2,6

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION À L'ÉTRANGER DANS LES FORCES DE PRÉSENCE

Sergent-chef

indice majoré : 373
 situation matrimoniale : Célibataire - sans enfant

Éléments de rémunération	Djibouti	Emirats arabes unis	Gabon	Sénégal
Solde de base	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51
Indemnités diverses	144,45	144,45	144,45	144,45
MICM				
Complément et supplément ICM				
Complément et supplément ICM mensualisés				
Indemnité de séjour et complément à l'indemnité de séjour en Allemagne				
Indemnité de résidence à l'étranger	3 221,50	3 691,08	3 010,00	2 966,00
Supplément familial à l'étranger				
Majoration familiales à l'étranger	1 985,14	2 297,95	2 036,77	1 800,93
Indemnité d'établissement à l'étranger	82,71	95,75	84,87	75,04
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée				
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	5 167,17	5 649,79	4 957,82	4 904,00

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut étranger / brut métropole (région parisienne) 2,6 2,8 2,5 2,5

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION À L'ÉTRANGER DANS LES FORCES DE PRÉSENCE

Sergent-chef

indice majoré : 373
 situation matrimoniale : Marié - 2 enfants (11 ans et 6 ans)

Éléments de rémunération	Djibouti	Emirats arabes unis	Gabon	Sénégal
Solde de base	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51
Indemnités diverses	210,19	210,19	210,19	210,19
MICM				
Complément et supplément ICM	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87
Complément et supplément ICM mensualisés	64,24	64,24	64,24	64,24
Indemnité de séjour et complément à l'indemnité de séjour en Allemagne				
Indemnité de résidence à l'étranger	3 221,50	3 691,08	3 010,00	2 966,00
Supplément familial à l'étranger	322,15	369,11	301,00	296,60
Majoration familiales à l'étranger	1 403,66	1 403,66	1 403,66	1 403,66
Indemnité d'établissement à l'étranger	1 985,14	2 297,95	2 036,77	1 800,93
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	82,71	95,75	84,87	75,04
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	7 022,97	7 552,54	6 792,47	6 734,24

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut étranger / brut métropole (région parisienne - avec MICM)

2,5 2,7 2,5 2,4

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION À L'ÉTRANGER DANS LES FORCES DE PRÉSENCE

Adjudant-chef

indice majoré : 449
 situation matrimoniale : Marié - 2 enfants (11 ans et 6 ans)

Éléments de rémunération	Djibouti	Emirats arabes unis	Gabon	Sénégal
Solde de base	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66
Indemnités diverses	232,03	232,03	232,03	232,03
MICM	1 737,78	1 737,78	1 737,78	1 737,78
Complément et supplément ICM	72,41	72,41	72,41	72,41
Complément et supplément ICM mensualisés				
Indemnité de séjour et complément à l'indemnité de séjour en Allemagne				
Indemnité de résidence à l'étranger	3 669,58	4 116,33	3 452,66	3 402,00
Supplément familial à l'étranger	366,96	411,63	345,27	340,20
Majoration familiales à l'étranger	1 403,66	1 403,66	1 403,66	1 403,66
Indemnité d'établissement à l'étranger	2 268,73	2 626,23	2 327,73	2 058,20
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	94,53	109,43	96,99	85,76
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	7 907,83	8 414,15	7 671,67	7 604,72

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut étranger / brut métropole (région parisienne - avec MICM)

2,3 2,4 2,2 2,2

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION À L'ÉTRANGER DANS LES FORCES DE PRÉSENCE

Adjudant-chef

indice majoré : 449
 situation matrimoniale : Marié - 3 enfants (17 ans, 11 ans et 6 ans)

Éléments de rémunération	Djibouti	Emirats arabes unis	Gabon	Sénégal
Solde de base	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66
Indemnités diverses	232,03	232,03	232,03	232,03
MICM				
Complément et supplément ICM	2 462,57	2 462,57	2 462,57	2 462,57
Complément et supplément ICM mensualisés	102,61	102,61	102,61	102,61
Indemnité de séjour et complément à l'indemnité de séjour en Allemagne				
Indemnité de résidence à l'étranger	3 669,58	4 116,33	3 452,66	3 402,00
Supplément familial à l'étranger	366,96	411,63	345,27	340,20
Majoration familiales à l'étranger	2 339,44	2 339,44	2 339,44	2 339,44
Indemnité d'établissement à l'étranger	2 268,73	2 626,23	2 327,73	2 058,20
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	94,53	109,43	96,99	85,76
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	8 873,81	9 380,13	8 637,65	8 570,70

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut étranger / brut métropole (région parisienne - avec MICM)

2,4 2,5 2,3 2,3

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION À L'ÉTRANGER DANS LES FORCES DE PRÉSENCE

Capitaine

indice majoré : 570
 situation matrimoniale : Marié - 3 enfants (11 ans, 6 ans et 2 ans)

Éléments de rémunération	Djibouti	Emirats arabes unis	Gabon	Sénégal
Solde de base	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14
Indemnités diverses	404,02	404,02	404,02	404,02
MICM				
Complément et supplément ICM	3 084,27	3 084,27	3 084,27	3 084,27
Complément et supplément ICM mensualisés	128,51	128,51	128,51	128,51
Indemnité de séjour et complément à l'indemnité de séjour en Allemagne				
Indemnité de résidence à l'étranger	4 654,58	5 293,00	4 338,08	4 275,08
Supplément familial à l'étranger	465,46	529,30	433,81	427,51
Majoration familiales à l'étranger	2 027,51	2 027,51	2 027,51	2 027,51
Indemnité d'établissement à l'étranger	3 119,51	3 611,07	3 200,63	2 830,03
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	129,98	150,46	133,36	117,92
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	10 436,20	11 158,94	10 091,43	10 006,69

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut étranger / brut métropole (région parisienne - avec MICM)

2,1 2,3 2,1 2,0

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :
IRE au 1^{er} octobre 2010

55,2871

AFFECTATION À L'ÉTRANGER DANS LES FORCES DE PRÉSENCE

Lieutenant-colonel

indice majoré : 694

situation matrimoniale : Marié - 2 enfants (16 ans et 12 ans)

Éléments de rémunération	Djibouti	Emirats arabes unis	Gabon	Sénégal
Solde de base	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44
Indemnités diverses	489,57	489,57	489,57	489,57
MICM	4 000,43	4 000,43	4 000,43	4 000,43
Complément et supplément ICM	166,68	166,68	166,68	166,68
Complément et supplément ICM mensualisés				
Indemnité de séjour et complément à l'indemnité de séjour en Allemagne	6 670,83	7 561,41	5 872,33	5 301,66
Indemnité de résidence à l'étranger	667,08	756,14	587,23	530,17
Supplément familial à l'étranger	1 715,59	1 715,59	1 715,59	1 715,59
Majoration familiales à l'étranger	3 970,28	4 595,91	4 073,53	3 601,85
Indemnité d'établissement à l'étranger	165,43	191,50	169,73	150,08
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée				
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	13 072,63	14 078,33	12 198,58	11 551,19

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut étranger / brut métropole (région parisienne - avec MICM) - breveté

2,3 2,5 2,2 2,0

Rapport brut étranger / brut métropole (région parisienne - avec MICM) - diplômé

2,5 2,7 2,3 2,2

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION À L'ÉTRANGER DANS LES FORCES DE PRÉSENCE

Lieutenant-colonel

indice majoré : 694
 situation matrimoniale : Marié - 3 enfants (19 ans, 16 ans et 12 ans)

Eléments de rémunération	Djibouti	Emirats arabes unis	Gabon	Sénégal
Solde de base	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44
Indemnités diverses	489,57	489,57	489,57	489,57
MICM				
Complément et supplément ICM	4 000,43	4 000,43	4 000,43	4 000,43
Complément et supplément ICM mensualisés	166,68	166,68	166,68	166,68
Indemnité de séjour et complément à l'indemnité de séjour en Allemagne				
Indemnité de résidence à l'étranger	6 670,83	7 561,41	5 872,33	5 301,66
Supplément familial à l'étranger	667,08	756,14	587,23	530,17
Majoration familiales à l'étranger	2 651,37	2 651,37	2 651,37	2 651,37
Indemnité d'établissement à l'étranger	3 970,28	4 595,91	4 073,53	3 601,85
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	165,43	191,50	169,73	150,08
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE SÉJOUR 2 ANS	14 008,41	15 014,11	13 134,36	12 486,97

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut étranger / brut métropole (région parisienne - avec MICM) - breveté

2,3 2,4 2,1 2,0

Rapport brut étranger / brut métropole (région parisienne - avec MICM) - diplômé

2,4 2,6 2,3 2,1

ANNEXE 10

SIMULATIONS DE RÉMUNÉRATION
CAS TYPES DE MILITAIRES
AFFECTÉS DANS DES POSTES OTAN

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION DANS DES POSTES OTAN

Caporal-chef

indice majoré : 310

situation matrimoniale : Célibataire - sans enfant

Éléments de rémunération	Allemagne	Belgique	Danemark	Espagne	Royaume-Uni (autres que Londres)	Grèce	Italie	Luxembourg	Norvège	Pays-Bas	Pologne	Portugal	Turquie (autres que Ankara)	Etats-Unis (Norfolk)
Solde de base	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25
Indemnité pour charges militaires	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52
Complément et/ou supplément ICM solde une seule fois à l'aller														
Complément et/ou supplément ICM mensualisé														
Indemnité TAOPC	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67
Indemnité de résidence à l'étranger	1950,25	1766,33	2537,25	1964,33	1752,91	2257,16	2137,41	1907,91	2582,16	1951,33	2583,33	1829,66	2896,41	2620,16
Supplément familial à l'étranger														
Majoration familiales à l'étranger														
Indemnité d'établissement à l'étranger solde une seule fois à l'aller	1312,59	1225,29	1650,57	1383,05	1092,2	1530,84	1437,1	1263,62	1468,43	1321,45	1515,21	1237,34	1688,19	1330,58
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	54,69	51,05	68,77	57,63	45,51	63,79	59,88	52,65	61,18	55,06	63,13	51,56	70,34	55,44
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	3 643,38	3 455,82	4 244,46	3 660,40	3 436,86	3 959,39	3 835,73	3 599,00	4 281,78	3 644,83	4 284,90	3 519,66	4 605,19	4 314,04

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut OTAN / brut métropole (région parisienne)

2,3 2,1 2,6 2,3 2,1 2,5 2,4 2,2 2,7 2,3 2,2 2,7 2,9 2,7

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION DANS DES POSTES OTAN

Caporal-chef

indice majoré : 310
 situation matrimoniale : Marié - 2 enfants (6 ans et 1 an)

Eléments de rémunération	Allemagne	Belgique	Danemark	Espagne	Royaume-Uni (autres que Londres)	Grèce	Italie	Luxembourg	Norvège	Pays-Bas	Pologne	Portugal	Turquie (autres que Ankara)	Etats-Unis (Norfolk)
Solde de base	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25	1 428,25
Indemnité pour charges militaires	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52
Complément et/ou supplément ICM soldée une seule fois à l'aller	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87
Complément et/ou supplément ICM mensualisé	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24
Indemnité TAOPC	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67
Indemnité de résidence à l'étranger	1950,25	1766,33	2537,25	1964,33	1752,91	2257,16	2137,41	1907,91	2582,16	1951,33	2583,33	1829,66	2896,41	2620,16
Supplément familial à l'étranger	195,03	176,63	253,73	196,43	175,29	225,72	213,74	190,79	258,22	195,13	258,33	182,97	289,64	262,02
Majoration familiales à l'étranger	1140,72	1140,72	1140,72	1140,72	1140,72	1140,72	1140,72	1140,72	1247,7	1140,72	1247,7	1140,72	1247,7	1775,26
Indemnité d'établissement à l'étranger soldée une seule fois à l'aller	1312,59	1225,29	1650,57	1383,05	1092,2	1530,84	1437,1	1263,62	1468,43	1321,45	1515,21	1237,34	1688,19	1330,58
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	54,69	51,05	68,77	57,63	45,51	63,79	59,88	52,65	61,18	55,06	63,13	51,56	70,34	55,44
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	5 043,37	4 837,42	5 703,15	5 061,79	4 817,11	5 390,07	5 254,43	4 994,76	5 851,95	5 044,93	5 855,18	4 907,59	6 206,78	6 415,56

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut OTAN / brut métropole (région parisienne - avec M1CM)

2,2

2,1

2,4

2,2

2,2

2,3

2,3

2,1

2,1

2,5

2,5

2,2

2,5

2,1

2,7

2,8

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :
IRE au 1^{er} octobre 2010

55,2871

AFFECTATION DANS DES POSTES OTAN

Sergent

315

indice majoré :

situation matrimoniale : Célibataire - sans enfant

Eléments de rémunération	Allemagne	Belgique	Danemark	Espagne	Royaume-Uni (autres que Londres)	Grèce	Italie	Luxembourg	Norvège	Pays-Bas	Pologne	Portugal	Turquie (autres que Ankara)	Etats-Unis (Norfolk)
Solde de base	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29
Indemnité pour charges militaires	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52
Complément et/ou supplément ICM solde une seule fois à l'aller														
Complément et/ou supplément ICM mensualisé														
Indemnité TAOPC	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67
Indemnité de résidence à l'étranger	1950,25	1766,33	2537,25	1964,33	1752,91	2257,16	2137,41	1907,91	2582,16	1951,33	2583,33	1829,66	2896,41	2620,16
Supplément familial à l'étranger														
Majoration familiales à l'étranger														
Indemnité d'établissement à l'étranger solde une seule fois à l'aller	1312,59	1225,29	1650,57	1383,05	1092,2	1530,84	1437,1	1263,62	1468,43	1321,45	1515,21	1237,34	1688,19	1330,58
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	54,69	51,05	68,77	57,63	45,51	63,79	59,88	52,65	61,18	55,06	63,13	51,56	70,34	55,44
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	3 666,42	3 478,86	4 267,50	3 663,43	3 459,89	3 982,42	3 858,77	3 622,04	4 304,82	3 667,87	4 307,94	3 542,69	4 628,23	4 337,08

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut OTAN / brut métropole (région parisienne)

2,1

2,0

2,5

2,2

2,0

2,3

2,3

2,1

2,5

2,1

2,5

2,1

2,7

2,5

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION DANS DES POSTES OTAN

Sergent

indice majoré : 315
 situation matrimoniale : Marié - 2 enfants (6 ans et 1 an)

Eléments de rémunération	Allemagne	Belgique	Danemark	Espagne	Royaume-Uni (autres que Londres)	Grèce	Italie	Luxembourg	Norvège	Pays-Bas	Pologne	Portugal	Turquie (autres que Ankara)	Etats-Unis (Norfolk)
Solde de base	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29	1 451,29
Indemnité pour charges militaires	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52
Complément et/ou supplément ICM soldé une seule fois à l'aller	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87
Complément et/ou supplément ICM mensualisé	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24
Indemnité TAOPC	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67
Indemnité de résidence à l'étranger	1950,25	1766,33	2537,25	1964,33	1752,91	2257,16	2137,41	1907,91	2582,16	1951,33	2583,33	1829,66	2896,41	2620,16
Supplément familial à l'étranger	195,03	176,63	253,73	196,43	175,29	225,72	213,74	190,79	258,22	195,13	258,33	182,97	289,64	262,02
Majoration familiales à l'étranger	1140,72	1140,72	1140,72	1140,72	1140,72	1140,72	1140,72	1140,72	1247,7	1140,72	1247,7	1140,72	1247,7	1775,26
Indemnité d'établissement à l'étranger soldée une seule fois à l'aller	1312,59	1225,29	1650,57	1383,05	1092,2	1530,84	1437,1	1263,62	1468,43	1321,45	1515,21	1237,34	1688,19	1330,58
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	54,69	51,05	68,77	57,63	45,51	63,79	59,88	52,65	61,18	55,06	63,13	51,56	70,34	55,44
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	5 066,41	4 860,46	5 726,19	5 064,83	4 840,15	5 413,10	5 277,47	5 017,79	5 874,98	5 067,96	5 878,22	4 930,62	6 229,81	6 438,60

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut OTAN / brut métropole (région parisienne - avec M1CM) 2,1 2,0 2,4 2,1 2,0 2,2 2,2 2,1 2,4 2,1 2,4 2,0 2,6 2,6

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION DANS DES POSTES OTAN

Sergent-chef

indice majoré : 373

situation matrimoniale : Célibataire - sans enfant

Eléments de rémunération	Allemagne	Belgique	Danemark	Espagne	Royaume-Uni (autres que Londres)	Grèce	Italie	Luxembourg	Norvège	Pays-Bas	Pologne	Portugal	Turquie (autres que Ankara)	Etats-Unis (Norfolk)
Solde de base	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51
Indemnité pour charges militaires	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52
Complément et/ou supplément ICM soldé une seule fois à l'aller														
Complément et/ou supplément ICM mensualisé														
Indemnité TAOPC	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67
Indemnité de résidence à l'étranger	1950,25	1766,33	2537,25	1964,33	1752,91	2257,16	2137,41	1907,91	2582,16	1951,33	2583,33	1829,66	2896,41	2620,16
Supplément familial à l'étranger														
Majoration familiales à l'étranger														
Indemnité d'établissement à l'étranger soldée une seule fois à l'aller	1312,59	1225,29	1650,57	1383,05	1092,2	1530,84	1437,1	1263,62	1468,43	1321,45	1515,21	1237,34	1688,19	1330,58
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	54,69	51,05	68,77	57,63	45,51	63,79	59,88	52,65	61,18	55,06	63,13	51,56	70,34	55,44
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	3 933,64	3 746,08	4 534,72	3 950,65	3 727,12	4 249,64	4 125,99	3 889,26	4 572,04	3 935,09	4 575,16	3 809,91	4 895,45	4 604,30

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut OTAN / brut métropole (région parisienne)

2,0 1,9 2,3 2,0 1,9 2,1 2,1 1,9 2,3 2,0 2,3 1,9 2,4 2,3

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION DANS DES POSTES OTAN

Sergent-chef

indice majoré : 373

situation matrimoniale : Marié - 2 enfants (11 ans et 6 ans)

Eléments de rémunération	Allemagne	Belgique	Danemark	Espagne	Royaume-Uni (autres que Londres)	Grèce	Italie	Luxembourg	Norvège	Pays-Bas	Pologne	Portugal	Turquie (autres que Ankara)	Etats-Unis (Norfolk)
Solde de base	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 718,51
Indemnité pour charges militaires	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52	153,52
Complément et/ou supplément ICM soldé une seule fois à l'aller	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87	1 541,87
Complément et/ou supplément ICM mensualisé	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24	64,24
Indemnité TAOPC	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67
Indemnité de résidence à l'étranger	1950,25	1766,33	2537,25	1964,33	1752,91	2257,16	2137,41	1907,91	2582,16	1951,33	2583,33	1829,66	2896,41	2620,16
Supplément familial à l'étranger	195,03	176,63	253,73	196,43	175,29	225,72	213,74	190,79	258,22	195,13	258,33	182,97	289,64	262,02
Majoration familiales à l'étranger	1283,31	1283,31	1283,31	1283,31	1283,31	1283,31	1283,31	1283,31	1403,66	1283,31	1403,66	1283,31	1403,66	1997,17
Indemnité d'établissement à l'étranger soldée une seule fois à l'aller	1312,59	1225,29	1650,57	1383,05	1092,2	1530,84	1437,1	1263,62	1468,43	1321,45	1515,21	1237,34	1688,19	1330,58
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	54,69	51,05	68,77	57,63	45,51	63,79	59,88	52,65	61,18	55,06	63,13	51,56	70,34	55,44
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	5 476,22	5 270,27	6 136,00	5 494,64	5 249,96	5 822,91	5 687,28	5 427,60	6 298,16	5 477,78	6 301,40	5 340,43	6 652,99	6 927,73

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut OTAN / brut métropole (région parisienne - avec MICM)

2,0

1,9

2,2

2,0

1,9

2,1

2,1

2,0

2,3

2,0

2,3

2,0

2,4

2,5

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION DANS DES POSTES OTAN

Adjudant-chef

indice majoré : 449
 situation matrimoniale : Marié - 2 enfants
 (11 ans et 6 ans)

Eléments de rémunération	Allemagne	Belgique	Danemark	Espagne	Royaume-Uni (autres que Londres)	Grèce	Italie	Luxembourg	Norvège	Pays-Bas	Pologne	Portugal	Turquie (autres que Ankara)	Etats-Unis (Norfolk)
Solde de base	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66
Indemnité pour charges militaires	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36
Complément et/ou supplément ICM soldé une seule fois à l'aller	1 737,78	1 737,78	1 737,78	1 737,78	1 737,78	1 737,78	1 737,78	1 737,78	1 737,78	1 737,78	1 737,78	1 737,78	1 737,78	1 737,78
Complément et/ou supplément ICM mensualisé	72,41	72,41	72,41	72,41	72,41	72,41	72,41	72,41	72,41	72,41	72,41	72,41	72,41	72,41
Indemnité TAOPC	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67
Indemnité de résidence à l'étranger	2 231,91	2 073,33	2 910,50	2 306,58	2 012,58	2 589,08	2 454,50	2 240,75	2 927,25	2 240,58	2 963,91	2 148,08	3 400,00	3 124,50
Supplément familial à l'étranger	223,19	207,33	291,05	230,66	201,26	258,91	245,45	224,08	292,73	224,06	296,39	214,81	340,00	312,45
Majoration familiales à l'étranger	1 283,31	1 283,31	1 283,31	1 283,31	1 283,31	1 283,31	1 283,31	1 283,31	1 403,66	1 283,31	1 403,66	1 283,31	1 403,66	1 997,17
Indemnité d'établissement à l'étranger soldée une seule fois à l'aller	1 500,10	1 400,33	1 886,36	1 580,63	1 248,23	1 749,53	1 642,40	1 444,13	1 678,20	1 510,23	1 731,66	1 414,10	1 929,36	1 520,66
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	62,50	58,35	78,60	65,86	52,01	72,90	68,43	60,17	69,93	62,83	72,15	58,92	80,39	63,36
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	6 174,01	5 995,42	6 936,55	6 259,50	5 922,25	6 577,29	6 424,79	6 181,40	7 066,66	6 183,97	7 109,21	6 078,22	7 597,15	7 870,58

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut OTAN / brut métropole (région parisienne - avec M1CM)

1,8 1,7 2,0 1,8 1,7 1,9 1,8 1,8 2,0 1,8 1,8 2,0 2,0 1,7 2,2 2,3

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION DANS DES POSTES OTAN

Adjudant-chef

indice majoré : 449
 situation matrimoniale : Marié - 3 enfants
 (17 ans, 11 ans et 6 ans)

Eléments de rémunération	Allemagne	Belgique	Danemark	Espagne	Royaume-Uni (autres que Londres)	Grèce	Italie	Luxembourg	Norvège	Pays-Bas	Pologne	Portugal	Turquie (autres que Ankara)	Etats-Unis (Norfolk)
Solde de base	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66	2 068,66
Indemnité pour charges militaires	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36	175,36
Complément et/ou supplément ICM soldé une seule fois à l'aider	2 462,57	2 462,57	2 462,57	2 462,57	2 462,57	2 462,57	2 462,57	2 462,57	2 462,57	2 462,57	2 462,57	2 462,57	2 462,57	2 462,57
Complément et/ou supplément ICM mensualisé	102,61	102,61	102,61	102,61	102,61	102,61	102,61	102,61	102,61	102,61	102,61	102,61	102,61	102,61
Indemnité TAOPC	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67
Indemnité de résidence à l'étranger	2 231,91	2 073,33	2 910,50	2 306,58	2 012,58	2 589,08	2 454,50	2 240,75	2 927,25	2 240,58	2 963,91	2 148,08	3 400,00	3 124,50
Supplément familial à l'étranger	223,19	207,33	291,05	230,66	201,26	258,91	245,45	224,08	292,73	224,06	296,39	214,81	340,00	312,45
Majoration familiales à l'étranger	2 138,85	2 138,85	2 138,85	2 138,85	2 138,85	2 138,85	2 138,85	2 138,85	2 339,44	2 138,85	2 339,44	2 138,85	2 339,44	3 328,62
Indemnité d'établissement à l'étranger soldée une seule fois à l'aider	1 500,10	1 400,33	1 886,36	1 580,63	1 248,23	1 749,53	1 642,40	1 444,13	1 678,20	1 510,23	1 731,66	1 414,10	1 929,36	1 520,66
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	62,50	58,35	78,60	65,86	52,01	72,90	68,43	60,17	69,93	62,93	72,15	58,92	80,39	63,36
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	7 059,75	6 881,16	7 822,29	7 145,24	6 807,99	7 463,03	7 310,53	7 067,14	8 032,64	7 069,71	8 075,19	6 965,95	8 563,13	9 232,23

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut OTAN / brut métropole (région parisienne - avec MCM) 1,9 1,8 2,1 1,9 1,8 2,0 1,9 1,9 2,1 1,9 2,1 1,8 2,3 2,4

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION DANS DES POSTES OTAN

Capitaine

indice majoré : 570
 situation matrimoniale : Célibataire - sans enfant

Éléments de rémunération	Allemagne	Belgique	Danemark	Espagne	Royaume-Uni (autres que Londres)	Grèce	Italie	Luxembourg	Norvège	Pays-Bas	Pologne	Portugal	Turquie (autres que Ankara)	Etats-Unis (Norfolk)
Solde de base	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14
Indemnité pour charges militaires	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35
Complément et/ou supplément ICM solde une seule fois à l'aller														
Complément et/ou supplément ICM mensualisé														
Indemnité TAOPC	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67
Indemnité de résidence à l'étranger	2964	2688,33	3657,33	2990,66	2 467,66	3 092,00	3009,41	2 905,16	3 615,75	2 746,50	3 724,00	2 785,16	4 408,50	3615,5
Supplément familial à l'étranger														
Majoration familiales à l'étranger														
Indemnité d'établissement à l'étranger solde une seule fois à l'aller	2062,64	1925,46	2593,75	2173,37	1716,32	2405,61	2258,3	1985,68	2307,63	2076,57	2381,04	1944,39	2652,88	2090,91
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	85,94	80,23	108,07	90,56	71,51	100,23	94,10	82,74	96,15	86,52	99,21	81,02	110,54	87,12
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	6 090,10	5 798,71	6 795,56	6 111,37	5 569,33	6 222,39	6 133,66	6 018,05	6 742,05	5 863,18	6 853,37	5 896,33	7 549,19	6 732,78

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut OTAN / brut métropole (région parisienne)

1,7 1,6 1,9 1,7 1,6 1,7 1,7 1,7 1,9 1,6 1,9 1,9 1,7 1,7 1,9 2,1 1,9

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871
 IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION DANS DES POSTES OTAN

Capitaine

indice majoré : 570
 situation matrimoniale : Marié - 3 enfants
 (11 ans, 6 ans et 2 ans)

Eléments de rémunération	Allemagne	Belgique	Danemark	Espagne	Royaume-Uni (autres que Londres)	Grèce	Italie	Luxembourg	Norvège	Pays-Bas	Pologne	Portugal	Turquie (autres que Ankara)	Etats-Unis (Norfolk)
Solde de base	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14	2 626,14
Indemnité pour charges militaires	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35	347,35
Complément et/ou supplément ICM soldé une seule fois à l'aider	3 084,27	3 084,27	3 084,27	3 084,27	3 084,27	3 084,27	3 084,27	3 084,27	3 084,27	3 084,27	3 084,27	3 084,27	3 084,27	3 084,27
Complément et/ou supplément ICM mensualisé	128,51	128,51	128,51	128,51	128,51	128,51	128,51	128,51	128,51	128,51	128,51	128,51	128,51	128,51
Indemnité TAOPC	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67
Indemnité de résidence à l'étranger	2964	2688,33	3657,33	2990,66	2 467,66	3 092,00	3009,41	2 905,16	3 616,75	2 746,50	3 724,00	2 785,16	4 408,50	3615,5
Supplément familial à l'étranger	296,40	268,83	365,73	299,07	246,77	309,20	300,94	290,52	361,68	274,65	372,40	278,52	440,85	361,55
Majoration familiales à l'étranger	1 853,67	1 853,67	1 853,67	1 853,67	1 853,67	1 853,67	1 853,67	1 853,67	2 027,51	1 853,67	2 027,51	1 853,67	2 027,51	2 884,80
Indemnité d'établissement à l'étranger soldée une seule fois à l'aider	2062,64	1925,46	2593,75	2173,37	1716,32	2405,61	2258,3	1985,68	2307,53	2076,57	2381,04	1944,39	2652,88	2090,91
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	85,94	80,23	108,07	90,56	71,51	100,23	94,10	82,74	96,15	86,52	99,21	81,02	110,54	87,12
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	8 358,68	8 049,73	9 143,47	8 392,62	7 799,28	8 513,77	8 416,79	8 290,75	9 260,75	8 120,01	9 381,79	8 157,03	10 146,07	10 107,64

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut OTAN / brut métropole (région parisienne - avec M1CM)

1,7 1,6 1,9 1,7 1,6 1,7 1,7 1,7 1,9 1,7 1,7 1,9 1,7 1,7 2,1

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

55,2871

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION DANS DES POSTES OTAN

Lieutenant-colonel

indice majoré : 694

situation matrimoniale : Marié - 2 enfants (16 ans et 12 ans)

Eléments de rémunération	Allemagne	Belgique	Danemark	Espagne	Royaume-Uni (autres que Londres)	Grèce	Italie	Luxembourg	Norvège	Pays-Bas	Pologne	Portugal	Turquie (autres que Ankara)	Etats-Unis (Norfolk)
Solde de base	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44
Indemnité pour charges militaires	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90
Complément et/ou supplément ICM solde une seule fois à l'aller	4 000,43	4 000,43	4 000,43	4 000,43	4 000,43	4 000,43	4 000,43	4 000,43	4 000,43	4 000,43	4 000,43	4 000,43	4 000,43	4 000,43
Complément et/ou supplément ICM mensualisé	166,68	166,68	166,68	166,68	166,68	166,68	166,68	166,68	166,68	166,68	166,68	166,68	166,68	166,68
Indemnité TAOPC	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67
Indemnité de résidence à l'étranger	3 751,83	3 533,66	4 777,25	3 931,33	3 377,58	4 488,41	4 119,00	3 652,58	4 897,25	3 759,58	4 613,91	3 501,41	5 575,16	4 934,08
Supplément familial à l'étranger	375,18	353,37	477,73	393,13	337,76	448,84	411,90	365,26	489,73	375,96	461,39	350,14	557,52	493,41
Majoration familiales à l'étranger	1 568,49	1 568,49	1 568,49	1 568,49	1 568,49	1 568,49	1 568,49	1 568,49	1 715,59	1 568,49	1 715,59	1 568,49	1 715,59	2 440,99
Indemnité d'établissement à l'étranger solde une seule fois à l'aller	2 625,18	2 450,58	3 301,14	2 766,11	2 184,41	3 061,68	2 874,20	2 527,23	2 936,85	2 642,91	3 030,41	2 474,68	3 376,39	2 661,16
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	109,38	102,11	137,55	115,25	91,02	127,57	119,76	105,30	122,37	110,12	126,27	103,11	140,68	110,88
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	9 688,68	9 411,32	10 814,70	9 861,90	9 228,54	10 487,00	10 072,84	9 545,32	11 078,63	9 667,84	10 770,85	9 376,84	11 842,64	11 833,05

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut OTAN / brut métropole (région parisienne - avec MICM) - breveté 1,7 1,7 1,9 1,7 1,6 1,9 1,8 1,7 2,0 1,7 1,9 1,7 2,1 2,1

Rapport brut OTAN / brut métropole (région parisienne - avec MICM) - diplômé 1,8 1,8 2,0 1,9 2,2 1,7 1,9 1,8 1,8 2,1 1,8 2,0 1,8 2,2

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

IRE au 1^{er} octobre 2010

AFFECTATION DANS DES POSTES OTAN

Lieutenant-colonel

indice majoré : 694

situation matrimoniale : Marié - 3 enfants

(19 ans, 16 et 12 ans)

Eléments de rémunération	Allemagne	Belgique	Danemark	Espagne	Royaume-Uni (autres que Londres)	Grèce	Italie	Luxembourg	Norvège	Pays-Bas	Pologne	Portugal	Turquie (autres que Ankara)	Etats-Unis (Norfolk)
Solde de base	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44	3 197,44
Indemnité pour charges militaires	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90	432,90
Complément et/ou supplément ICM	5 508,20	5 508,20	5 508,20	5 508,20	5 508,20	5 508,20	5 508,20	5 508,20	5 508,20	5 508,20	5 508,20	5 508,20	5 508,20	5 508,20
Complément et/ou supplément ICM mensualisé	229,51	229,51	229,51	229,51	229,51	229,51	229,51	229,51	229,51	229,51	229,51	229,51	229,51	229,51
Indemnité TAOPC	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67	56,67
Indemnité de résidence à l'étranger	3 751,83	3 533,66	4 777,25	3 931,33	3 377,58	4 488,41	4 119,00	3 652,58	4 897,25	3 759,58	4 613,91	3 501,41	5 575,16	4 934,08
Supplément familial à l'étranger	375,18	353,37	477,73	393,13	337,76	448,84	411,90	365,26	489,73	375,96	461,39	350,14	557,52	493,41
Majoration familiales à l'étranger	2 424,03	2 424,03	2 424,03	2 424,03	2 424,03	2 424,03	2 424,03	2 424,03	2 424,03	2 424,03	2 424,03	2 424,03	2 424,03	2 424,03
Indemnité d'établissement à l'étranger	2 625,18	2 450,58	3 301,14	2 766,11	2 184,41	3 061,68	2 874,20	2 527,23	2 936,85	2 642,91	3 030,41	2 474,68	3 376,39	2 661,16
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée	109,38	102,11	137,55	115,25	91,02	127,57	119,76	105,30	122,37	110,12	126,27	103,11	140,68	110,88
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	10 576,94	10 329,68	11 733,07	10 780,26	10 146,90	11 405,37	10 991,20	10 463,68	12 077,23	10 586,20	11 769,45	10 295,21	12 841,24	13 227,33

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

Rapport brut OTAN / brut métropole (région parisienne - avec MICM) - brevété

1,7 1,7 1,9 1,7 1,7 1,6 1,8 1,8 1,7 1,9 1,7 1,9 1,7 2,1

Rapport brut OTAN / brut métropole (région parisienne - avec MICM) - diplômé

1,8 1,8 2,0 1,9 2,3 1,7 1,9 1,9 1,8 2,1 1,8 2,0 1,8 2,2

ANNEXE 11

SIMULATIONS DE RÉMUNÉRATION
CAS TYPES D'AGENTS CIVILS
AFFECTÉS OUTRE-MER OU À L'ÉTRANGER

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

séjour de 4 ans (Guyane) et 3 ans (COM)

AFFECTATION OUTRE-MER

Gardien de la paix

indice majoré :

373

situation matrimoniale :

Marié - 2 enfants

Eléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française	Nouvelle-Calédonie
Index de correction applicable dans les DOM et les COM	1 718,51	1 718,51	1 718,51	1 138	1 718,51	1 718,51
Solde de base				207,38	1 147,69	1 000,52
Indexation	771,02	771,02	771,02	831,49	1 396,15	1 314,30
Indemnités diverses						
Complément de solde spéciale						
Indemnité d'éloignement paiement en 2 fractions					25 777,65	25 777,65
Indemnité d'éloignement mensualisée					716,05	716,05
Majoration familiale d'ind d'éloignement					5 155,53	5 155,53
Majoration familiale d'indemnité d'éloignement mensualisée					143,21	143,21
Indemnité résidentielle de cherté de vie						
Majoration pour service dans un DOM	687,40	687,40	687,40	684,48		
Indemnité d'installation dans un DOM paiement en 3 fractions			27 496,16			
Indemnité d'installation dans un DOM mensualisée			572,84			
Majorations familiales à l'indemnité d'installation			5 499,23			
Majorations familiales à l'indemnité d'installation mensualisées			114,57			
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	3 176,93	3 173,93	3 864,33	3 441,86	5 121,61	4 892,58

Source : direction de l'administration de la police nationale - Traitement HCECM.

Rapport brut outre-mer / brut métropole (région parisienne)

1,2

1,2

1,5

1,3

1,9

1,9

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

AFFECTATION OUTRE-MER

séjour de 4 ans (Guyane) et 3 ans (COM)

Capitaine de police

569

indice majoré :

situation matrimoniale : Marié - 2 enfants

Eléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française	Nouvelle-Calédonie
Index de correction applicable dans les DOM et les COM				1,138	1,84	1,73
Solde de base	2 621,53	2 621,53	2 621,53	2 621,53	2 621,53	2 621,53
Indexation				318,51	1 750,77	1 526,25
Indemnités diverses	984,04	984,04	984,04	1 052,78	1 776,26	1 672,52
Complément de solde spéciale						
Indemnité d'éloignement paiement en 2 fractions					39 322,95	39 322,95
Indemnité d'éloignement mensualisée					1 092,30	1 092,30
Majoration familiale d'ind d'éloignement					9 830,74	9 830,74
Majoration familiale d'Indemnité d'éloignement mensualisée					273,08	273,08
Indemnité résidentielle de cherté de vie						
Majoration pour service dans un DOM	1 048,61	1 048,61	1 048,61	1 044,16		
Indemnité d'installation dans un DOM paiement en 3 fractions			41 944,48			
Indemnité d'installation dans un DOM mensualisée			873,84			
Majorations familiales à l'indemnité d'installation			10 486,12			
Majorations familiales à l'indemnité d'installation mensualisées			218,46			
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	4 654,18	4 654,18	5 746,48	5 036,98	7 513,94	7 185,68

Source : direction de l'administration de la police nationale - Traitement HCECM.

Rapport brut outre-mer / brut métropole (région parisienne)

1,3

1,3

1,5

1,4

2,0

1,9

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

séjour de 4 ans (Guyane) et 3 ans (COM)

AFFECTATION OUTRE-MER

Commissaire

indice majoré :

696

situation matrimoniale :

Marié - 2 enfants

Eléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française	Nouvelle-Calédonie
Index de correction applicable dans les DOM et les COM				1,138	1,84	1,73
Solde de base	3 206,65	3 206,65	3 206,65	3 206,65	3 206,65	3 206,65
Indexation				389,61	2 141,54	1 866,91
Indemnités diverses	1 951,79	1 951,79	1 951,79	2 035,87	3 549,27	3 340,07
Complément de solde spéciale						
Indemnité d'éloignement paiement en 2 fractions					48 099,75	48 099,75
Indemnité d'éloignement mensualisée					1 336,10	1 336,10
Majoration familiale d'ind d'éloignement					9 619,95	9 619,95
Majoration familiale d'Indemnité d'éloignement mensualisée					267,22	267,22
Indemnité résidentielle de cherté de vie						
Majoration pour service dans un DOM	1 282,66	1 282,66	1 282,66	1 122,33		
Indemnité d'installation dans un DOM paiement en 3 fractions			51 306,40			
Indemnité d'installation dans un DOM mensualisée			1 068,88			
Majorations familiales à l'indemnité d'installation			10 261,28			
Majorations familiales à l'indemnité d'installation mensualisées			213,78			
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	6 441,10	6 441,10	7 723,76	6 754,46	10 500,79	10 016,95

Source : direction de l'administration de la police nationale - Traitement HCECM.

Rapport brut outre-mer / brut métropole (région parisienne)

1,2

1,2

1,5

1,3

2,0

1,9

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871

AFFECTATION OUTRE-MER OU À L'ÉTRANGER DANS LES FORCES DE PRÉSENCE

Secrétaire administratif

indice majoré : 370

situation matrimoniale : Marié - 2 enfants

Éléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française	Nouvelle-Calédonie	Djibouti (A)	Djibouti (B)	Sénégal	Gabon
Index de correction applicable dans les DOM et les COM				1,138	1,84	1,73				
Traitement indiciaire	1704,68	1704,68	1704,68	1704,69	1704,69	1704,69	1704,69	1704,69	1704,70	1704,70
Indexation OM				216,78	1251,52					
Indemnités diverses	628,85	628,85	628,85	572,75	94,10	123,87				
Majoration OM	681,87	681,87	681,87	678,98		1237,16				
Indemnité d'éloignement mensualisée						852,34				
Indemnité particulière de sujeton et d'installation (IPSI) (séjour de 4 ans)			32729,85							
Indemnité particulière de sujeton et d'installation (IPSI) mensualisée			681,87							
Supplément familial à l'étranger								448,12	409,58	423,73
Indemnités étranger (Indemnité de résidence à l'étranger)								4481,17	4095,76	4237,31
Allocations familiales (majorations familiales à l'étranger)	109,33	109,33	109,33	109,33	231,44		1247,70	1247,70		
Majoration pour âge	30,75	30,75	30,75		133,57		0,00	0,00	1247,68	1247,68
PAJE ou APE					1031,14					
Indemnité d'établissement à l'étranger							4002,50	4002,50	3170,42	3502,41
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée							83,39	83,39	66,05	72,97
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	3155,48	3155,48	3837,35	3282,53	4446,46	3918,06	7516,95	7965,07	7523,77	7686,39

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

(A) conjoint exerçant une activité salariée

(B) conjoint n'exerçant pas d'activité salariée

Rapport brut hors métropole / brut région parisienne (hors ad. centrale)

1,3 1,3 1,6 1,4 1,9 1,6 3,1 3,3 3,1 3,2

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871

AFFECTATION OUTRE-MER OU À L'ÉTRANGER DANS LES FORCES DE PRÉSENCE

Attaché

indice majoré : 584

situation matrimoniale : Marié - 3 enfants

Éléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française	Nouvelle-Calédonie	Djibouti (A)	Djibouti (B)	Sénégal	Gabon
Index de correction applicable dans les DOM et les COM				1,138	1,84	1,73				
Traitement indiciaire	2690,64	2690,64	2690,64	2690,64	2690,64	2690,64	2690,64	2690,64	2690,64	2690,64
Indexation OM				342,16	1975,35					
Indemnités diverses	802,87	802,87	802,87	972,38	1461,06	311,22			501,25	518,54
Majoration OM	1067,26	1067,26	1067,26	1071,68		2037,17				
Indemnité d'éloignement mensualisée						1401,38				
Indemnité particulière de sujétion et d'installation (IPSI) (séjour de 4 ans)			53812,80							
Indemnité particulière de sujétion et d'installation (IPSI) mensualisée			1121,10							
Supplément familial à l'étranger								607,13		
Indemnités étranger (indemnité de résidence à l'étranger)							6071,33	6071,33	5012,52	5185,35
Allocations familiales (majorations familiales à l'étranger)				249,42	527,97	491,53	1871,55	1871,55		
Majoration pour âge				30,75	65,10		155,96	155,96	2027,48	2027,48
PAJE ou APE					424,10					
Indemnité d'établissement à l'étranger							4002,50	4002,50	3170,42	3502,41
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée							83,39	83,39	66,05	72,97
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	4560,77	4560,77	5681,87	5357,03	7144,22	6931,94	10872,87	11480,00	10297,94	10494,97

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

(A) conjoint exerçant une activité salariée

(B) conjoint n'exerçant pas d'activité salariée

Rapport brut hors métropole / brut région parisienne (hors ad. centrale)

1,2

1,2

1,4

1,4

1,8

1,8

2,8

2,9

2,6

2,7

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 : 55,2871

AFFECTATION OUTRE-MER OU À L'ÉTRANGER DANS LES FORCES DE PRÉSENCE

Attaché principal

indice majoré : 706
 situation matrimoniale : Marié - 2 enfants

Éléments de rémunération	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Réunion	Polynésie française	Nouvelle-Calédonie	Djibouti (A)	Djibouti (B)	Sénégal	Gabon
Index de correction applicable dans les DOM et les COM	3252,72	3252,72	3252,72	1,138	1,84	1,73	3252,72	3252,72	3252,72	3252,72
Traitement indiciaire	3252,72	3252,72	3252,72	3252,72	3252,72	3252,72	3252,72	3252,72	3252,72	3252,72
Indexation OM				413,64	2388,02					
Indemnités diverses	1089,53	1086,53	1089,53	1091,32	1492,09	205,83			517,42	518,54
Majoration OM	1301,09	1301,09	1301,09	1295,56		2338,34				
Indemnité d'éloignement mensualisée						1626,36				
Indemnité particulière de sujétion et d'installation (IPSI) (séjour de 4 ans)			62536,80							
Indemnité particulière de sujétion et d'installation (IPSI) mensualisée			1302,85							
Supplément familial à l'étranger								607,13		
Indemnités étranger (indemnité de résidence à l'étranger)							6071,33	6071,33	5174,19	5185,35
Allocations familiales (majorations familiales à l'étranger)				109,33	231,44	215,45	1247,70	1247,70		
Majoration pour âge				30,75	65,10		467,89	467,89	1715,57	1715,37
PAJE ou APE					199,18					
Indemnité d'établissement à l'étranger							4002,50	4002,50	3170,42	3502,41
Indemnité d'établissement à l'étranger mensualisée							83,39	83,39	66,05	72,97
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	5643,34	5643,34	6946,19	6193,32	7628,55	7638,70	11123,03	11730,16	10725,95	10744,94

Source : ministère de la défense - Traitement HCECM.

(A) conjoint exerçant une activité salariée

(B) conjoint n'exerçant pas d'activité salariée

Rapport brut hors métropole / brut région parisienne (hors ad. centrale)

1,2

1,2

1,5

1,3

1,6

1,6

2,4

2,5

2,3

2,3

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

AFFECTATION À L'ÉTRANGER

Professeur des écoles

indice majoré :

376

situation matrimoniale :

Marié - 2 enfants

statut : EXPATRIÉ

Eléments de rémunération	Belgique (Bruxelles)	Espagne (Madrid)	Danemark (Copenhague)	Turquie (Istanbul)	Sénégal (Dakar)	Gabon (Libreville)	E A U (Abou Dabi)	Djibouti
Traitement indiciaire	1732,33	1732,33	1732,33	1732,33	1732,33	1732,33	1732,33	1732,33
Indemnité d'expatriation	2220,41	2483,33	2958,08	3116,75	3400,83	3530,50	3813,41	3502,91
Majorations familiales	1425,90	1425,90	1425,90	1559,60	1559,60	1559,60	1559,60	1559,60
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	5378,64	5641,56	6116,31	6408,68	6692,76	6822,43	7105,34	6794,84

Source : agence pour l'enseignement français à l'étranger - Traitement HCECM.

Rapport brut hors métropole / brut région parisienne

3,0

3,2

3,4

3,6

3,8

3,8

4,0

3,8

statut : RÉSIDENT

Eléments de rémunération	Belgique (Bruxelles)	Espagne (Madrid)	Danemark (Copenhague)	Turquie (Istanbul)	Sénégal (Dakar)	Gabon (Libreville)	E A U (Abou Dabi)	Djibouti
Traitement indiciaire	1732,33	1732,33	1732,33	1732,33	1732,33	1732,33	1732,33	1732,33
ISVL	351,16	215,58	720,91	335,50	316,41	504,33	1117,50	597,66
Avantage familial	888,00	760,00	444,00	818,00	614,00	614,00	772,00	560,00
Indemnité de résidence Paris								
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	2971,49	2707,91	2897,24	2885,83	2662,74	2850,66	3621,83	2889,99

Source : agence pour l'enseignement français à l'étranger - Traitement HCECM.

Rapport brut hors métropole / brut région parisienne

1,7

1,5

1,6

1,6

1,5

1,6

2,0

1,6

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

AFFECTATION À L'ÉTRANGERProfesseur certifié Classe Normale

indice majoré : 567

situation matrimoniale : Marié - 3 enfants

statut : EXPATRIÉ

Eléments de rémunération	Belgique (Bruxelles)	Espagne (Madrid)	Danemark (Copenhague)	Turquie (Istanbul)	Sénégal (Dakar)	Gabon (Libreville)	E A U (Abou Dabi)	Djibouti
Traitement indiciaire	2612,32	2612,32	2612,32	2612,32	2612,32	2612,32	2612,32	2612,32
Indemnité d'expatriation	2986,58	3339,83	4068,08	4191,83	4677,08	4855,16	5280,58	4889,25
Majorations familiales	2138,85	2138,85	2138,85	2339,40	2339,40	2339,40	2339,40	2339,40
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	7737,75	8091,00	8819,25	9143,55	9628,80	9806,88	10232,30	9840,97

Source : agence pour l'enseignement français à l'étranger - Traitement HCECM.

Rapport brut hors métropole / brut région parisienne

2,9

3,0

3,3

3,4

3,6

3,6

3,8

3,7

statut : RÉSIDENT

Eléments de rémunération	Belgique (Bruxelles)	Espagne (Madrid)	Danemark (Copenhague)	Turquie (Istanbul)	Sénégal (Dakar)	Gabon (Libreville)	E A U (Abou Dabi)	Djibouti
Traitement indiciaire	2612,32	2612,32	2612,32	2612,32	2612,32	2612,32	2612,32	2612,32
ISVL	472,25	290,00	991,25	451,08	435,33	693,83	1547,41	834,08
Avantage familial	1332,00	1140,00	666,00	1227,00	921,00	921,00	1158,00	840,00
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	4416,57	4042,32	4269,57	4290,40	3968,65	4227,15	5317,73	4286,40

Source : agence pour l'enseignement français à l'étranger - Traitement HCECM.

Rapport brut hors métropole / brut région parisienne

1,6

1,5

1,6

1,6

1,5

1,6

2,0

1,6

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} juillet 2010 :

55,5635

AFFECTATION OUTRE-MER

Professeur certifié Classe Normale

indice majoré : 567

situation matrimoniale : Marié - 2 enfants

Éléments de rémunération	Antilles	Guyane	Réunion	Polynésie française
Index de correction applicable dans les DOM et les COM			1,138	1,84
Traitement indiciaire	2625,00	2625,00	2625,00	2 625,00
Indexation			319,00	1 584,00
Majoration pour service dans un DOM	1050,00	1050,00	1050,00	
Indemnité diverses	292,00	292,00	423,00	683,00
Indemnité installation (séjour de 4 ans)		42006,00		
Indemnité installation mensualisée		875,00		
Majorations familiales Indemnité installation		8401,00		
Majorations familiales Indemnité installation mensualisées		175,00		
Indemnité d'éloignement (séjour de 3 ans)				39 381,00
Indemnité d'éloignement mensualisée				1 094,00
Majorations familiales à l'indemnité d'éloignement				9 845,00
Majorations familiales à l'indemnité d'éloignement mensualisées				273,00
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	3967,00	5017,00	4417,00	6 259,00

Source : ministère de l'éducation nationale - Traitement HCECM.

Rapport brut outre-mer / brut métropole (région parisienne)

1,3

1,7

1,5

2,1

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} octobre 2009 :

55,2871

AFFECTATION À L'ÉTRANGERProfesseur agrégé hors classe

indice majoré :

696

situation matrimoniale :

Marié - 2 enfants

statut : EXPATRIÉ

Eléments de rémunération	Belgique (Bruxelles)	Espagne (Madrid)	Danemark (Copenhague)	Turquie (Istanbul)	Sénégal (Dakar)	Gabon (Libreville)	E A U (Abou Dabi)	Djibouti
Traitement indiciaire	3206,65	3206,65	3206,65	3206,65	3206,65	3206,65	3206,65	3206,65
Indemnité d'expatriation	2986,58	3339,83	4068,08	4191,83	4677,08	4855,16	5280,58	4889,25
Majorations familiales	1425,90	1425,90	1425,90	1559,60	1559,60	1559,60	1559,60	1559,60
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	7619,13	7972,38	8700,63	8958,08	9443,33	9621,41	10046,83	9655,50

Source : agence pour l'enseignement français à l'étranger - Traitement HCECM.

Rapport brut hors métropole / brut région parisienne

2,3

2,4

2,6

2,7

2,9

2,9

3,0

2,9

statut : RÉSIDENT

Eléments de rémunération	Belgique (Bruxelles)	Espagne (Madrid)	Danemark (Copenhague)	Turquie (Istanbul)	Sénégal (Dakar)	Gabon (Libreville)	E A U (Abou Dabi)	Djibouti
Traitement indiciaire	3206,65	3206,65	3206,65	3206,65	3206,65	3206,65	3206,65	3206,65
ISVL	472,25	290,00	991,25	451,08	435,33	693,83	1547,41	834,08
Avantage familial	888,00	760,00	444,00	818,00	614,00	614,00	772,00	560,00
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	4566,90	4256,65	4641,90	4475,73	4255,98	4514,48	5526,06	4600,73

Source : agence pour l'enseignement français à l'étranger - Traitement HCECM.

Rapport brut hors métropole / brut région parisienne

1,4

1,3

1,4

1,4

1,3

1,4

1,7

1,4

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} juillet 2010 :

55.5635

AFFECTATION À L'ÉTRANGER

Secrétaire de chancellerie de classe normale

370

indice majoré :

situation matrimoniale : Marié - 2 enfants

Éléments de rémunération	Belgique	Espagne	Turquie (autres villes)	Sénégal	Gabon	EAU (Abou Dabi)	Djibouti
Traitement indiciaire	1713,20	1713,20	1713,20	1713,20	1713,20	1713,20	1713,20
Indemnité de résidence	4063,58	4357,83	6181,91	5965,33	6375,33	7947,58	7110,16
Supplément familial (versé lorsque le conjoint ne travaille pas) SUFE	406,35	435,78	618,19	596,53	637,53	794,75	711,01
Majorations familiales IRE (MAFE)	1146,42	1146,42	1253,92	1253,92	1253,92	1253,92	1253,92
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	7329,55	7653,23	9767,22	9528,98	9979,98	11709,45	10788,29

Source : ministère des affaires étrangères et européennes - Traitement HCECM.

Rapport brut étranger / brut Paris

2,8

2,9

3,8

3,7

3,8

4,5

4,2

RÉMUNÉRATION MENSUELLE

valeur du point d'indice au 1^{er} juillet 2010 :

55.5635

AFFECTATION À L'ÉTRANGER

Secrétaire des affaires étrangères principal

indice majoré :

706

situation matrimoniale :

Marié - 2 enfants

Éléments de rémunération	Belgique	Espagne	Turquie (autres villes)	Sénégal	Gabon	Djibouti	EAU (Abou Dabi)
Traitement indiciaire	3268,98	3268,98	3268,98	3268,98	3268,98	3268,98	3268,98
Indemnité de résidence	5531,83	6154,08	8728,41	8699,58	9306,83	10447,33	11748,16
Majorations familiales (MAFE)	1576,33	1576,33	1724,14	1724,14	1724,14	1724,14	1724,14
Supplément familial (versé lorsque le conjoint ne travaille pas) SUFE	553,18	615,4	872,84	869,95	930,68	1044,73	1174,81
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE	10930,32	11614,79	14594,37	14562,65	15230,63	16485,18	17916,09

Source : ministère des affaires étrangères et européennes - Traitement HCECM.

Rapport brut étranger / brut Paris

2,2

2,4

3,0

3,0

3,1

3,3

3,6

ANNEXE 12

CHANGEMENT DE RÉSIDENCE
VERS L'OUTRE-MER ET L'ÉTRANGER

DROITS OUVERTS

(MILITAIRES ET FONCTIONNAIRES)

ANNEXE 12

CHANGEMENTS DE RÉSIDENCE VERS L'OUTRE-MER ET L'ÉTRANGER

1 - VERS LES DOM-COM OU LES FORCES DE PRÉSENCE À L'ÉTRANGER

Réglementation :

- Décret du 3 juillet 1897, modifié, portant règlement sur les indemnités de route et de séjour, les concessions de passage et frais de voyage à l'étranger des officiers, fonctionnaires, employés et agents civils et militaires des services coloniaux ou locaux.
- Décret du 13 septembre 1910, modifié, portant règlement sur le service des frais de déplacement des officiers, officiers mariniers, quartiers-maitres, marins fonctionnaires et agents relevant du département de la marine.
- Décret n°2007-640 du 30 avril 2007, modifié, fixant les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence sur le territoire métropolitain de la France.
- Arrêté du 30 avril 2007 portant application du décret n°2007-640 du 30 avril 2007 modifié fixant les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence sur le territoire métropolitain de la France.
- Instruction ministérielle n°107200/TOM/BAD du 1^{er} avril 1960, modifiée, pour l'application du règlement sur les frais de déplacement aux militaires isolés se rendant outre-mer ou en revenant.
- Instruction provisoire n°3000/A/DCCA/1/3 du 6 avril 1960 pour l'application aux personnels de l'armée de l'air du décret du 3 juillet 1897.
- Autres instructions propres à chaque armée ou service.

L'indemnisation des frais relatifs aux changements de résidence des militaires vers les DOM-COM et les forces de présence (étranger hors postes permanents à l'étranger) résulte de la combinaison de deux ensembles réglementaires :

- l'un (décrets de 1897 et de 1910 et instructions d'application propres à chaque armée) régissant le transport des bagages et l'indemnisation des frais de transport des personnes ;
- l'autre (décret et arrêté de 2007) régissant le repli du mobilier du militaire vers une garnison de son choix en métropole.

Les droits en poids et en volume diffèrent selon la réglementation appliquée, l'armée considérée, et le grade ou l'ancienneté du militaire.

1.1 – TRANSPORT DE PERSONNES

Départ vers l'outre-mer ou l'étranger	Retour d'outre-mer ou de l'étranger
<ul style="list-style-type: none"> • Indemnisation sur la base du trajet le plus direct et le plus économique par voie ferrée entre la garnison et le lieu d'embarquement ; • Indemnisation kilométrique entre la garnison et le lieu de repli pour la famille qui rejoint un lieu de repli ; • Indemnisation kilométrique entre le lieu de repli et le lieu d'embarquement si ultérieurement la famille rejoint le militaire outre-mer ou à l'étranger ; • Indemnités journalières de frais d'hôtel et de restaurant pour le militaire et les membres de la famille : <ul style="list-style-type: none"> ○ Si déménagement de mobilier : 3 jours par personne (maximum 18 jours sur justificatifs) ; ○ Sans transport de mobilier : 2 jours par personne ; ○ Au taux plein pour le militaire, aux 2/3 de taux pour le conjoint et à 1/2 taux pour les autres personnes à charge. 	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnisation des frais de transport du lieu de débarquement au lieu de congé de fin de campagne ; • Indemnisation des frais de transport du lieu du CFC jusqu'à la nouvelle affectation ; • Indemnités journalières de frais d'hôtel et de restaurant pour le militaire et les membres de la famille : <ul style="list-style-type: none"> ○ Si déménagement de mobilier : 3 jours par personne.

1.2 - TRANSPORT DE BAGAGES

Les droits en poids des bagages viennent en déduction des droits globaux déterminés par l'arrêté du 30 avril 2007. Les limites sont les suivantes (en kg) :

1.2.1 – MILITAIRES DE LA MARINE

	Chargé de famille		Célibataire	Supplément pour commandement à la mer
	Pour le militaire et son conjoint	Enfant		
Officier général	2 000	100	1 000	1 200
Officier supérieur	1 500		500	1 100
Officier subalterne	1 000		250	300
Officier marinier	500		200	150
Quartier-maître / matelot	400		néant	

NB : Le transport éventuel d'un véhicule ne s'impute pas sur les droits à transport de bagages.

1.2.2 – AUTRES MILITAIRES

Départ vers l'outre-mer ou l'étranger				Retour d'outre-mer ou de l'étranger	
	Militaire	Conjoint	Enfant	Indemnisation des frais de transport de bagages de l'ancienne garnison outre-mer ou de l'étranger jusqu'au lieu du CFC puis de ce lieu jusqu'à la nouvelle affectation ou directement de l'outre-mer ou de l'étranger à la nouvelle affectation.	
Général	850	550	150		
Of. sup.	600	350			
Of. sub.	500	350			
S/off. sup	450	300			
Sgt-chef	400	250			
Sergent	300	200			
Mdr	150	150			

NB : Le transport éventuel d'un véhicule s'impute sur les droits à transport de bagages.

1.3 - TRANSPORT DE MOBILIER

Le transport de mobilier n'est possible qu'à destination d'un lieu de repli en métropole, les militaires mutés outre-mer ou à l'étranger bénéficiant de logements meublés par l'administration.

Départ vers l'outre-mer ou l'étranger		Retour d'outre-mer ou de l'étranger	
Indemnisation des frais de transport du mobilier réalisé en une seule fois sur un lieu de repli en métropole dans le délai maximum d'un an à compter de la date d'embarquement pour l'outre-mer ou l'étranger. Le lieu de repli peut être un garde-meubles (civil ou militaire) ou une résidence privée.		Indemnisation des frais de transport du mobilier du lieu de repli à la nouvelle affectation.	
Droits en volume (en m ³)			
	Pour le militaire	Pour le conjoint ou cocontractant d'un PACS depuis 2 années	Par enfant ou ascendant à charge
15 ans de services ou plus (groupe I)	25	20	5
Moins de 15 ans de services (groupe II)	20	15	

Les frais d'assurance du mobilier sont calculés sur la base de 500 euros TTC par m³ de mobilier. Si la valeur du mobilier dépasse ce montant par m³, l'assurance complémentaire souscrite par le militaire reste à sa charge.

2 - VERS UN POSTE PERMANENT À L'ÉTRANGER (HORS FORCES DE PRÉSENCE)

Réglementation :

- Décret n°50-93 du 20 janvier 1950, modifié, fixant le régime des frais de déplacement à attribuer aux personnels militaires et civils en service à l'étranger et aux personnels militaires envoyés en mission à l'étranger.
- Décret n°2007-640 du 30 avril 2007, modifié, fixant les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence sur le territoire métropolitain de la France.
- Arrêté du 30 avril 2007 portant application du décret n°2007-640 du 30 avril 2007, modifié, fixant les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence sur le territoire métropolitain de la France.

Les avances ou les remboursements de frais de changement de résidence interviennent en théorie dans les limites en poids définies par le décret du 20 janvier 1950 et ses textes d'application. En pratique, il arrive qu'un déménagement de repli soit également pris en compte dans le cadre des droits définis par le décret du 30 avril 2007.

2.1 - LIMITES EN POIDS

Le remboursement du transport du mobilier et des voitures (cadres et emballages compris) est effectué dans les limites de poids ci-après (en kg) :

		Couple marié	Célibataire ou divorcé	Enfant
Attaché de défense ou attaché de sécurité	Officier général	7 000	5 000	500
	Officier supérieur	6 000	4 000	
Autre personnel	Officier général	6 000	4 000	500
	Officier supérieur	5 000	3 500	
	Officier subalterne	4 000	2 500	
	Major Adjudant-chef Adjudant	3 000	2 000	
	Autres sous-officiers	2 000	1 500	

Source : ministère de la défense/CAAT.

Les voitures n'ouvrent droit à aucun supplément de poids.

2.2 - CONDITIONS

- Le déménagement et la demande de remboursement doivent intervenir dans le délai d'un an à compter de la décision d'affectation (à l'aller comme au retour).
- Lors d'un départ à l'étranger, il est possible de faire transporter une partie du mobilier au départ de la garnison vers un lieu de repli en métropole dont la distance ne doit pas être plus éloignée que la ville d'affectation à l'étranger.
- Au retour, le mobilier en provenance de l'étranger est obligatoirement à destination de la nouvelle affectation en métropole.
- Le montant de la prime d'assurance pris en charge par l'administration est limité¹.

¹ 121,96 € pour les officiers généraux et supérieurs - 60,98 € pour les officiers subalternes - 45,75 € pour les sous-officiers.

- Certaines prestations ne sont pas remboursables : frais de garde-meubles, d'entreposage ou de magasinage, immobilisation des conteneurs au port d'embarquement ou de débarquement².
- L'administration exige la présentation de deux devis détaillés de déménageurs différents et retient le moins disant.

3 - CHANGEMENT DE RÉSIDENCE VERS L'OUTRE-MER ET L'ÉTRANGER DANS LA FONCTION PUBLIQUE CIVILE

3.1 - CHANGEMENT DE RÉSIDENCE À DESTINATION OU AU RETOUR DE L'OUTRE-MER

Réglementation :

- Décret n°89-271 du 12 avril 1989, modifié, fixant les conditions et modalités de règlement des frais de déplacement des personnels civils à l'intérieur des départements d'outre-mer, entre la métropole et ces départements, et pour se rendre d'un département d'outre-mer à un autre.
- Décret n°98-844 du 22 septembre 1998, modifié, fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils de l'Etat à l'intérieur d'un territoire d'outre-mer, entre la métropole et un territoire d'outre-mer, entre deux TOM et entre un TOM et un DOM, la collectivité territoriale de Mayotte ou celle de Saint-Pierre-et-Miquelon.
- Arrêté du 22 septembre 1998, modifié, fixant le montant des indemnités forfaitaires de changement de résidence.

3.1.1 - CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT

Les agents de la fonction publique civile n'ont droit à aucun remboursement ou aucune indemnisation :

- lors d'une première affectation dans la fonction publique ;
- lors d'un déplacement d'office prononcé après une procédure disciplinaire ;
- lors d'un placement dans certaines positions statutaires (détachement, placement hors cadres, disponibilité).

La prise en charge des frais de changement de résidence est réalisée avec une majoration de 20 % du montant des indemnités dans certains cas (liste non limitative) :

- mutation pour occuper un emploi vacant pour lequel aucune candidature ne s'est présentée ;
- une promotion de grade ou une nomination à un emploi hiérarchiquement supérieur.

La prise en charge des frais de changement de résidence est réalisée avec une réduction de 20 % du montant des indemnités dans les cas suivants (liste non limitative) :

- mutation demandée par un agent ayant accompli au moins 4 années de services en France ou dans le DOM d'affectation ;
- changement d'affectation ou détachement dans un emploi conduisant à pension du CPCMR ;
- réintégration au terme d'un détachement.

3.1.2 - AYANTS DROIT

Outre l'agent, sont ayants droit à l'indemnisation du changement de résidence :

- le conjoint, le concubin ou le partenaire d'un pacte civil de solidarité, sous réserve que les ressources personnelles du conjoint, du concubin ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité, soit inférieures au traitement soumis à retenues pour pension afférent à l'indice brut 340 ou que le total des ressources personnelles du conjoint, du concubin ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité, et du traitement brut de l'agent n'excède pas 3,5 fois le traitement soumis à retenues pour pension afférent à l'indice brut 340 ;

² L'administration considère que ces dépenses sont consécutives à l'organisation défectueuse du déménagement dont la responsabilité incombe soit à l'agent, soit à l'entrepreneur.

- les autres membres de la famille ;
- l'ex-conjoint, concubin ou partenaire d'un pacte civil de solidarité, en cas de séparation de corps ou de divorce, de séparation des concubins ou de dissolution du pacte civil de solidarité en cours de séjour, s'il satisfait aux conditions de ressources, dans le délai d'un an à compter de la date de la séparation ou divorce, ainsi que les enfants à charge ;
- les membres de la famille de l'agent décédé en service, dans le délai d'un an à compter du décès ;
- le conjoint et les membres de la famille n'ouvrent droit à la prise en charge des frais de voyage retour qu'en même temps que l'agent lui-même. A titre exceptionnel, une anticipation de 9 mois maximum peut être accordée pour des raisons de santé ou de scolarité ;
- chacun des conjoints d'un couple d'agents disposant d'un droit propre aux indemnités de changement de résidence reçoit l'indemnité à laquelle il a droit sur la base fixée pour un célibataire.

3.1.3 - COMPOSITION DES FRAIS DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Les frais de changement de résidence comportent :

- les frais de transport des personnes sous réserve que les membres de la famille résident depuis au moins un an, sauf cas exceptionnel, dans la résidence habituelle de l'agent ;
- l'indemnité forfaitaire de transport de bagages pour l'agent à qui un logement meublé est fourni par l'administration dans sa nouvelle résidence ;
- l'indemnité forfaitaire de changement de résidence pour l'agent qui ne dispose pas d'un logement meublé fourni par l'administration dans sa nouvelle résidence ;
- une indemnité complémentaire dans le cas d'un changement de résidence entre deux lieux qui ne sont pas reliés par la route ou entre plusieurs îles d'un même territoire.

3.1.4 - POIDS DES BAGAGES ET VOLUME DU MOBILIER

Cas normal

	Pour l'agent	Pour le conjoint	Par enfant ou par ascendant à charge
Bagages	600 kg	400 kg	200 kg
Mobilier	14 m ³	18 m ³	3,5 m ³

Cas particuliers

	Agent célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps ayant au moins un enfant à charge	Agent veuf sans enfant
Bagages	Poids total prévu pour un agent marié, diminué du poids fixé pour un enfant. A partir du 2 ^{ème} enfant, il est ajouté pour chaque enfant le poids prévu pour un enfant.	Poids total prévu pour un agent marié, diminué de la moitié du poids fixé pour le conjoint.
Mobilier	Volume total prévu pour un agent marié, diminué du volume fixé pour un enfant ou un ascendant.	Volume total prévu pour un agent marié, diminué de la moitié du volume fixé pour le conjoint.

3.2 - CHANGEMENT DE RÉSIDENCE À DESTINATION OU AU RETOUR DE L'ÉTRANGER

3.2.1. - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS CIVILS DE COOPÉRATION CULTURELLE, SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE

Réglementation :

- Décret n°92-1332 du 18 décembre 1992, fixant les conditions et modalités de prise en charge par le ministère de la coopération et du développement des frais de voyage et de transport de bagages des personnels civils de coopération culturelle, scientifique et technique en service dans les Etats dont les relations de coopération relèvent de la compétence du ministre chargé de la coopération et du développement.

Ayants droit

Outre l'agent, sont ayants droit à la prise en charge des frais de changement de résidence :

- son conjoint ;
- ses enfants ainsi que ceux de son conjoint, et les enfants légalement adoptés jusqu'à l'âge de 20 ans, lorsqu'ils sont à la charge effective et permanente de l'agent ;
- les enfants visés ci-dessus sans limitation d'âge lorsqu'ils sont atteints d'une incapacité permanente au moins égale à 80 % ;
- une personne de service lorsque l'un des ayants droits nécessite, en raison de son invalidité, l'assistance permanente d'une tierce personne.

La prise en charge des frais de changement de résidence couvre :

- les frais de voyage ;
- les frais de transport de bagages et de mobilier.

Transport des personnes

Les droits à voyage sont définis comme suit :

	Agent	Chaque ayant droit
Premier départ	Frais de voyage de l'aller	
Par période de 12 mois à compter de la date d'arrivée dans l'Etat de service	Un voyage aller-retour après six mois de service depuis le précédent voyage pris en charge Dérogation possible à la condition de séjour en cas de force majeure	Un voyage aller-retour sans condition de durée de séjour
Départ définitif de l'agent	Frais de voyage retour si les droits au titre de la période 12 mois en cours n'ont pas été épuisés	
Démission de l'agent avant 12 mois de séjour	Frais de voyage de retour définitif au prorata du temps de service accompli	

La prise en charge des frais de voyage couvre :

- la concession de passage par la voie aérienne la plus directe et la plus économique ;
- le remboursement des frais de déplacements supportés par l'agent entre le lieu de sa résidence en France et l'aéroport le plus proche ;
- le remboursement des frais de déplacements supportés par l'agent entre l'aéroport le plus proche de son lieu d'affectation et ce lieu d'affectation ;
- les frais éventuels liés à la délivrance de passeports et de visas, aux vaccinations obligatoires, taxes d'aéroport et autres taxes touchant les voyageurs, sur présentation de pièces justificatives.

Transport des bagages

Les frais de transport de bagages sont couverts par l'attribution d'une **indemnité forfaitaire** à l'occasion du premier départ de France vers l'Etat d'affectation, du retour définitif de l'Etat d'affectation vers la France ou d'une mutation entre deux Etats si les affectations de départ et d'arrivée sont régies par le décret de 1992.

Le décompte de l'indemnité de transport de bagages est établi par addition des éléments suivants :

Coût du transport sur longue distance	Fret aérien d'un déménagement d'un poids brut de : 400 kg pour l'agent 240 kg pour le conjoint 160 kg pour chacun des enfants	Ajout d'une indemnité kilométrique forfaitaire si le chef-lieu du département de la résidence en France de l'agent et / ou le lieu d'affectation à l'étranger se situe(nt) à plus de 100 km d'un aéroport
Coût de manutention, de conditionnement, de transport urbain et autres coûts annexes	Montant forfaitaire égal à 3 fois le coût du déménagement dont le poids brut, emballage compris, est conforme aux dispositions ci-dessus	
Frais d'assurance	Montant forfaitaire fixé à 5% du total formé par l'addition des deux éléments ci-dessus	

3.2.2 - DISPOSITIONS S'APPLIQUANT AUX PERSONNELS CIVILS, AUTRES QUE CEUX CI-DESSUS, AFFECTÉS À L'ÉTRANGER

Réglementation :

- Décret n°86-416 du 12 mars 1986, modifié, fixant les conditions et modalités de prise en charge par l'Etat des frais de voyage et de changement de résidence à l'étranger ou entre la France et l'étranger des agents civils de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif.

Ayants droit

Outre l'agent, les ayants droit à la prise en charge des frais liés au changement de résidence sont :

- son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- les enfants de l'agent, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, à charge au sens des L513-1 et L521-2 du code de la sécurité sociale, les enfants infirmes (article 196 du code général des impôts) qui vivent habituellement sous le toit de l'agent ;
- les ascendants de l'agent, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité qui vivent habituellement sous le toit de l'agent et ne sont pas assujettis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Dispositions générales

La prise en charge des frais de changement de résidence couvre :

- les frais de voyage de l'agent et de ses ayants droit ;
- les frais de transport de bagages et de mobilier.

Les droits à voyage de la famille restent ouverts pendant six mois après la prise de fonction de l'agent (sauf raisons de sécurité, de santé, d'études ou d'obligations professionnelles).

La couverture des frais de transport de mobilier et de bagages est assurée par une **indemnité forfaitaire** dont les modalités de décompte sont les suivantes :

Coût du transport sur longue distance	Coût du transport par fret aérien d'un déménagement d'un poids brut conforme au tableau ci-après. Lorsque les résidences de départ et d'arrivée sont toutes deux situées en Europe, le coût du transport est déterminé en fonction du poids à transporter et de la distance à parcourir par voie terrestre et maritime	Coût du camionnage entre ville et aéroport du déménagement si la résidence de départ et / ou la résidence d'arrivée se situe(nt) à plus de 100 km de l'aéroport. Le coût est déterminé en fonction du poids à transporter et de la distance à parcourir
Coût de manutention, de conditionnement, de transport urbain et autres coûts annexes	Montant forfaitaire égal à trois fois le coût du déménagement dont le poids brut, emballage compris, est conforme aux dispositions ci-après (coût de la prestation établi par convention annuelle après appel à concurrence auprès de déménageurs internationaux et consultation de la commission des marchés d'approvisionnement généraux)	
Frais d'assurance	Montant forfaitaire fixé à 5 % du total formé par l'addition des deux éléments ci-dessus.	

Un abattement est opéré sur le décompte de l'indemnité dans les cas suivants :

- **abattement de 50 %** : mutation de France vers l'étranger avec occupation d'un logement entièrement meublé par l'administration, départ d'un poste situé à l'étranger avec un logement entièrement meublé par l'administration, mutation d'un poste à l'étranger vers un autre poste situé à l'étranger comportant tous les deux l'occupation d'un logement entièrement meublé et équipé par l'administration ;
- **abattement de 25 %** : mutation de France vers l'étranger avec occupation d'un logement partiellement meublé et équipé par l'administration, départ d'un poste situé à l'étranger avec logement partiellement meublé et équipé par l'administration, mutation d'un poste situé à l'étranger vers un autre poste situé à l'étranger comportant soit tous les deux l'occupation d'un logement partiellement meublé et équipé par l'administration ou lorsque l'un comporte l'occupation d'un logement partiellement meublé et équipé par l'administration, mutation d'un agent qui occupe au départ et/ou à l'arrivée un logement entièrement meublé et équipé par l'administration en qualité de chef de mission diplomatique ou de poste consulaire.

Certains agents (diplomatiques, consulaires, chefs, conseillers et assistants de missions de coopération, et ceux visés par arrêté spécifique) ont droit, en sus de leur indemnité de changement de résidence, au transport par l'administration d'un véhicule automobile de tourisme personnel, selon des conditions fixées par l'administration.

L'agent ayant dû s'acquitter, sans responsabilité de sa part, de frais de déménagements dépassant le total de son indemnité d'un montant au moins égal à 25 % de son IRE mensuelle du pays de sa nouvelle résidence, s'il est affecté à l'étranger, ou du pays de son ancienne résidence, s'il est affecté en France, peut solliciter de l'administration le remboursement de son déménagement sur la base de ses frais réels et dans la limite des droits en kilogrammes (cf. ci-après).

Droits en poids pour le transport des bagages et du mobilier (en kg)

Groupe	Exemples de fonctions	Agent	Conjoint	Autre membre de la famille
I	Chef de poste diplomatique, conseiller pour les affaires économiques, trésorier-payeur	1 500	600	200
II	Chef de poste consulaire, conseiller d'ambassade, directeur adjoint des douanes	1 300	600	200
III	Secrétaire d'ambassade, consul adjoint, commissaire de police fonctionnaire de cat. A	1 100	400	200
IV	Chiffreur, vice-consul, proviseur, fonctionnaire de cat. B	800	400	200
V	Autres agents	500	300	200

Enfin, certains autres frais peuvent être pris en charge par l'administration sur justificatifs :

- frais liés à la délivrance d'un passeport et d'un visa ;
- frais de vaccinations obligatoires ;
- taxes d'aéroport ;
- autres taxes et impôts ;
- excédents de bagages afférents au transport de matériel technique ou de documents administratifs pour des raisons de service.

ANNEXE 13

CONDITIONS D'EXPATRIATION
DE SALARIÉS
DU SECTEUR PRIVÉ

ANNEXE 13

CONDITIONS D'EXPATRIATION DE SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

1 - ENTREPRISE A

Cette entreprise, groupe international, possède un tiers de ses effectifs en France, un tiers en Europe et un tiers dans le reste du monde. Les personnels sous statut d'expatrié représentent moins de 0,5 % de l'effectif travaillant hors de France.

1.1 - POLITIQUE GÉNÉRALE D'EXPATRIATION

L'expatriation fait partie intégrante d'un parcours de carrière « normal ». Elle est indispensable pour l'accès aux responsabilités élevées.

Dans cette optique, l'entreprise considère que les conditions matérielles de l'expatriation sont davantage un accompagnement de l'opportunité offerte aux salariés concernés qu'une compensation des contraintes subies à cette occasion.

La durée optimale pour une expatriation est de cinq ans.

La politique d'expatriation varie en fonction du type de salarié considéré :

- les jeunes ingénieurs sont encouragés à s'expatrier très vite pour élargir rapidement leurs compétences et acquérir l'expérience qui leur sera utile plus tard ;
- les experts techniques répondent à une logique qui leur est propre ;
- les dirigeants sont nécessairement choisis parmi les cadres détenteurs d'une forte expérience internationale :
 - les cadres à fort potentiel sont encouragés à l'expatriation afin de vérifier et/ou de renforcer leurs capacités dans des situations critiques ou sensibles ;
 - les dirigeants sont régulièrement affectés sur des postes internationaux.

Les expatriés sont placés sous trois types de statuts différents :

- le contrat d'expatriation (ou d'expatriation-détachement), traditionnel dans sa conception et encore largement majoritaire, qui sera plutôt proposé à l'avenir aux personnels expatriés dans les pays ne disposant pas d'un niveau de développement comparable à celui de la France ;
- le contrat international, apparu depuis les débuts de la crise, qui est plutôt destiné aux expatriés dans des pays développés et offrant aux salariés de vrais avantages pour le déroulement de leur carrière ;
- le contrat local, destiné aux salariés expatriés dans les pays européens, considérés comme appartenant à un même espace économique et social intégré.

1.2 - LE CONTRAT D'EXPATRIATION

Au montant net de la rémunération perçue en France s'ajoutent :

- une prime d'expatriation, assise sur trois éléments :
 - une indemnisation de l'éloignement ;
 - une indemnisation de la différence de « *Quality of living* » (calculée à partir d'un indice Mercer) ;

- un pourcentage de 5 % de la rémunération nette perçue en France.
- une indemnisation de la cherté de vie.

Le salaire net du pays de destination est augmenté de la prise en charge par l'entreprise des éventuelles cotisations sociales du pays et des impositions éventuellement acquittées sur place.

Au salaire brut du pays de destination ainsi obtenu sont ajoutés :

- la prise en charge du logement ;
- la prise en charge des frais de scolarité, sur la base de l'enseignement public français à l'étranger ;
- une assurance garantissant au salarié et à sa famille, des possibilités de rapatriement sanitaire d'urgence ;
- la prise en charge de la couverture sociale française du salarié et de sa famille ;
- deux voyages A/R pour la France par an (tarif classe tourisme) ;
- la prise en charge des frais de déménagement/relocation ;
- l'établissement des formalités de déclaration fiscale.

Ce type de contrat coûte à l'entreprise de une à trois fois le coût du salarié en France.

1.3 - LE CONTRAT INTERNATIONAL

Dans ce type de contrat, réservé aux salariés expatriés dans des pays non européens développés (ex : Australie, USA etc.), l'entreprise place le salarié dans la situation financière qui serait la sienne s'il était originaire du pays dans lequel il s'expatrie.

Le salarié perçoit donc le même salaire brut que celui qu'il percevrait s'il était originaire de ce pays. L'entreprise prend en charge les cotisations patronales françaises pour la retraite et la complémentaire santé.

Elle négocie également avec le salarié :

- la prise en charge des voyages A/R France ;
- la prise en charge du logement ou des frais de scolarité.

Dans ces conditions, le coût du salarié pour l'entreprise est moindre (rapport de 1 à 1,5).

1.4 - LE CONTRAT LOCAL

Ce type de contrat concerne les salariés expatriés en Europe : les conditions de vie y sont considérées comme globalement similaires à celles de la France.

Le salarié perçoit, dans ce cas, le salaire brut tel qu'il est calculé dans le cadre du contrat international mais sans part supplémentaire négociée.

2 - ENTREPRISE B

Dans cette entreprise, près de 4 000 personnes travaillent hors de France dans 120 à 130 pays.

2.1 - POLITIQUE GÉNÉRALE D'EXPATRIATION

Dans tous les cas, l'entreprise cherche à exporter des compétences : à ce titre, les collaborateurs débutants ne sont pas expatriés. Avec un minimum d'expérience, les salariés bénéficiant d'un potentiel d'évolution dans leur métier sont incités à la mobilité internationale. L'expérience supplémentaire acquise dans ce cadre est ensuite valorisée en termes

de déroulement de carrière. Le renforcement du pouvoir d'épargne sur lequel débouche l'expatriation n'est qu'une conséquence de l'incitation à l'enrichissement de l'expérience professionnelle.

Concrètement, un réseau de gestionnaires de carrière établit le lien entre les plans de carrière individuels et les besoins de l'entreprise.

L'entreprise cherche avant tout, pour des raisons tenant à l'équilibre personnel de ses collaborateurs, à favoriser l'expatriation en famille. Elle est cependant confrontée à une augmentation des demandes d'expatriation en célibataire géographique, face à laquelle elle envisage de prendre des mesures dissuasives en gestion. En revanche, la conception de la famille est large.

Les expatriés sont, en majorité, des opérationnels de terrain (de tous niveaux) mais l'expatriation concerne aussi des « fonctionnels ».

La durée moyenne d'une expatriation est de trois ans.

Les salariés expatriés bénéficient généralement (à l'exception des postes implantés en Europe) de structures locales de soutien mises sur pied ou sous-traitées par les filières locales. Le dispositif vise à décharger au maximum le salarié des soucis liés à son installation (recherche de logement, permis de conduire, facilitation des démarches administratives etc.).

2.2 - LE CONTRAT D'EXPATRIATION

Au salaire de base du salarié en France est appliqué un coefficient dit « majoration géographique », calculé en interne, et qui tient compte de facteurs comme : le climat, les conditions de sécurité, le niveau de la protection locale en termes de santé, les caractéristiques et les contraintes de la vie locale, l'environnement professionnel.

Une correction liée au coût de la vie, calculée à partir des données fournies par les cabinets spécialisés, est appliquée à la part du salaire censée représenter la consommation du ménage.

Le logement est intégralement pris en charge (dès lors qu'il représente une dépense raisonnable).

Une correction visant à obtenir l'égalisation fiscale est également calculée.

Au plan familial, l'aide apportée au conjoint peut prendre la forme :

- d'une aide à la recherche d'emploi ;
- de la prise en charge d'une reprise d'études ;
- de l'offre d'un emploi local.

L'aide apportée à la scolarité des enfants ayant suivi leurs deux parents dans le pays d'accueil peut être :

- soit la prise en charge des frais de scolarité en lycée français (établissements AEFÉ) ;
- soit l'aide à l'inscription dans une école internationale ;
- soit la création (en général via le réseau de la Mission laïque française) d'une école de l'entreprise, ouverte aux enfants d'expatriés extérieurs à l'entreprise et aux enfants de nationaux du pays d'accueil.

Les enfants restés en France pour la poursuite de leurs études sont pris en compte par l'intermédiaire d'un forfait.

Les célibataires géographiques bénéficient d'une prime de séparation.

L'entreprise finance un voyage aller/retour sur la France par an et pour chaque famille. Les célibataires géographiques bénéficient de cinq voyages/an.

Enfin, l'entreprise, par l'intermédiaire de contrats-cadres ou de contrats particuliers, pourvoit à l'assurance rapatriement de ses salariés, que ce soit pour raisons sanitaires ou pour des motifs tenant aux conditions locales de sécurité.

ANNEXE 14

RECRUTEMENT DANS LES ARMÉES

ANNEXE 14

RECRUTEMENT DANS LES ARMÉES

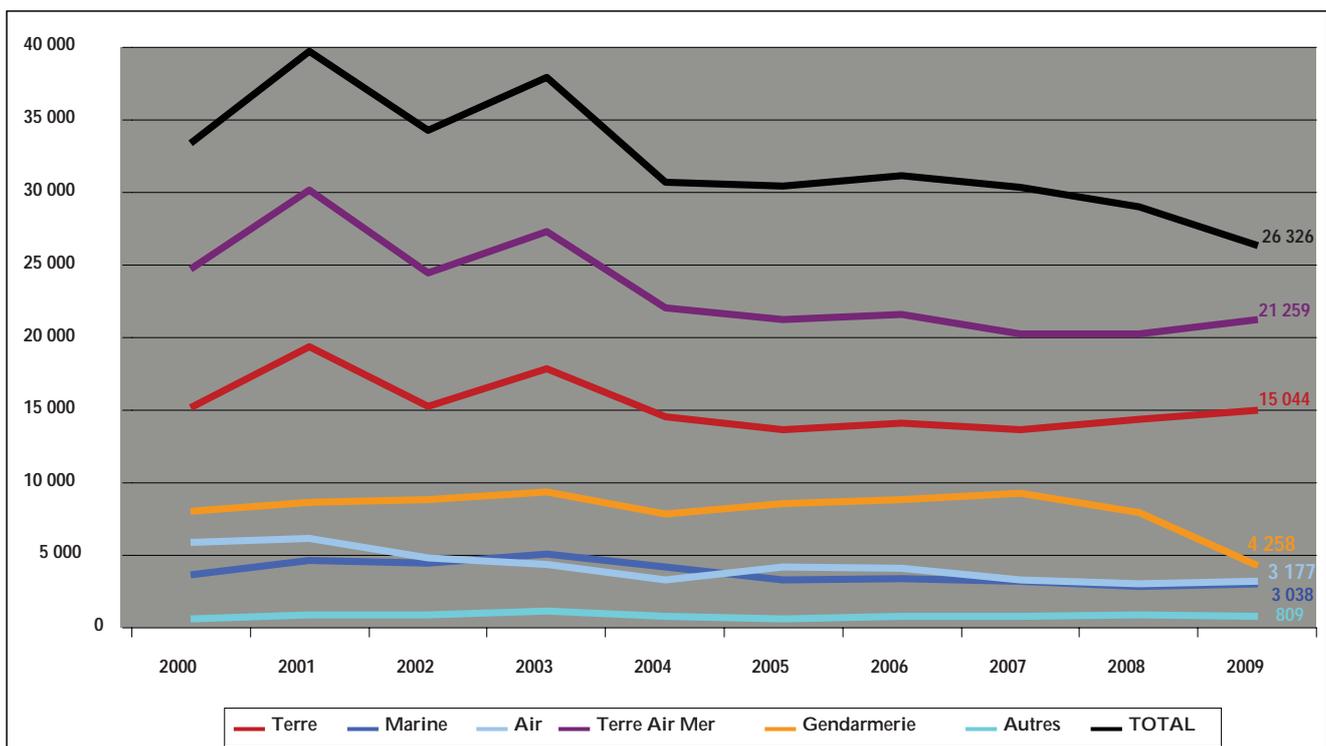
1 - RECRUTEMENTS EXTERNES DE MILITAIRES EN 2009

Tableau 1 – Nombre de militaires recrutés au sein de la société civile (recrutements externes) en 2009

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total
Terre	432	1 053	11 304	2 255	15 044 (57,1 %)
Marine	149	676	1 580	633	3 038 (11,5 %)
Air	167	983	1 694	333	3 177 (12,1 %)
Gendarmerie	52	462	***	3 744	4 258 (16,2 %)
Autres	287	289	130	103	809 (3,1 %)
TOTAL 2009	1 087 (4,1 %)	3 463 (13,2 %)	14 708 (55,9 %)	7 068 (26,8 %)	26 326 (100 %)
Rappel 2008	1 071	5 289	13 807	8 893	29 060
Rappel 2007	1 101	5 060	13 003	11 213	30 377
Rappel 2006	1 039	5 835	13 766	10 565	31 205
Rappel 2005	990	5 939	13 815	9 709	30 453

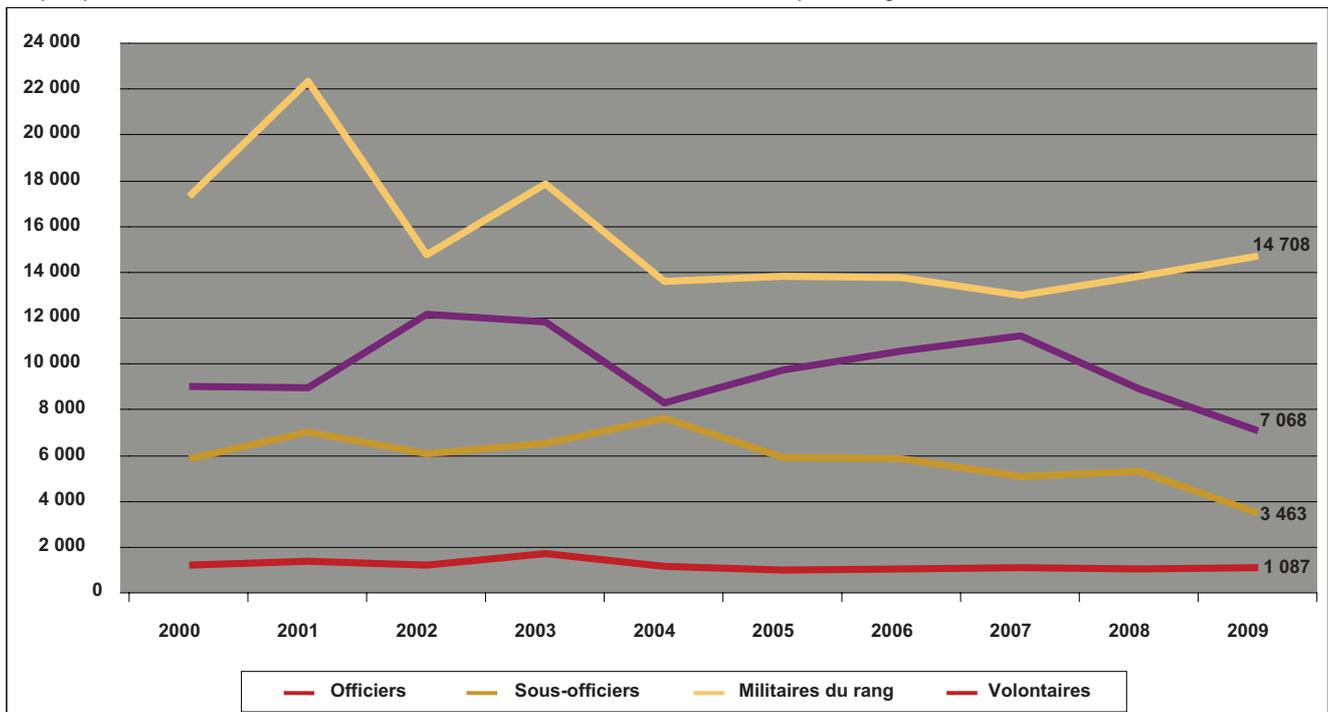
Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2004 à 2009 – Gendarmerie, 2009, réponse au questionnaire HCECM.

Graphique 1 – Évolution du nombre de recrutements externes de militaires par armée de 2000 à 2009



Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2009 – Gendarmerie, réponse au questionnaire HCECM.

Graphique 2 – Évolution du nombre de recrutements externes de militaires par catégorie de 2000 à 2009



Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2009 – Gendarmerie, 2009, réponse au questionnaire HCECM.

2 - NOMBRE DE CANDIDATS POUR LE RECRUTEMENT EXTERNE DE MILITAIRES

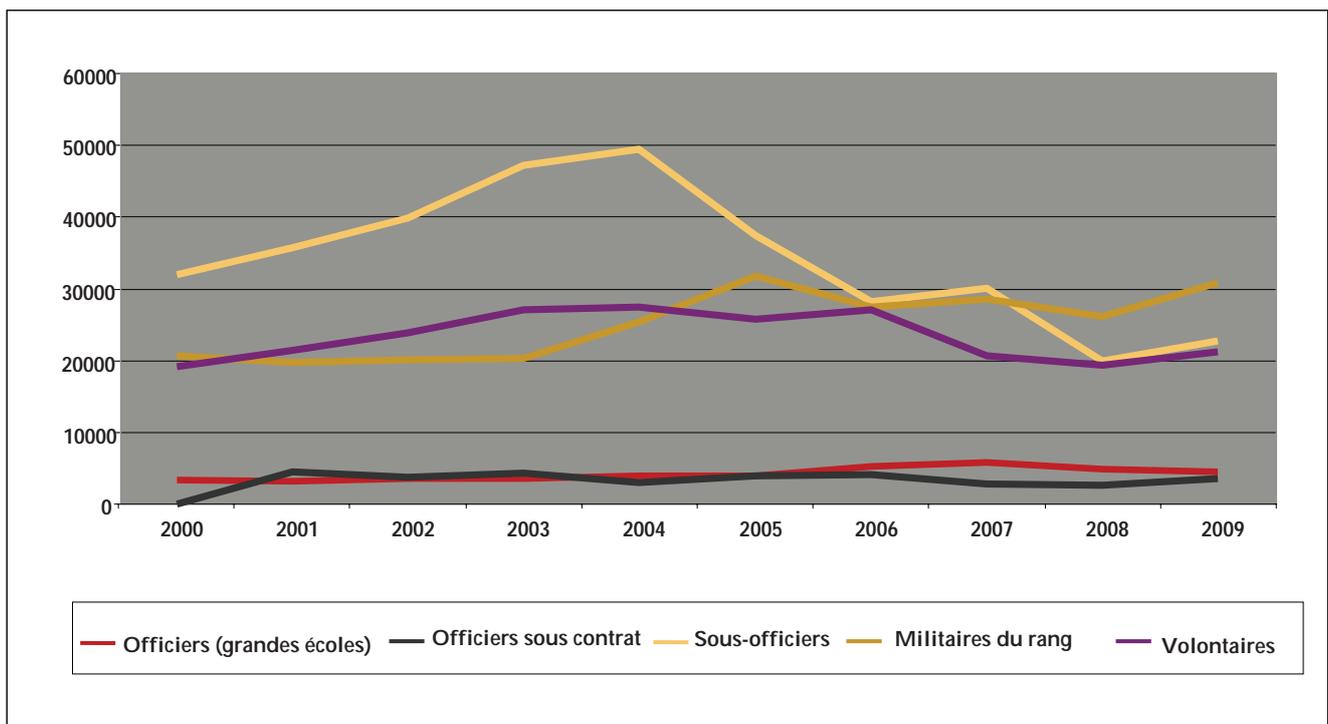
Tableau 2 – Évolution du nombre de candidats pour le recrutement externe de militaires de 2000 à 2009

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Officiers (grandes écoles)	3 376	3 150	3 484	3 621	3 994	4 040	5 297	5 890	4 904	4 473
Officiers sous contrat	0	4 523	3 813	4 354	3 026	4 006	4 084	2 773	2 654	3 604
Sous-officiers	32 030	35 735	39 819	47 145	49 509	37 499	28 140	30 038	19 938	22 819
Militaires du rang	20 745	19 748	20 041	20 241	25 299	31 706	27 456	28 632	26 180	30 833
Volontaires	19 210	21 409	23 944	27 037	27 457	25 716	27 139	20 605	19 344	21 261
Total	75 361	84 565	91 101	102 398	109 285	102 967	92 116	87 938	73 020	82 990

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

Champ : terre, marine, air, gendarmerie. A partir de 2005, pour les sous-officiers de gendarmerie (hors CSTAGN), les candidats sont exclusivement issus de la société civile (hors GAV).

Graphique 3 – Évolution du nombre de candidats pour le recrutement externe de militaires de 2000 à 2009



Source : tableau 2.

3 - SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT EXTERNE

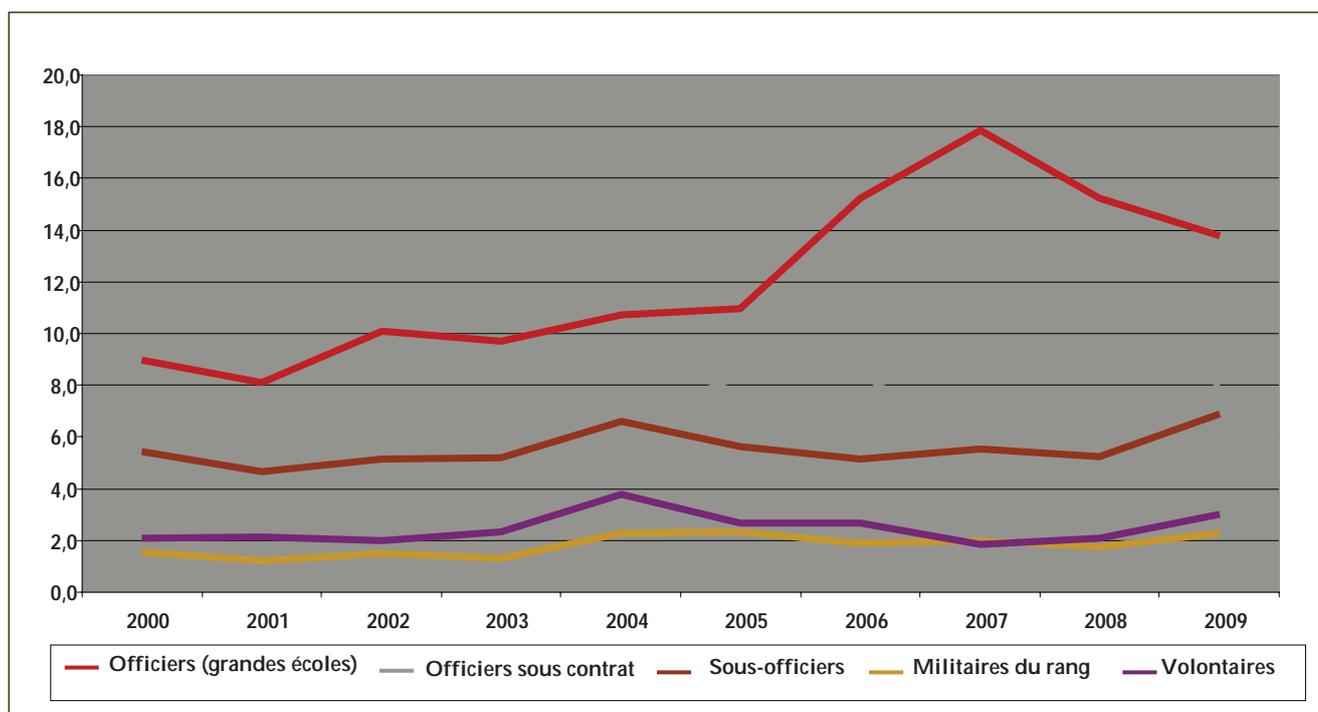
Tableau 3 – Nombre de candidats par poste offert pour l'ensemble des recrutements externes de militaires de 2000 à 2009

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Officiers (grandes écoles)	9,0	8,1	10,1	9,7	10,7	11,0	15,2	17,8	15,2	13,8
Officiers sous contrat	-	4,9	6,2	5,6	6,4	8,4	8,5	5,1	5,0	8,0
Sous-officiers	5,4	4,7	5,1	5,2	6,6	6,2	4,7	5,9	4,7	7,0
Sous-officiers hors gendarmerie	4,1	3,8	4,0	3,8	3,7	4,2	3,1	3,7	3,1	4,2
Militaires du rang	1,6	1,2	1,5	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3
Volontaires	2,1	2,1	2,0	2,3	3,8	2,7	2,7	1,8	2,1	3,0

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

Champ : terre, marine, air, gendarmerie. A partir de 2005, pour les sous-officiers de gendarmerie (hors CSTAGN), les candidats sont exclusivement issus de la société civile (hors GAV).

Graphique 4 – Nombre de candidats par poste offert au recrutement externe, par catégorie hiérarchique, de 2000 à 2009



Source : tableau 3.

Tableau 4 – Nombre de candidats par poste de sous-officier offert au recrutement externe, par armée, de 1998 à 2009

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Armée de terre	7,5	7,7	5,8	4,7	4,2	3,9	3,6	4,1	3,5	4,0	3,1	5,0
Marine	5,3	3,9	3,1	3,2	5,1	4,5	4,7	4,6	3,5	4,0	2,7	3,1
Armée de l'air	6,0	4,2	2,9	2,9	3,0	3,3	3,4	4,1	2,6	3,1	3,6	4,0
Ensemble	6,4	5,5	4,1	3,8	4,0	3,8	3,7	4,2	3,1	3,7	3,1	4,2

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

Champ : terre, marine, air.

Tableau 5 – Nombre de candidats par poste de militaire du rang offert au recrutement externe, par armée, de 1998 à 2009

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Armée de terre	1,6	1,6	1,6	1,2	1,2	1,2	2,1	1,6	1,7	1,8	1,6	2,0
Marine	1,9	1,9	1,8	1,8	2,3	1,7	2,3	3,4	2,2	1,7	1,5	2,4
Armée de l'air	1,5	1,2	1,2	0,9	1,5	1,3	3,4	4,2	2,4	2,8	2,8	4,0
Ensemble	1,6	1,6	1,6	1,2	1,5	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3

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

Champ : terre, marine, air.

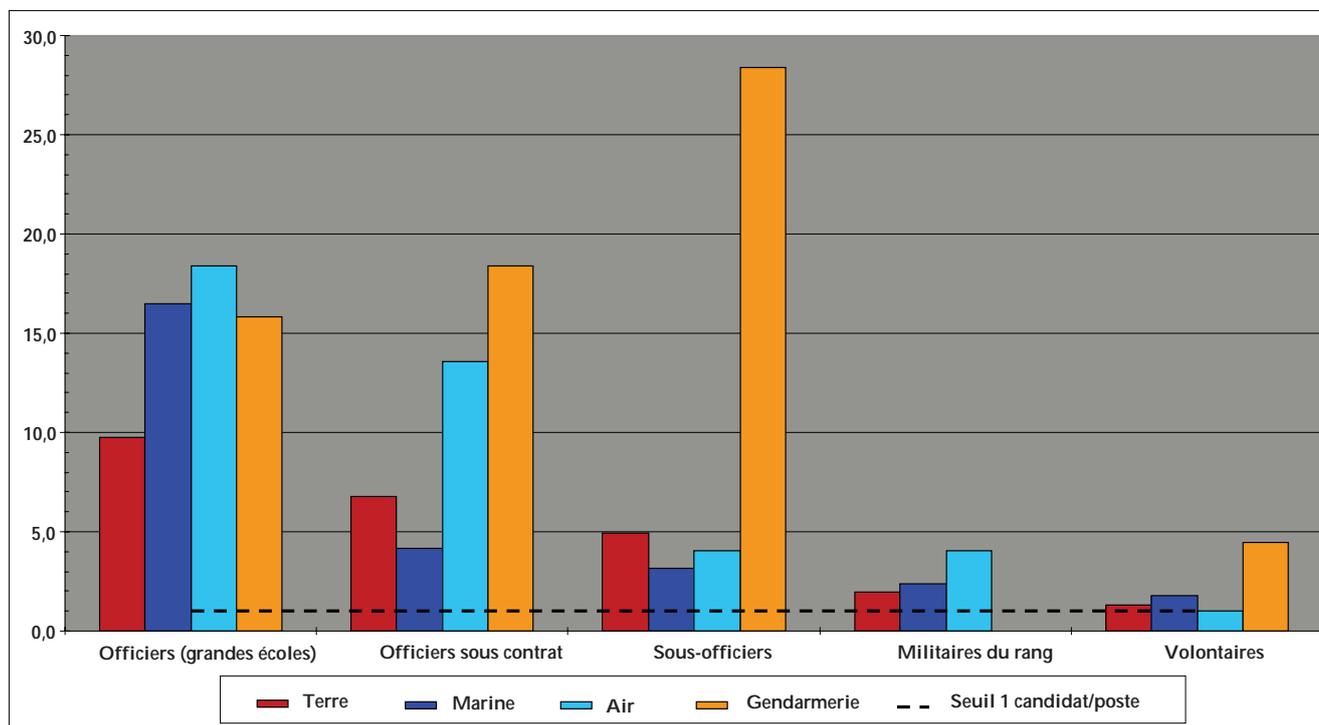
Tableau 6 – Nombre de candidats par poste offert au recrutement externe en 2009, par armée et par catégorie hiérarchique

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Officiers (grandes écoles)	9,8	16,5	18,4	15,9
Officiers sous contrat	6,8	4,2	13,6	18,4
Sous-officiers	5,0	3,1	4,0	28,4
Militaires du rang	2,0	2,4	4,0	**
Volontaires	1,3	1,8	1,0	4,5

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

Champ : terre, marine, air, gendarmerie. Pour les sous-officiers de la gendarmerie, il s'agit uniquement des candidats externes (hors GAV) à des postes de sous-officier hors corps technique et administratif.

Graphique 5 – Nombre de candidats par poste offert au recrutement externe en 2009, par armée et par catégorie hiérarchique



Source : tableau 6.

4 - COMPARAISON AVEC LES RECRUTEMENTS EXTERNES DE FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

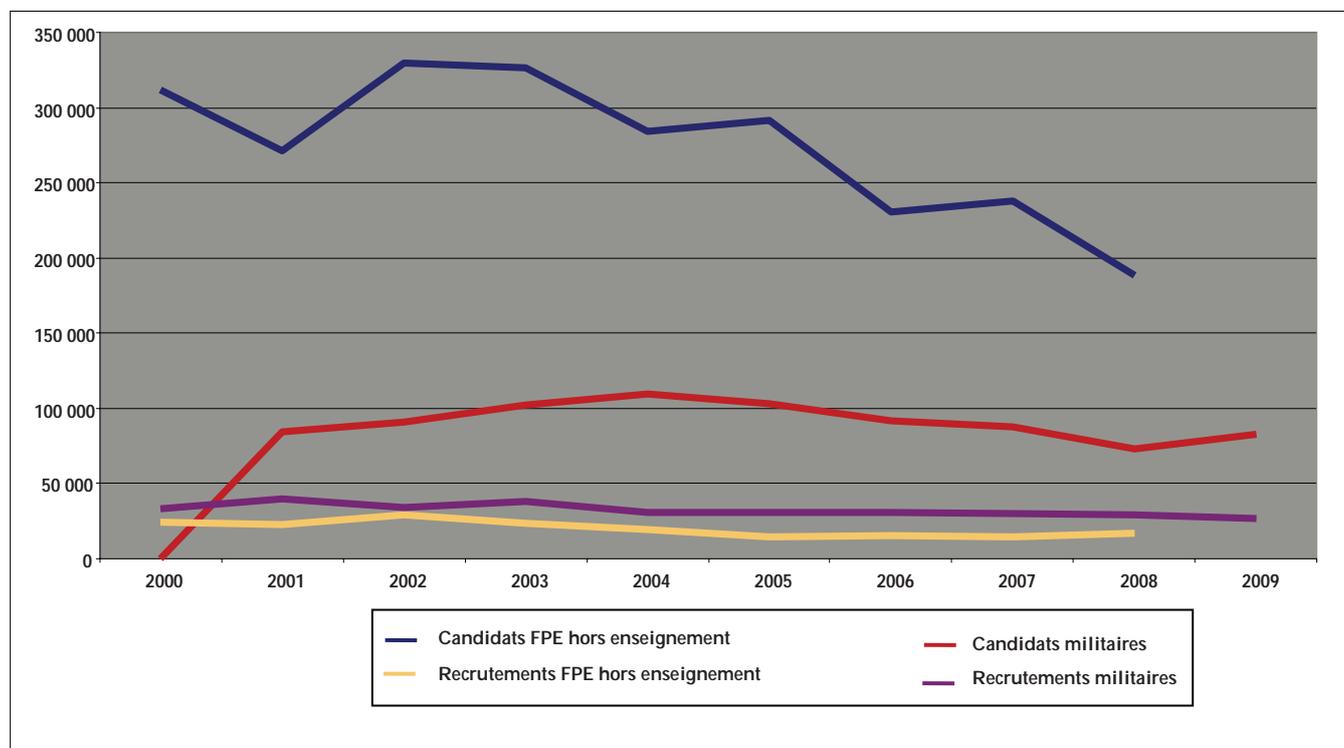
Tableau 7 – Nombre de candidats et volume des recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2000 à 2009

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Candidats FPE hors enseignement	312 076	271 230	329 470	326 428	283 981	291 259	230 443	237 908	188 732	n.d.
Candidats militaires	n.d.	84 565	91 101	102 398	109 285	102 967	92 116	87 938	73 020	82 990
Recrutements FPE hors enseignement	24 122	22 797	29 322	23 313	19 359	14 397	15 245	14 989	17 400	n.d.
Recrutements militaires	33 388	39 722	34 268	37 944	30 735	30 453	31 205	30 377	29 060	26 808

Sources : militaires : ministère de la défense, bilan social ed. 2000 à 2009 pour les recrutements – Armées et services pour les candidats – Fonctionnaires : DGAFP, Faits et chiffres 2001 à 2008-2009 pour les recrutements – Fichier DGAFP pour les candidats.

NB : A partir de l'année 2005, le volume de candidats militaires ne comprend plus les candidats au recrutement externe de sous-officiers de gendarmerie issus des gendarmes adjoints volontaires. Le tableau ci-dessus ne peut donc être rapproché du tableau correspondant figurant dans les rapports précédents.

Graphique 6 – Nombre de candidats et volume des recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2000 à 2009



Source : tableau 7.

Tableau 8 – Nombre de candidats par poste pour les recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2000 à 2009

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Fonctionnaires cat. A hors enseignement	19,2	16,3	17,3	22	16,9	16,8	22	19,8	19,0	n.d.
Officiers (grandes écoles)	9,0	8,1	10,1	9,7	10,7	11,0	15,2	17,8	15,2	13,8
Officiers sous contrat	**	4,9	6,2	5,6	6,4	8,4	8,5	5,1	5,0	8,0
Fonctionnaires cat. B hors enseignement	23,0	17,8	20,1	23,9	28,6	27,3	14,5	14,9	12,7	n.d.
Sous-officiers	5,4	4,7	5,1	5,2	6,6	6,2	4,7	5,9	4,7	7,0
Fonctionnaires cat. C hors enseignement	12,5	11,1	14,2	16,9	19,6	20,9	25,8	22,4	12,1	n.d.
Militaires du rang	1,6	1,2	1,5	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3

Source : militaires : ministère de la défense – Fonctionnaires : fichier DGAFP.

NB : cf. tableau 7

Tableau 9 - Nombre de candidats pour certains recrutements externes de fonctionnaires

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
ENA	661	729	701	828	793	744	709	694	623
ENM	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1 803	n.d.	n.d.	1 361
IRA	2 389	2 480	2 961	2 871	3 774	4 312	3 887	3 208	3 383
Commissaire de police	978	877	931	1 023	1 138	573	482	449	438
Lieutenant de police	2 625	1 732	2 989	3 278	3 497	2 413	1 538	1 423	1 375
Gardien de la paix	26 870	21 690	20 821	30 849	34 407	49 661	21 056	16 870	12 384
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	1 341	n.d.	702	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1 643	654
Surveillant pénitentiaire	10 481	9 353	8 164	32 403	26 449	11 720	11 798	17 779	9 546
Inspecteur des douanes	2 439	2 127	1 762	1 937	2 248	2 294	2 224	2 615	2 388
Contrôleur des douanes	6 938	5 034	4 481	5 283	8 435	6 153	5 409	8 242	5 485
Agent de constatation des douanes	15 406	11 373	12 723	14 319	12 633	19 986	9 131	7 777	5 148
Inspecteur des impôts	4 060	3 280	3 296	3 714	4 746	4 442	3 630	4 083	3 315
Contrôleur des impôts	11 063	9 797	11 524	11 250	14 107	9 968	13 241	8 728	6 488
Agent de constatation des impôts	10 751	10 553	12 510	10 697	12 051	9 589	9 131	5 665	5 665
Secrétaire administratif	41 625	41 952	34 308	35 166	29 075	27 733	20 408	27 532	17 310
Adjoint administratif	57 904	48 836	80 523	72 836	55 671	46 710	35 965	39 224	51 786
Ingénieur des travaux publics de l'État	n.d.	n.d.	7 213	6 416	6 939	8 353	8 743	9 264	n.d.
Technicien supérieur de l'équipement	n.d.	n.d.	2 173	2 173	2 695	2 695	1 412	1 122	884
Contrôleur des TPE	1 074	884	1 021	1 085	995	770	n.d.	n.d.	n.d.
Agent d'exploitation des TPE	11 206	12 487	12 487	7 855	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Professeur agrégé 2 nd degré	17 563	17 413	15 222	15 323	16 103	15 762	15 084	12 838	11 556
Professeur certifié et assimilé	77 963	75 267	69 806	66 634	69 213	64 462	60 815	51 726	43 853

Source : fichier DGAFP.

Tableau 10 - Nombre de candidats par poste pour certains recrutements externes de fonctionnaires

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
ENA	9,0	9,8	10,1	14,0	15,5	13,7	13,1	14,1	13
ENM	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	8,0	n.d.	n.d.	15,5
IRA	6,1	5,9	6,9	6,7	9,2	9,1	8,5	6,3	8,4
Commissaire de police	28,8	21,9	20,2	24,4	42,1	14,0	15,5	15,0	14,6
Lieutenant de police	9,0	7,5	6,8	17,8	48,6	36,0	27,0	30,3	29,9
Gardien de la paix	6,8	5,0	4,0	7,2	9,2	14,7	8,2	6,2	6,5
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	24,8	n.d.	7,8	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	36,5	43,6
Surveillant pénitentiaire	7,9	8,5	9,0	15,7	20,5	12,7	11,9	14,6	6,4
Inspecteur des douanes	48,8	50,6	28,4	45,0	45,9	39,6	35,9	27,5	35,1
Contrôleur des douanes	51,7	42,3	32,0	47,6	61,6	29,9	34,2	34,6	23,8
Agent de constatation des douanes	72,3	38,4	71,9	45,6	28,4	97,0	50,6	65,8	76,8
Inspecteur des impôts	14,3	9,4	13,3	14,8	15,5	13,5	12,2	17,0	11,6
Contrôleur des impôts	38,4	35,4	51,4	35,9	35,0	37,8	37,9	27,2	24,8
Agent de constatation des impôts	14,5	16,6	45,7	33,0	23,0	19,3	18,9	13,1	17,8
Secrétaire administratif	36,1	41,6	33,6	41,5	57,6	52,4	33,3	48,2	25,6
Adjoint administratif	31,9	32,9	40,5	40,5	60,6	44,5	39,7	25,4	28,4
Ingénieur des travaux publics de l'État	n.d.	n.d.	32,3	50,9	37,9	61,9	87,4	18,9	n.d.
Technicien supérieur de l'équipement	n.d.	n.d.	11,6	11,6	18,0	18,0	15,3	7,8	4,8
Contrôleur des TPE	16,5	11,5	8,0	10,3	14,2	13,1	n.d.	n.d.	n.d.
Agent d'exploitation des TPE	21,0	28,8	22,9	18,0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Professeur agrégé 2 nd degré	9,1	8,8	7,4	7,4	9,2	8,2	10,5	8,9	9,3
Professeur certifié et assimilé	7,1	6,1	4,9	4,6	6,8	5,7	7,3	6,2	6,2

Source : fichier DGAFP.

ANNEXE 15

RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES
FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT
ÉVOLUTION DE 2000 À 2008

ANNEXE 15

RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT ET ÉVOLUTION DE 2000 À 2008

AVERTISSEMENT MÉTHODOLOGIQUE

Les données présentées ci-après sont des montants moyens de rémunération par catégorie socioprofessionnelle. 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 sont en outre soumises à différents effets de structure :

- le premier tient aux différences dans la structure des qualifications au sein des populations comparées. Les militaires se caractérisent sur ce point par la part importante des professions intermédiaires (sous-officiers) qui représentent plus de la moitié de l'effectif militaire contre un quart environ dans le secteur privé ou la fonction publique de l'État (hors enseignants) ;

- le second résulte des différences dans les pyramides des âges. Les militaires sont, en moyenne, plus jeunes d'une dizaine d'années que les fonctionnaires et leurs carrières sont plus courtes. En comparant, par exemple, le salaire moyen d'un militaire du rang et celui d'un fonctionnaire de catégorie C, il convient de garder à l'esprit que le premier est âgé en moyenne de 25 ans et le second de 43 ans ;

- le troisième effet de structure concerne les évolutions et tient à l'incidence des recrutements et des départs. Le salaire moyen est un "salaire moyen par tête" (SMPT) c'est-à-dire le quotient de la somme des salaires versés par l'effectif rémunéré. Son évolution dépend non seulement des mesures générales et catégorielles, mais encore de la modification de la structure des rémunérations engendrée par la différence de niveau de salaire entre les agents qui partent à la retraite et les débutants qui les remplacent en tout ou partie. Ainsi, une accélération des départs et des recrutements tend par exemple à minorer l'augmentation du salaire moyen par tête. À l'inverse, un ralentissement des recrutements et départs engendre un vieillissement de la population concernée et tend à accélérer l'augmentation du salaire moyen par tête.

Sources :

Fichiers transmis par l'INSEE. Les données relatives à l'année 2008 sont les plus récentes à la disposition de l'INSEE. Les données du paragraphe 2 relatives aux trois fonctions publiques et au secteur privé sont tirées de diverses publications de l'INSEE (INSEE Première et France, portrait social 2010) et du rapport annuel sur l'état de la fonction publique de la DGAFP (Faits et chiffres 2009-2010).

Champ des données :

- agents civils titulaires de l'État, de l'enseignement privé, des établissements publics et de la Poste ;
- agents militaires de l'État (hors appelés et engagés pendant la durée légale (PDL) ; les aspirants à solde mensuelle sont classés avec les officiers subalternes ; les élèves officiers de carrière sont exclus) ;
- ouvriers d'État (ces derniers ne relèvent pas du statut général de la fonction publique de l'État mais sont régis par des textes particuliers) ;

- à temps complet employés dans l'année ;

- en France métropolitaine, c'est-à-dire rémunérés par un centre payeur de métropole. Un militaire affecté en métropole et envoyé en opération extérieure est pris en compte même pendant cette dernière car il demeure rémunéré par le centre payeur dont relève son unité en métropole.

Nomenclature des catégories socioprofessionnelles :

Les agents sont regroupés selon la nomenclature des catégories socioprofessionnelles utilisée par l'INSEE¹ :

- la catégorie "Cadres" regroupe les fonctionnaires de catégorie A, les magistrats et les officiers. Au sein de la catégorie "Cadres", le sous-ensemble "Personnel de direction" comprend notamment les directeurs, chefs de services et sous-directeurs des administrations centrales, les préfets, les ingénieurs et inspecteurs généraux, les directeurs régionaux et départementaux des services déconcentrés ainsi que les officiers généraux. L'attention est appelée sur le fait que le sous-ensemble "Personnel de direction" inclut des agents non rémunérés en échelle-lettre ;

- la catégorie "Professions intermédiaires" regroupe les fonctionnaires de catégorie B et les sous-officiers ;

- la catégorie "Employés et ouvriers" regroupe les fonctionnaires de catégorie C et les militaires du rang.

Des modifications ont été apportées en 2006 à la nomenclature CSK, utilisée par l'INSEE pour l'étude de l'emploi et des salaires des agents de l'État. Elles concernent les personnels actifs de la police nationale et résultent de changements de catégorie statutaire : capitaines et lieutenants de police passent en catégorie A, gardiens de la paix, brigadiers et majors de police en catégorie B. La catégorie C de la fonction publique s'en trouve réduite et la rémunération moyenne de ses effectifs baisse (puisque les policiers, reclassés en catégorie B, bénéficiaient des rémunérations les plus élevées de la catégorie C). L'effet est moindre sur la catégorie B puisqu'elle comprend des entrants et des sortants.

Traitement des données :

Les sources indiquent des montants annuels moyens en euros courants. Ces montants ont été convertis :

- en montants mensuels ;

- exprimés en euros 2008. La conversion a été réalisée en utilisant les tableaux de l'INSEE "Le pouvoir d'achat de l'euro et du franc²". Les tableaux indiquent les coefficients de conversion des unités monétaires courantes en euros 2008.

¹ Cette nomenclature, dénommée PCS 2003, est consultable sur le site www.insee.fr.

² Consultable sur le site www.insee.fr.

1 - ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN DE 2000 À 2008

1.1 - ÉVOLUTION DU SALAIRE NET ANNUEL MOYEN EN MONNAIE COURANTE

Tableau 1

Ref. CSP	CSP	Salaires net annuel moyen en euros courants									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
33	CADRES	36 572 €	38 134 €	39 038 €	39 324 €	40 088 €	40 879 €	41 205 €	42 324 €	43 045 €	
331	Personnel de direction	66 352 €	71 371 €	75 182 €	76 291 €	78 372 €	79 941 €	82 456 €	83 395 €	84 636 €	
	<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	91 498 €	97 202 €	103 221 €	106 819 €	110 963 €	112 470 €	119 472 €	122 196 €	122 306 €	
	<i>dont chefs de service</i>	80 343 €	83 612 €	93 277 €	91 546 €	95 343 €	95 778 €	98 094 €	101 079 €	104 592 €	
	<i>dont sous-directeurs</i>	72 446 €	74 970 €	80 863 €	80 861 €	84 714 €	85 604 €	87 751 €	89 995 €	93 576 €	
	<i>dont officiers généraux</i>	69 250 €	72 266 €	76 838 €	75 400 €	79 724 €	85 958 €	88 324 €	89 918 €	92 308 €	
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	43 654 €	47 555 €	49 059 €	50 614 €	52 328 €	53 025 €	54 150 €	55 091 €	55 834 €	
3331	Administrateurs	48 798 €	50 772 €	52 721 €	54 248 €	55 387 €	55 781 €	57 424 €	58 628 €	61 492 €	
	Sous-préfets								58 958 €	61 260 €	
	Commissaires de police								52 326 €	54 134 €	
	Commandants de police								37 046 €	38 344 €	
3332	Attachés, inspecteurs	32 807 €	34 027 €	35 025 €	35 184 €	35 835 €	36 100 €	36 783 €	37 265 €	38 006 €	
3333	Capitaines et lieutenants de police							32 821 €	33 997 €	35 073 €	
3341	Ingénieurs des grands corps	47 921 €	49 193 €	46 785 €	51 613 €	53 029 €	54 499 €	56 722 €	56 366 €	63 626 €	
3342	Ingénieurs des travaux, études	33 009 €	33 640 €	34 132 €	33 549 €	33 693 €	34 208 €	34 538 €	34 881 €	35 823 €	
335	Officiers (sauf généraux)	36 636 €	39 326 €	40 552 €	39 771 €	40 793 €	42 716 €	42 964 €	44 659 €	44 257 €	
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	46 865 €	49 862 €	51 595 €	50 514 €	51 566 €	55 199 €	56 173 €	57 794 €	57 808 €	
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	30 275 €	32 795 €	33 777 €	32 928 €	33 708 €	34 960 €	35 035 €	36 384 €	36 049 €	
4	PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES	22 002 €	22 355 €	23 078 €	23 322 €	23 598 €	23 826 €	24 191 €	25 122 €	25 586 €	
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	21 536 €	21 917 €	22 382 €	22 577 €	23 007 €	23 232 €	23 733 €	24 217 €	24 823 €	
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire (2)	27 324 €	27 796 €	29 610 €	30 211 €	30 676 €	30 645 €	24 767 €	25 233 €	25 669 €	
4520	Professions intermédiaires administration pénitentiaire							27 495 €	28 277 €	28 937 €	
4521	Professions intermédiaires police nationale							24 747 €	25 208 €	25 640 €	
47	Professions intermédiaires techniques	23 671 €	24 143 €	24 163 €	24 326 €	24 547 €	24 662 €	25 194 €	25 810 €	26 193 €	
49	Sous-officiers	22 459 €	22 955 €	24 393 €	24 577 €	24 866 €	25 199 €	25 438 €	25 993 €	26 343 €	
491	<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	26 693 €	27 689 €	28 954 €	29 429 €	30 019 €	30 523 €	30 857 €	31 587 €	31 747 €	
492	<i>dont sous-officiers subalternes</i>	20 261 €	20 482 €	22 015 €	22 054 €	22 187 €	22 309 €	22 436 €	22 821 €	23 195 €	
5	EMPLOYÉS ET OUVRIERS	17 206 €	17 588 €	18 099 €	18 438 €	18 687 €	18 931 €	18 155 €	18 963 €	19 724 €	
521	Employés hors police	17 584 €	17 914 €	18 126 €	18 271 €	18 581 €	18 673 €	19 033 €	19 550 €	19 998 €	
522	Personnel de service (1)	13 875 €	14 122 €	14 315 €	14 654 €	14 750 €	14 925 €	15 512 €	19 130 €	19 715 €	
57	Personnel police, prisons	21 060 €	21 425 €	22 776 €	23 441 €	23 769 €	24 011 €	22 893 €	22 913 €	23 723 €	
571	<i>dont niveau brigadier et brigadier-chef</i>	25 245 €	25 739 €	27 351 €	28 220 €	28 768 €	29 247 €	26 687 €	27 019 €	27 823 €	
572	<i>dont niveau gardien et surveillant</i>	20 168 €	20 516 €	21 795 €	22 427 €	22 665 €	22 727 €	21 979 €	21 737 €	22 400 €	
58	Militaires du rang	14 828 €	15 799 €	16 343 €	16 449 €	16 731 €	17 268 €	17 690 €	18 368 €	18 868 €	
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	16 633 €	17 695 €	18 209 €	18 102 €	18 321 €	18 721 €	19 110 €	19 677 €	20 166 €	
58102	<i>dont caporaux et soldats</i>	14 001 €	15 016 €	15 536 €	15 481 €	15 739 €	16 324 €	16 824 €	17 405 €	17 828 €	
59	Ouvriers	15 174 €	15 336 €	15 706 €	16 090 €	16 092 €	16 284 €	16 811 €	17 384 €	18 317 €	
	Ouvriers d'Etat	20 514 €	21 840 €	21 613 €	23 458 €	23 540 €	23 975 €	24 894 €	25 747 €	26 600 €	

Source et champ : INSEE (cf. avertissement méthodologique).

(1) Les ouvriers d'entretien d'accueil échelle 2 de cette catégorie sont classés en ouvriers à partir de 2007.

(2) Catégorie éclatée, en 2006, en 4520 et 4521.

1.2 - ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MENSUEL MOYEN EN EUROS 2008

Tableau 2

Ref. CSP	CSP	Salaire net mensuel moyen en euros 2008								
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
33	CADRES	3 555 €	3 646 €	3 663 €	3 615 €	3 608 €	3 611 €	3 581 €	3 626 €	3 587 €
331	Personnel de direction	6 449 €	6 823 €	7 055 €	7 012 €	7 053 €	7 061 €	7 167 €	7 144 €	7 053 €
	<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	8 893 €	9 293 €	9 686 €	9 818 €	9 987 €	9 935 €	10 384 €	10 468 €	10 192 €
	<i>dont chefs de service</i>	7 809 €	7 994 €	8 752 €	8 415 €	8 581 €	8 460 €	8 526 €	8 659 €	8 716 €
	<i>dont sous-directeurs</i>	7 041 €	7 168 €	7 588 €	7 432 €	7 624 €	7 562 €	7 627 €	7 710 €	7 798 €
	<i>dont officiers généraux</i>	6 731 €	6 909 €	7 210 €	6 931 €	7 175 €	7 593 €	7 677 €	7 703 €	7 692 €
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	4 243 €	4 547 €	4 603 €	4 652 €	4 710 €	4 684 €	4 707 €	4 719 €	4 653 €
3331	Administrateurs	4 743 €	4 854 €	4 947 €	4 986 €	4 985 €	4 927 €	4 991 €	5 022 €	5 124 €
	Sous-préfets								5 051 €	5 105 €
	Commissaires de police								4 483 €	4 511 €
	Commandants de police								3 174 €	3 195 €
3332	Attachés, inspecteurs	3 189 €	3 253 €	3 287 €	3 234 €	3 225 €	3 189 €	3 197 €	3 192 €	3 167 €
3333	Capitaines et lieutenants de police							2 853 €	2 912 €	2 923 €
3341	Ingénieurs des grands corps	4 658 €	4 703 €	4 390 €	4 744 €	4 773 €	4 814 €	4 930 €	4 829 €	5 302 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	3 208 €	3 216 €	3 203 €	3 084 €	3 032 €	3 022 €	3 002 €	2 988 €	2 985 €
335	Officiers (sauf généraux)	3 561 €	3 760 €	3 805 €	3 656 €	3 671 €	3 773 €	3 734 €	3 826 €	3 688 €
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	4 555 €	4 767 €	4 841 €	4 643 €	4 641 €	4 876 €	4 882 €	4 951 €	4 817 €
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	2 943 €	3 135 €	3 169 €	3 027 €	3 034 €	3 088 €	3 045 €	3 117 €	3 004 €
4	PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES	2 139 €	2 137 €	2 165 €	2 144 €	2 124 €	2 105 €	2 103 €	2 152 €	2 132 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	2 093 €	2 095 €	2 100 €	2 075 €	2 071 €	2 052 €	2 063 €	2 075 €	2 069 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire (2)	2 656 €	2 657 €	2 778 €	2 777 €	2 761 €	2 707 €	2 153 €	2 162 €	2 139 €
4520	Professions intermédiaires administration pénitentiaire							2 390 €	2 422 €	2 411 €
4521	Professions intermédiaires police nationale							2 151 €	2 159 €	2 137 €
47	Professions intermédiaires techniques	2 301 €	2 308 €	2 267 €	2 236 €	2 209 €	2 178 €	2 190 €	2 211 €	2 183 €
49	Sous-officiers	2 183 €	2 195 €	2 289 €	2 259 €	2 238 €	2 226 €	2 211 €	2 227 €	2 195 €
491	<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	2 594 €	2 647 €	2 717 €	2 705 €	2 702 €	2 696 €	2 682 €	2 706 €	2 646 €
492	<i>dont sous-officiers subalternes</i>	1 969 €	1 958 €	2 066 €	2 027 €	1 997 €	1 971 €	1 950 €	1 955 €	1 933 €
5	EMPLOYÉS ET OUVRIERS	1 672 €	1 682 €	1 698 €	1 695 €	1 682 €	1 672 €	1 578 €	1 624 €	1 644 €
521	Employés hors police	1 709 €	1 713 €	1 701 €	1 679 €	1 672 €	1 649 €	1 654 €	1 675 €	1 667 €
522	Personnel de service (1)	1 349 €	1 350 €	1 343 €	1 347 €	1 328 €	1 318 €	1 348 €	1 639 €	1 643 €
57	Personnel police, prisons	2 047 €	2 048 €	2 137 €	2 155 €	2 139 €	2 121 €	1 990 €	1 963 €	1 977 €
571	<i>dont niveau brigadier et brigadier-chef</i>	2 454 €	2 461 €	2 566 €	2 594 €	2 589 €	2 583 €	2 320 €	2 315 €	2 319 €
572	<i>dont niveau gardien et surveillant</i>	1 960 €	1 961 €	2 045 €	2 061 €	2 040 €	2 008 €	1 910 €	1 862 €	1 867 €
58	Militaires du rang	1 441 €	1 510 €	1 534 €	1 512 €	1 506 €	1 525 €	1 538 €	1 574 €	1 572 €
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	1 617 €	1 692 €	1 709 €	1 664 €	1 649 €	1 654 €	1 661 €	1 686 €	1 681 €
58102	<i>dont caporaux et soldats</i>	1 361 €	1 436 €	1 458 €	1 423 €	1 417 €	1 442 €	1 462 €	1 491 €	1 486 €
59	Ouvriers	1 475 €	1 466 €	1 474 €	1 479 €	1 448 €	1 438 €	1 461 €	1 489 €	1 526 €
	Ouvriers d'État	1 994 €	2 088 €	2 028 €	2 156 €	2 119 €	2 118 €	2 164 €	2 206 €	2 217 €
	Facteur de conversion monnaie courante => euros 2008	1,1664	1,1473	1,1260	1,1030	1,0800	1,0600	1,0430	1,0280	1,0000

Source et champ : traitement du tableau 1 (source INSEE) par le HCECM selon la méthode décrite à l'avertissement méthodologique ci-dessus.
(1) et (2) : comme tableau 1.

2 - SALAIRES NETS MENSUELS DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES ET LE SECTEUR PRIVÉ EN 2008

2.1 - SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES ET LE SECTEUR PRIVÉ EN 2008

Tableau 3

	Privé et semi-public	FPE hors enseignants, police et prisons	FPE police et prisons	FPE enseignants	FPT	FPH médecins pharmaciens	FPH hors médecins et pharmaciens	Militaires
Ensemble	2 069	2 282	2 235	2 367	1 743		2 186	2 232
Cadres	4 083	3 743	3 357	2 423	3 117	4 910	3 579	3 753
Professions intermédiaires	2 068	2 162	2 145	1 575	2 016		2 247	2 194
Employés et ouvriers	1 487	1 660	1 981		1 543		1 667	1 574

Sources : militaires : INSEE (cf. avertissement méthodologique ci-dessus) - Non militaires : DGAFP, Faits et chiffres 2009-2010 (données issues du Fichier Général de l'État (FGE) et déclarations annuelles de données sociales (DADS), INSEE. Traitements INSEE et DREES).

Champ pour militaires : cf. avertissement méthodologique ci-dessus.

Champ pour fonction publique de l'État : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, effectifs à temps complet, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat ainsi que les emplois jeunes de la police nationale et de la justice. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics (notamment les emplois jeunes dans les établissements d'enseignement), ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Telecom.

Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour les établissements publics de santé (FPH) : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens hors internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmières, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers.

Champ pour le secteur privé : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public hors secteur agricole et des services à la personne.

Note : abréviations utilisées : FPE (fonction publique de l'État), FPT (fonction publique territoriale), FPH (fonction publique hospitalière, pour les établissements publics de santé).

2.2 - DÉCILES PARTICULIERS DES SALAIRES MENSUELS NETS DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES ET LA FONCTION MILITAIRE EN 2008

Tableau 4

		Fonction publique de l'État hors enseignants	Fonction publique territoriale	Etablissements publics de santé	Militaires
Cadres	1 ^{er} décile = D1	1 947	1 946	2 139	1 799
	Médiane	3 162	2 900	4 586	3 400
	9 ^{ème} décile = D9	5 568	4 539	7 480	5 395
Professions intermédiaires	1 ^{er} décile = D1	1 504	1 422	1 575	1 453
	Médiane	2 062	1 967	2 185	2 156
	9 ^{ème} décile = D9	2 704	2 666	2 960	2 873
Employés et ouvriers	1 ^{er} décile = D1	1 162	1 194	1 273	719
	Médiane	1 575	1 478	1 607	1 400
	9 ^{ème} décile = D9	2 002	1 963	2 095	1 919

Source : militaires : INSEE (cf. avertissement méthodologique ci-dessus) - Non militaires : INSEE et DGAFP, rapport annuel sur l'état de la fonction publique, faits et chiffres 2009-2010 (données issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS), traitements INSEE et DREES).

Champ pour militaires : cf. avertissement méthodologique ci-dessus.

Champ pour fonction publique de l'État : agents à temps complet des ministères civils de l'État, de l'enseignement privé, des établissements publics et de La Poste, titulaires en poste en métropole.

Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour les établissements publics de santé (FPH) : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens hors internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmières, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers.

Note de lecture : 10 % de l'ensemble des cadres à temps complet de la fonction publique territoriale ont perçu un salaire mensuel net inférieur à 1 946 € ; 50 % des professions intermédiaires à temps complet des établissements publics de santé ont perçu un salaire net inférieur à 2 185 € ; 90 % des militaires du rang ont perçu une solde mensuelle nette inférieure à 1 919 €.

3 - ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT MOYEN DE 2000 À 2008

3.1 - ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE ANNUEL BRUT MOYEN EN MONNAIE COURANTE

Tableau 5

Ref. CSP	CSP	Traitement indiciaire brut annuel moyen en euros courants									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
33	CADRES	30 271 €	30 856 €	31 259 €	31 767 €	32 177 €	32 495 €	32 904 €	33 820 €	34 134 €	
331	Personnel de direction	53 133 €	54 288 €	54 944 €	56 380 €	57 431 €	58 048 €	59 114 €	60 238 €	60 595 €	
	<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	64 159 €	65 972 €	63 598 €	65 688 €	65 891 €	66 025 €	67 556 €	69 473 €	67 054 €	
	<i>dont chefs de service</i>	56 379 €	57 056 €	57 307 €	58 128 €	58 606 €	58 128 €	59 272 €	61 179 €	61 364 €	
	<i>dont sous-directeurs</i>	49 430 €	50 204 €	49 966 €	50 518 €	51 607 €	52 429 €	53 295 €	53 920 €	53 878 €	
	<i>dont officiers généraux</i>	56 343 €	57 757 €	57 346 €	59 085 €	60 019 €	60 113 €	61 122 €	63 687 €	63 148 €	
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	36 000 €	39 123 €	39 922 €	40 779 €	40 893 €	41 038 €	41 786 €	42 404 €	42 810 €	
3331	Administrateurs	37 624 €	39 172 €	39 796 €	41 076 €	41 779 €	42 046 €	43 183 €	44 597 €	45 409 €	
	Sous-préfets								45 479 €	45 417 €	
	Commissaires de police								39 423 €	40 835 €	
	Commandants de police								31 089 €	32 018 €	
3332	Attachés, inspecteurs	28 692 €	29 142 €	29 766 €	29 910 €	30 291 €	30 602 €	31 290 €	31 596 €	32 026 €	
3333	Capitaines et lieutenants de police							27 660 €	28 440 €	29 244 €	
3341	Ingénieurs des grands corps	37 801 €	38 731 €	39 713 €	41 101 €	41 675 €	41 971 €	42 103 €	43 304 €	44 114 €	
3342	Ingénieurs des travaux, études	27 532 €	27 848 €	28 468 €	28 175 €	28 408 €	28 728 €	29 478 €	29 326 €	29 607 €	
335	Officiers (sauf généraux)	27 684 €	28 462 €	28 249 €	29 032 €	29 335 €	29 536 €	29 899 €	31 641 €	31 234 €	
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	34 662 €	35 556 €	35 434 €	36 276 €	36 466 €	36 914 €	37 672 €	40 155 €	39 613 €	
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	23 344 €	24 064 €	23 840 €	24 417 €	24 645 €	24 951 €	25 233 €	26 279 €	26 158 €	
4	PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES	20 799 €	20 971 €	21 135 €	21 226 €	21 323 €	21 435 €	21 441 €	21 987 €	22 232 €	
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	20 884 €	21 085 €	21 601 €	21 792 €	22 120 €	22 351 €	22 943 €	23 235 €	23 622 €	
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire (2)	23 995 €	24 234 €	25 432 €	25 380 €	25 504 €	25 581 €	20 017 €	20 423 €	20 777 €	
4520	Professions intermédiaires administration pénitentiaire							24 071 €	24 698 €	25 123 €	
4521	Professions intermédiaires police nationale (1)							19 986 €	20 388 €	20 739 €	
47	Professions intermédiaires techniques	21 394 €	21 689 €	22 024 €	22 174 €	22 439 €	22 656 €	23 099 €	23 513 €	23 641 €	
49	Sous-officiers	18 932 €	19 378 €	19 381 €	19 796 €	19 851 €	20 049 €	20 366 €	20 981 €	21 122 €	
491	<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	22 074 €	22 625 €	22 580 €	23 140 €	23 241 €	23 464 €	23 838 €	24 843 €	24 705 €	
492	<i>dont sous-officiers subalternes</i>	17 302 €	17 682 €	17 712 €	18 057 €	18 090 €	18 195 €	18 444 €	18 791 €	19 033 €	
5	EMPLOYÉS ET OUVRIERS	16 394 €	16 589 €	16 810 €	17 082 €	17 223 €	17 552 €	17 511 €	18 075 €	18 656 €	
521	Employés hors police	16 964 €	17 216 €	17 559 €	17 746 €	17 937 €	18 185 €	18 648 €	19 035 €	19 397 €	
522	Personnel de service (1)	14 627 €	14 840 €	15 000 €	15 133 €	15 283 €	15 480 €	16 064 €	17 536 €	18 038 €	
57	Personnel police, prisons	18 570 €	18 629 €	18 807 €	18 872 €	18 999 €	19 433 €	19 360 €	19 534 €	19 846 €	
571	<i>dont niveau brigadier et brigadier-chef</i>	22 495 €	22 685 €	23 000 €	23 151 €	23 429 €	24 156 €	23 402 €	23 674 €	23 937 €	
572	<i>dont niveau gardien et surveillant</i>	17 734 €	17 774 €	17 908 €	17 963 €	18 020 €	18 275 €	18 388 €	18 347 €	18 526 €	
58	Militaires du rang	13 465 €	13 892 €	14 040 €	14 552 €	14 702 €	15 207 €	15 672 €	16 056 €	16 958 €	
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	14 691 €	15 163 €	15 244 €	15 728 €	15 854 €	16 190 €	16 640 €	16 989 €	17 727 €	
58102	<i>dont caporaux et soldats</i>	12 904 €	13 367 €	13 520 €	13 864 €	13 983 €	14 569 €	15 082 €	15 370 €	16 341 €	
59	Ouvriers	15 502 €	15 679 €	15 873 €	16 101 €	16 144 €	16 327 €	16 796 €	17 535 €	18 217 €	
	Ouvriers d'État	19 373 €	20 713 €	20 763 €	22 386 €	22 822 €	23 209 €	24 063 €	25 025 €	25 615 €	

Source et champ : INSEE (cf. avertissement méthodologique ci-dessus).
(1) et (2) Comme tableau 1.

3.2 - ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN EN EUROS 2008

Tableau 6

Ref. CSP	CSP	Traitement indiciaire brut mensuel moyen en euros 2008								
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
33	CADRES	2 942 €	2 950 €	2 933 €	2 920 €	2 896 €	2 870 €	2 860 €	2 897 €	2 845 €
331	Personnel de direction	5 164 €	5 190 €	5 156 €	5 182 €	5 169 €	5 128 €	5 138 €	5 160 €	5 050 €
	<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	6 236 €	6 307 €	5 968 €	6 038 €	5 930 €	5 832 €	5 872 €	5 952 €	5 588 €
	<i>dont chefs de service</i>	5 480 €	5 455 €	5 377 €	5 343 €	5 275 €	5 135 €	5 152 €	5 241 €	5 114 €
	<i>dont sous-directeurs</i>	4 804 €	4 800 €	4 688 €	4 643 €	4 645 €	4 631 €	4 632 €	4 619 €	4 490 €
	<i>dont officiers généraux</i>	5 476 €	5 522 €	5 381 €	5 431 €	5 402 €	5 310 €	5 313 €	5 456 €	5 262 €
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	3 499 €	3 740 €	3 746 €	3 748 €	3 680 €	3 625 €	3 632 €	3 633 €	3 568 €
3331	Administrateurs	3 657 €	3 745 €	3 734 €	3 776 €	3 760 €	3 714 €	3 753 €	3 820 €	3 784 €
	Sous-préfets								3 896 €	3 785 €
	Commissaires de police								3 377 €	3 403 €
	Commandants de police								2 663 €	2 668 €
3332	Attachés, inspecteurs	2 789 €	2 786 €	2 793 €	2 749 €	2 726 €	2 703 €	2 720 €	2 707 €	2 669 €
3333	Capitaines et lieutenants de police							2 404 €	2 436 €	2 437 €
3341	Ingénieurs des grands corps	3 674 €	3 703 €	3 726 €	3 778 €	3 751 €	3 707 €	3 659 €	3 710 €	3 676 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	2 676 €	2 662 €	2 671 €	2 590 €	2 557 €	2 538 €	2 562 €	2 512 €	2 467 €
335	Officiers (sauf généraux)	2 691 €	2 721 €	2 651 €	2 669 €	2 640 €	2 609 €	2 599 €	2 711 €	2 603 €
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	3 369 €	3 399 €	3 325 €	3 334 €	3 282 €	3 261 €	3 274 €	3 440 €	3 301 €
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	2 269 €	2 301 €	2 237 €	2 244 €	2 218 €	2 204 €	2 193 €	2 251 €	2 180 €
4	PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES	2 022 €	2 005 €	1 983 €	1 951 €	1 919 €	1 893 €	1 864 €	1 884 €	1 853 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	2 030 €	2 016 €	2 027 €	2 003 €	1 991 €	1 974 €	1 994 €	1 990 €	1 969 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire (2)	2 332 €	2 317 €	2 386 €	2 333 €	2 295 €	2 260 €	1 740 €	1 750 €	1 731 €
4520	Professions intermédiaires administration pénitentiaire							2 092 €	2 116 €	2 094 €
4521	Professions intermédiaires police nationale (1)							1 737 €	1 747 €	1 728 €
47	Professions intermédiaires techniques	2 079 €	2 074 €	2 067 €	2 038 €	2 020 €	2 001 €	2 008 €	2 014 €	1 970 €
49	Sous-officiers	1 840 €	1 853 €	1 819 €	1 820 €	1 787 €	1 771 €	1 770 €	1 797 €	1 760 €
491	<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	2 146 €	2 163 €	2 119 €	2 127 €	2 092 €	2 073 €	2 072 €	2 128 €	2 059 €
492	<i>dont sous-officiers subalternes</i>	1 682 €	1 691 €	1 662 €	1 660 €	1 628 €	1 607 €	1 603 €	1 610 €	1 586 €
5	EMPLOYÉS ET OUVRIERS	1 593 €	1 586 €	1 577 €	1 570 €	1 550 €	1 550 €	1 522 €	1 548 €	1 555 €
521	Employés hors police	1 649 €	1 646 €	1 648 €	1 631 €	1 614 €	1 606 €	1 621 €	1 631 €	1 616 €
522	Personnel de service (1)	1 422 €	1 419 €	1 408 €	1 391 €	1 375 €	1 367 €	1 396 €	1 502	1 503 €
57	Personnel police, prisons	1 805 €	1 781 €	1 765 €	1 735 €	1 710 €	1 717 €	1 683 €	1 673 €	1 654 €
571	<i>dont niveau brigadier et brigadier-chef</i>	2 186 €	2 169 €	2 158 €	2 128 €	2 109 €	2 134 €	2 034 €	2 028 €	1 995 €
572	<i>dont niveau gardien et surveillant</i>	1 724 €	1 699 €	1 680 €	1 651 €	1 622 €	1 614 €	1 598 €	1 572 €	1 544 €
58	Militaires du rang	1 309 €	1 328 €	1 317 €	1 338 €	1 323 €	1 343 €	1 362 €	1 375 €	1 413 €
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	1 428 €	1 450 €	1 430 €	1 446 €	1 427 €	1 430 €	1 446 €	1 455 €	1 477 €
58102	<i>dont caporaux et soldats</i>	1 254 €	1 278 €	1 269 €	1 274 €	1 258 €	1 287 €	1 311 €	1 317 €	1 362 €
59	Ouvriers	1 507 €	1 499 €	1 489 €	1 480 €	1 453 €	1 442 €	1 460 €	1 502 €	1 518 €
	Ouvriers d'État	1 883 €	1 980 €	1 948 €	2 058 €	2 054 €	2 050 €	2 091 €	2 144 €	2 135 €
	Facteur de conversion monnaie courante => euros 2008	1,1664	1,1473	1,1260	1,1030	1,0800	1,0600	1,0430	1,0280	1,0000

Source et champ : traitement du tableau 3 (source INSEE) par le HCECM selon la méthode décrite à l'avertissement méthodologique ci-dessus.
(1) et (2) Comme tableau 1.

4 - ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES MOYENNES DE 2001 À 2008

4.1 - DÉFINITION DES PRIMES

Toutes les primes et indemnités (sauf l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et l'indemnité compensatrice³), allocations diverses, compléments de traitement (y compris NBI) et rémunérations imposables déclarées par l'État et perçues par un même agent au cours de l'année sont cumulées en un montant unique désigné, pour simplifier, du terme de "primes". Certaines indemnités non imposables sont toutefois prises en compte dans le montant des primes et en particulier :

- l'indemnité pour charges militaires ;
- les indemnités perçues à l'étranger ;
- les majorations de traitement, index de correction et indemnités d'éloignement perçues dans les DOM-COM.

³ Servie en cas de changement de corps par concours interne ou promotion au choix tant que l'indice dans le nouveau corps demeure inférieur au dernier indice détenu dans l'ancien corps. L'INSEE l'inclut dans la variable "Traitement".

4.2 - ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES ANNUELLES MOYENNES EN MONNAIE COURANTE

Tableau 7

Ref. CSP	CSP	Primes et indemnités brutes annuelles moyennes en euros courants								
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
33	Cadres	11 718 €	12 750 €	13 383 €	13 242 €	13 728 €	14 646 €	14 386 €	15 074 €	15 495 €
331	Personnel de direction	22 911 €	27 153 €	30 846 €	30 756 €	32 208 €	33 851 €	35 512 €	35 498 €	36 534 €
	dont directeurs d'administration centrale	39 055 €	43 551 €	52 891 €	54 482 €	59 195 €	60 963 €	67 344 €	68 331 €	70 654 €
	dont chefs de service	34 453 €	36 829 €	47 195 €	44 869 €	48 897 €	50 290 €	51 828 €	53 034 €	56 798 €
	dont sous-directeurs	32 218 €	34 001 €	40 665 €	40 308 €	43 683 €	44 329 €	45 873 €	47 786 €	51 692 €
	dont officiers généraux	22 476 €	23 971 €	29 569 €	26 327 €	30 275 €	37 788 €	34 845 €	38 232 €	41 997 €
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	13 877 €	15 284 €	16 160 €	17 081 €	18 890 €	19 936 €	20 502 €	20 990 €	21 448 €
331	Administrateurs	18 381 €	18 963 €	20 347 €	21 004 €	21 638 €	22 271 €	23 100 €	23 194 €	25 132 €
	Sous-préfets								22 609 €	25 348 €
	Commissaires de police								22 081 €	21 295 €
	Commandants de police								12 819 €	12 205 €
3332	Attachés, inspecteurs	9 371 €	10 233 €	10 757 €	10 802 €	11 193 €	11 550 €	11 695 €	11 935 €	12 096 €
3333	Capitaines et lieutenants de police							11 221 €	11 815 €	11 173 €
3341	Ingénieurs des grands corps	17 358 €	17 838 €	14 094 €	18 093 €	19 121 €	20 798 €	23 125 €	21 723 €	22 021 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	10 580 €	10 958 €	10 799 €	10 426 €	10 368 €	10 886 €	10 583 €	11 091 €	11 863 €
335	Officiers (sauf généraux)	13 358 €	15 093 €	16 825 €	15 291 €	16 122 €	18 415 €	16 902 €	18 671 €	19 052 €
3351	dont officiers supérieurs	17 336 €	19 112 €	21 456 €	19 544 €	20 511 €	24 302 €	22 938 €	24 231 €	25 187 €
3352	dont officiers subalternes	10 884 €	12 601 €	13 983 €	12 581 €	13 235 €	14 758 €	13 280 €	15 169 €	15 336 €
4	Professions intermédiaires	4 605 €	4 725 €	5 369 €	5 545 €	5 759 €	6 206 €	6 268 €	7 288 €	7 527 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	4 182 €	4 405 €	4 443 €	4 476 €	4 669 €	4 930 €	4 948 €	5 240 €	5 456 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire (2)	8 159 €	8 462 €	9 320 €	10 087 €	10 461 €	10 691 €	9 278 €	9 427 €	8 716 €
4520	Professions intermédiaires administration pénitentiaire							8 749 €	9 026 €	8 343 €
4521	Professions intermédiaires police nationale							9 282 €	9 430 €	8 720 €
47	Professions intermédiaires techniques	5 964 €	6 196 €	5 867 €	5 923 €	5 929 €	6 086 €	6 272 €	6 574 €	6 883 €
49	Sous-officiers	6 584 €	6 407 €	8 058 €	7 858 €	8 133 €	8 753 €	7 284 €	8 820 €	9 508 €
491	dont sous-officiers supérieurs	8 096 €	8 275 €	9 860 €	9 884 €	10 439 €	11 201 €	9 710 €	11 134 €	11 866 €
492	dont sous-officiers subalternes	5 799 €	5 430 €	7 118 €	6 803 €	6 934 €	7 424 €	5 940 €	7 508 €	8 135 €
5	Employés et ouvriers	3 540 €	3 755 €	4 110 €	4 232 €	4 384 €	4 563 €	3 426 €	4 063 €	4 332 €
521	Employés hors police	3 409 €	3 527 €	3 441 €	3 426 €	3 615 €	3 679 €	3 646 €	3 891 €	3 988 €
522	Personnel de service (1)	1 219 €	1 291 €	1 342 €	1 599 €	1 557 €	1 711 €	1 824 €	4 483 €	4 653 €
57	Personnel police, prisons	6 139 €	6 449 €	7 813 €	8 504 €	8 753 €	8 953 €	7 729 €	7 622 €	7 392 €
571	dont niveau brigadier et brigadier-chef	7 308 €	7 684 €	9 196 €	10 058 €	10 415 €	10 583 €	8 610 €	8 733 €	8 332 €
572	dont niveau gardien et surveillant	5 890 €	6 189 €	7 516 €	8 174 €	8 386 €	8 554 €	7 517 €	7 304 €	7 089 €
58	Militaires du rang	3 613 €	4 187 €	4 621 €	4 216 €	4 376 €	4 713 €	3 676 €	5 273 €	5 084 €
58101	dont caporaux-chefs	4 424 €	4 969 €	5 409 €	4 759 €	4 875 €	5 182 €	4 078 €	5 619 €	5 596 €
58102	dont caporaux et soldats	3 241 €	3 864 €	4 280 €	3 898 €	4 064 €	4 408 €	3 431 €	5 020 €	4 673 €
59	Ouvriers sous statut de fonctionnaire	1 884 €	1 889 €	2 087 €	2 306 €	2 270 €	2 467 €	2 627 €	2 606 €	3 034 €
	Ouvriers d'État	4 855 €	5 062 €	4 705 €	5 283 €	4 907 €	5 125 €	5 345 €	5 406 €	5 824 €

Source et champ : INSEE (cf. avertissement méthodologique ci-dessus).

(1) et (2) Comme tableau 1.

4.3 - ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES EN EUROS 2008

Tableau 8

Ref. CSP	CSP	Primes et indemnités brutes mensuelles moyennes en euros 2008								
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
33	Cadres	1 139 €	1 219 €	1 256 €	1 217 €	1 236 €	1 294 €	1 250 €	1 291 €	1 291 €
331	Personnel de direction	2 227 €	2 596 €	2 894 €	2 827 €	2 899 €	2 990 €	3 087 €	3 041 €	3 045 €
	dont directeurs d'administration centrale	3 796 €	4 164 €	4 963 €	5 008 €	5 328 €	5 385 €	5 853 €	5 854 €	5 888 €
	dont chefs de service	3 349 €	3 521 €	4 428 €	4 124 €	4 401 €	4 442 €	4 505 €	4 543 €	4 733 €
	dont sous-directeurs	3 131 €	3 251 €	3 816 €	3 705 €	3 931 €	3 916 €	3 987 €	4 094 €	4 308 €
	dont officiers généraux	2 185 €	2 292 €	2 775 €	2 420 €	2 725 €	3 338 €	3 029 €	3 275 €	3 500 €
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	1 349 €	1 461 €	1 516 €	1 570 €	1 700 €	1 761 €	1 782 €	1 798 €	1 787 €
3331	Administrateurs	1 787 €	1 813 €	1 909 €	1 931 €	1 947 €	1 967 €	2 008 €	1 987 €	2 094 €
	Sous-préfets								1 937 €	2 112 €
	Commissaires de police								1 892 €	1 775 €
	Commandants de police								1 098 €	1 017 €
3332	Attachés, inspecteurs	911 €	978 €	1 009 €	993 €	1 007 €	1 020 €	1 016 €	1 022 €	1 008 €
3333	Capitaines et lieutenants de police							975 €	1 012 €	931 €
3341	Ingénieurs des grands corps	1 687 €	1 705 €	1 322 €	1 663 €	1 721 €	1 837 €	2 010 €	1 861 €	1 835 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	1 028 €	1 048 €	1 013 €	958 €	933 €	962 €	920 €	950 €	989 €
335	Officiers (sauf généraux)	1 298 €	1 443 €	1 579 €	1 405 €	1 451 €	1 627 €	1 469 €	1 599 €	1 588 €
3351	dont officiers supérieurs	1 685 €	1 827 €	2 013 €	1 796 €	1 846 €	2 147 €	1 994 €	2 076 €	2 099 €
3352	dont officiers subalternes	1 058 €	1 205 €	1 312 €	1 156 €	1 191 €	1 304 €	1 154 €	1 299 €	1 278 €
4	Professions intermédiaires	448 €	452 €	504 €	510 €	518 €	548 €	545 €	624 €	627 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	406 €	421 €	417 €	411 €	420 €	435 €	430 €	449 €	455 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire (2)	793 €	809 €	875 €	927 €	941 €	944 €	806 €	808 €	726 €
4520	Professions intermédiaires administration pénitentiaire							760 €	773 €	695 €
4521	Professions intermédiaires police nationale							807 €	808 €	727 €
47	Professions intermédiaires techniques	580 €	592 €	551 €	544 €	534 €	538 €	545 €	563 €	574 €
49	Sous-officiers	640 €	613 €	756 €	722 €	732 €	773 €	633 €	756 €	792 €
491	dont sous-officiers supérieurs	787 €	791 €	925 €	909 €	940 €	989 €	844 €	954 €	989 €
492	dont sous-officiers subalternes	564 €	519 €	668 €	625 €	624 €	656 €	516 €	643 €	678 €
5	Employés et ouvriers	344 €	359 €	386 €	389 €	395 €	403 €	298 €	348 €	361 €
521	Employés hors police	331 €	337 €	323 €	315 €	325 €	325 €	317 €	333 €	332 €
522	Personnel de service (1)	118 €	123 €	126 €	147 €	140 €	151 €	159 €	384 €	388 €
57	Personnel police, prisons	597 €	617 €	733 €	782 €	788 €	791 €	672 €	653 €	616 €
571	dont niveau brigadier et brigadier chef (1)	710 €	735 €	863 €	924 €	937 €	935 €	748 €	748 €	694 €
572	dont niveau gardien et surveillant	572 €	592 €	705 €	751 €	755 €	756 €	653 €	626 €	591 €
58	Militaires du rang	351 €	400 €	434 €	388 €	394 €	416 €	320 €	452 €	424 €
58101	dont caporaux-chefs	430 €	475 €	508 €	437 €	439 €	458 €	354 €	481 €	466 €
58102	dont caporaux et soldats	315 €	369 €	402 €	358 €	366 €	389 €	298 €	430 €	389 €
59	Ouvriers sous statut de fonctionnaire	183 €	181 €	196 €	212 €	204 €	218 €	228 €	223 €	253 €
	Ouvriers d'État	472 €	484 €	441 €	486 €	442 €	453 €	465 €	463 €	485 €
	Facteur de conversion monnaie courante => euros 2007	1,1664	1,1473	1,1260	1,1030	1,0800	1,0600	1,0430	1,0280	1,0000

Source et champ : traitement du tableau 7 (source INSEE) par le HCECM selon la méthode décrite à l'avertissement méthodologique ci-dessus.
(1) et (2) Comme tableau 1.

4.4 - ÉVOLUTION DES TAUX DE PRIMES DE 2000 À 2008

Tableau 9

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Cadres	42,7	45,7	48,6	47,4	48,5	51,0	49,6	51,5	53,5
Personnel de direction	43,4	51,6	57,6	56,5	58,0	58,5	61,8	61,8	65,4
Officiers généraux	40,3	42,7	51,8	45,0	51,2	63,6	57,5	66,2	67,1
Magistrats de l'ordre judiciaire	39,8	40,1	41,5	43,0	47,5	50,0	50,4	50,4	51,3
Administrateurs et assimilés	50,2	49,4	53,1	53,1	55,3	55,6	56	56,1	60,7
Attachés et inspecteurs	36,7	39,8	40,9	41,4	41,6	41,8	41,8	41,8	43,4
Ingénieurs des grands corps	53,4	53,4	49,4	58,8	58,8	60,1	60,2	60,2	70,4
Ingénieurs travaux-études	46,4	47,3	50,7	49,2	49,3	51,6	51,6	51,6	57,0
Officiers, sauf généraux	49,0	53,4	59,8	52,9	55,1	62,6	56,7	65,4	61,7
Professions intermédiaires	23,1	23,8	27,3	28,5	29,4	31,8	32	35,0	38,3
Secrétaires administratifs et contrôleurs	25,2	26,9	26,5	27,3	27,2	28,1	28,2	28,2	30,9
Professions intermédiaires de la police et de l'administration pénitentiaire (1)	34,0	34,9	36,6	39,7	41,0	41,9	46,4	46,4	42
Professions intermédiaires techniques	29,3	30,3	29,9	30,2	30,4	30,5	31,2	31,2	33,7
Maîtrise ouvrière	14,0	14,0	15,7	17,8	17,5	19,4	20,5	20,5	50,5
Sous-officiers	34,9	33,2	41,6	39,8	41,0	43,8	35,9	44,7	45,1
Employés et ouvriers	21,7	22,9	25,2	26,2	26,6	27,4	21	22,5	26,1
Employés hors police	20,7	21,4	21,4	22,0	22,1	22,6	22,7	22,7	24,2
Personnels de service	7,8	8,2	8,7	10,4	9,9	10,8	11	11	29,5
Personnels de la police et des prisons (1)	33,0	34,6	41,5	45,0	45,9	46,1	39,9	40	37,4
Ouvriers	11,3	11,2	12,5	13,9	13,9	14,9	15,6	15,6	17,8
Militaires du rang	27,0	30,2	33,0	29,0	29,8	31,3	23,7	31,8	30,0

Source et champ : INSEE (cf. avertissement méthodologique ci-dessus).

Lecture : le taux de prime est le rapport (primes brutes)/(traitement indiciaire brut).

(1) Des modifications ont été apportées en 2006 à la nomenclature CSK. Elles concernent les personnels actifs de la police nationale et résultent de changements de catégorie statutaire : capitaines et lieutenants de police passent en catégorie A, gardiens de la paix, brigadiers et brigadiers majors de police en catégorie B.

ANNEXE 16

SUIVI DES RECOMMANDATIONS
ÉMISES DANS LES PRÉCÉDENTS RAPPORTS

RÉPONSE DU MINISTRE DE LA DÉFENSE



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE
ET DES ANCIENS COMBATTANTS

Le Ministre

Paris, le 21 AVR. 2011
N° 004929 /DEF

Le ministre de la défense et des
anciens combattants

à

Monsieur le Président du Haut
Comité d'évaluation de la condition
militaire

OBJET : Suivi des recommandations formulées dans les rapports du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

REFERENCE : Lettre n° 155/10/HCEM du 13 décembre 2010.

P. JOINTES : a) Annexe 1 : bilan des actions conduites suite au rapport 2007 ;
b) annexe 2 : bilan des actions conduites suite au rapport 2008 ;
c) annexe 3 : bilan des actions conduites suite au rapport 2009 ;
d) annexe 4 : bilan des actions conduites suite au rapport 2010.

Par lettre de référence, vous avez souhaité être informé des actions conduites par le ministère de la défense sur les questions traitées par les quatre rapports du Haut comité d'évaluation de la condition militaire en 2007, 2008, 2009 et 2010 et, ainsi, disposer d'un bilan actualisé.

Vous trouverez dans les quatre annexes ci-jointes les informations demandées.

Gérard LONGUET

ANNEXE 1

Recommandations formulées dans le rapport 2007

1 – Attractivité de la condition militaire

Recommandations	Etat d'avancement au 17 février 2011
<p><i>« Replacer les mesures de soutien aux familles, notamment en matière de logement, d'emploi des conjoints, de garde et de scolarisation des enfants, au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société »</i></p>	<p>En 2010, le nombre de places d'accueil de jeunes enfants a augmenté de 124 (52 berceaux dans la nouvelle crèche "les Bout'Choux de la rue Ginoux dans le 15^{ème} arrondissement de Paris et 72 places réservées auprès de partenaires extérieurs, dans des établissements d'accueil de jeunes enfants).</p> <p>Pour tenir compte des évolutions de la société, la politique petite enfance du ministère de la défense s'adapte aux dispositions d'ordre législatif ou réglementaires en la matière. Les textes les plus récents sont la loi n° 2010-625 du 9 juin 2010 relative à la création des maisons d'assistants maternels et le décret n° 2010-613 du 7 juin 2010 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans.</p> <p>En outre, le ministère de la défense s'attache à diversifier les types de structures d'accueil des jeunes enfants afin de les adapter à l'environnement géographique des emprises militaires (selon qu'il s'agit d'une agglomération, d'une garnison isolée...).</p> <p>S'agissant de l'accompagnement des conjoints, l'effectif qui lui est consacré a été sanctuarisé (52 ETP).</p> <p>Le dispositif des CAEC (cellules d'accompagnement à l'emploi des conjoints) a été adapté à l'organisation des BdD afin d'appliquer le principe de proximité à l'accompagnement des conjoints. Ainsi 4 cellules (Limoges, Nantes, Évreux, Montpellier) ont été supprimées et 12 créées (Rochefort, Nîmes, Grenoble, Bourges, Creil, Monthléry, Vannes, Angers, Angoulême, Carcassonne, Nancy, Colmar).</p> <p>Les CAEC bénéficient de l'important effort consenti par Défense Mobilité en matière de formation de son personnel. Les formations, révisées et rendues obligatoires, améliorent la professionnalisation des conseillers à l'emploi des conjoints.</p> <p>Les nouveaux partenariats que noue Défense Mobilité avec de grandes entreprises comprennent systématiquement un volet dédié à l'emploi des conjoints.</p> <p>Défense Mobilité a signé une convention avec Pôle Emploi (PE) dans le cadre de la reconversion des militaires. Les conjoints ont été intégrés au public bénéficiaire, afin de faciliter l'accès aux prestations PE.</p>
<p><i>« Mettre au point les procédures nécessaires pour disposer de données fiables et régulières sur la durée du travail dans les armées et sur les absences entraînées par les activités opérationnelles »</i></p>	<p>Les travaux du groupe de travail ont abouti à la rédaction d'une directive du directeur de cabinet civil et militaire du ministère de la défense (n° 231000/DEF/CAB du 10 décembre 2009), publiée au bulletin officiel des armées n° 7 du 19 février 2010.</p> <p>Cette directive impose, par le biais des SIRH d'armée ou de formation rattachée, un suivi de l'absence irrégulière</p>

	et des congés liés à l'état de santé.
<i>« Mettre en place les moyens permettant de prévenir les difficultés de reconversion, notamment pour les militaires du rang »</i>	<p>La loi du 5 janvier 2011 sur la reconversion a ouvert aux volontaires de moins de quatre ans de service l'accès à un congé de reconversion de 20 jours.</p> <p>Elle a par ailleurs institué un congé pour la reprise ou la création d'entreprise, et la possibilité de déposer des statuts d'entreprise notamment durant un congé de reconversion, deux dispositions qui encourageront et faciliteront la création d'entreprises.</p> <p>Enfin, le congé fractionnable qu'elle instaure favorisera nettement la formation de reconversion en rendant possible la formation continue.</p> <p>La convention passée en 2010 avec Pôle Emploi met l'accent sur le retour à l'emploi des militaires de moins de quatre ans de service, ne pouvant accéder à la totalité des aides à la reconversion.</p>
<i>« Procéder à une analyse approfondie du chômage des anciens militaires afin de mieux en percevoir la réalité et les causes »</i>	<p>La connaissance du chômage des anciens militaires se heurte jusque là à la rupture de contact entre ce personnel et l'institution, qui rend pour l'instant impossible le suivi en continu de cette population et, partant, l'établissement d'indicateurs fiables.</p> <p>Depuis la recommandation du HCECM ont donc été conduites ou lancées les études suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mars 2010 : étude statistique et financière de l'évolution du chômage en 2008 et 2009, sur la base des données des armées (centres payeurs). - mi-2010 : étude qualitative, par le cabinet « Plein sens » qui a rendu ses conclusions en janvier 2011, d'une population ayant connu des difficultés de retour à l'emploi. - jusqu'à 2014 : suivi par cohorte des militaires quittant les armées d'avril à juin 2011 par la DRH-MD/SDEP au profit de l'ARD. <p>Sans attendre le résultat de ces études, l'ARD a diffusé en juillet 2010 un plan d'action contre le chômage ; un point sur l'ensemble des actions prévues a été fait avec les armées lors de réunions bilatérales en décembre.</p> <p>Le transfert du paiement des allocations chômage à Pôle Emploi, prévu à l'été 2011, améliorera à terme le suivi des chômeurs sur une base de données unique, ne comportant pas que des données financières (accès au Dossier Unique du Demandeur d'Emploi, DUDE)</p> <p>L'ARD met également depuis un an l'accent sur le suivi des candidats six mois après leur départ ce qui, une fois les informations entrées dans le système d'information ARIANE, permettra une meilleure connaissance de cette population.</p>

2- Rémunération des militaires

Recommandations	Etat d'avancement au 17 février 2011
<i>« Veiller à ce que les militaires placés dans</i>	Cette recommandation constitue l'un des objectifs fixés

<p><i>des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance »</i></p>	<p>par le ministre au groupe de travail sur la refondation du système indemnitaire des militaires.</p> <p>Dans le cadre du projet de système cible en cours de mise au point, l'état-major des armées (EMA) a conduit des travaux sur les primes et, si certains points appellent encore une analyse complémentaire, des arbitrages ont été rendus en début d'année par le chef d'état-major des armées concernant notamment les primes de milieu.</p> <p>Une fois le projet de système cible finalisé, il sera adressé au cabinet. Pour autant, des événements extérieurs au projet tels que la réforme sur les retraites ou la montée en puissance de la chaîne interarmées du soutien peuvent en modifier la physionomie</p> <p>L'attribution de la NBI par les responsables de programme LOLF et non plus par chaque état-major d'armée ou direction de service est toujours en cours d'étude.</p>
<p><i>« Veiller à ce que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'Etat prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir »</i></p>	<p>La liste des emplois fonctionnels militaires et civils du ministère de la défense et des anciens combattants a été actualisée en 2010, notamment pour tenir compte du transfert de la Gendarmerie au ministère de l'intérieur. Elle constitue la référence sur laquelle tous les responsables de programme peuvent s'appuyer. Elle autorise un contingent de 141 emplois fonctionnels qui ne concernent pas actuellement les colonels.</p> <p>La nouvelle bonification de l'encadrement supérieur militaire a fait l'objet d'une demande d'actualisation le 4 août 2010. Une suite favorable a été donnée par la DGAFP le 25 mars 2011 à l'exception de trois postes au motif qu'aucun texte en organisation ne justifiait la demande.</p>
<p><i>« Valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain »</i></p>	<p>Enfin, la DRH-MD mène une réflexion interne sur l'extension de la prime de fonctions et de résultats aux titulaires de ces emplois.</p> <p>Cette recommandation est prise en compte dans le cadre des travaux relatifs à la refondation du chantier indemnitaire des militaires (cf. supra).</p>
<p><i>« Examiner comment réorganiser le déroulement du début de carrière des militaires du rang afin d'assurer une progression raisonnable et différenciée de leur traitement de base au cours des premières années de service et mettre fin ainsi à un recrutement à un indice de base inférieur à l'indice minimum de la fonction publique »</i></p>	<p>L'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2009 des nouveaux statuts particuliers s'est traduite par la revalorisation des grilles indiciaires selon un plan triennal 2009-2011. Les deux premières annuités ont pris effet en 2009 et 2010 et la troisième annuité est en cours de réalisation.</p> <p>Par ailleurs, les mesures défense associées au plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées ou « MDA PAGRE » prévoient la revalorisation indiciaire de différents échelons terminaux de certains militaires non-officiers.</p>
<p><i>« Examiner comment aménager le déroulement du début de carrière des sous-officiers afin de différencier réellement la rémunération des jeunes sergents de celle des jeunes militaires du rang »</i></p>	<p>Lancé en 2004, ce plan devait s'achever en 2013. A l'initiative du ministre de la défense, sa mise en œuvre a été accélérée en 2009 et 2010 et devrait être menée à son terme en 2011.</p>
<p><i>« Examiner comment remettre en cohérence</i></p>	

<p><i>l'évolution de la rémunération avec l'évolution des responsabilités lorsque des sous-officiers supérieurs sont promus officiers tardivement »</i></p>	
<p><i>« Examiner comment élargir l'amplitude indiciaire des grades d'officier de façon à pouvoir pratiquer un avancement plus sélectif qui différencie plus nettement les carrières et qui assure ainsi une carrière plus rapide aux officiers les plus performants, tout en ménageant un espace de progression indiciaire pour les officiers non promus aux grades supérieurs.</i></p>	
<p><i>« Examiner comment élargir les perspectives de carrière dans le grade de colonel, en recourant, par exemple, à la formule des emplois fonctionnels »</i></p>	<p>S'agissant des colonels ou grades équivalents, le MINDEF poursuit l'augmentation du contingent HEB de l'échelon exceptionnel. En 2009, il a cru de 158 HEB amenant le contingent à 471. En 2011-2013, une mesure catégorielle a été retenue dans le cadre de la programmation budgétaire triennale pour créer un contingent nouveau de 150 postes par an jusqu'en 2013. Le nombre de HEB sera porté à 621 en 2011, à 771 en 2012 et à 921 en 2013.</p>
<p><i>« Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière »</i></p>	<p>Cette recommandation est prise en compte dans le cadre des travaux relatifs à la refondation du chantier indemnitaire des militaires (cf. supra).</p>

ANNEXE 2

Recommandations formulées dans le rapport 2008

1 – Mobilité des militaires

Recommandations	Etat d'avancement - février 2011
<p>« Allonger la durée des préavis de mutation avec changement de résidence, de telle sorte que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 80% des mutations soient prononcées avec un préavis supérieur ou égal à huit mois, en visant à terme un préavis d'une année dans la majorité des cas ; - moins de 5% des mutations soient prononcées avec un préavis inférieur à trois mois ; - la durée du préavis soit d'une année pour les militaires ayant un enfant handicapé ; - les militaires amenés à être mutés à leur retour d'opération extérieure aient connaissance de leur mutation avant leur déploiement » 	<p>L'objectif de 80 % en 8 mois est difficile à tenir en organisation (en particulier compte tenu des contraintes de restructuration). 80 % des mutations sont réalisées avec un préavis de 6 mois. Moins de 5 % des mutations sont prononcées avec un préavis de 3 mois.</p> <p>La durée d'un préavis d'un an pour les militaires ayant un enfant handicapé est recherchée.</p> <p>Enfin, les militaires amenés à être mutés à leur retour d'opérations extérieure sont informés de leur affectation avant leur déploiement.</p>
« Indiquer lors de la mutation une durée minimum et une durée maximum dans la future affectation ; prévoir un entretien personnalisé avec un gestionnaire de personnel si un impondérable vient remettre en cause ces prévisions »	Difficile à réaliser car contraire au principe de mobilité. Mais des informations sont données en gestion chaque fois que possible, notamment sur la mobilité fonctionnelle.
« Etendre à tous les militaires les entretiens d'orientation professionnelle avec un gestionnaire de personnel clairement identifié, aux moments clés de la carrière et lorsque l'intéressé est susceptible de faire l'objet d'une mutation avec changement de résidence »	La mise en œuvre de cette recommandation se poursuit. L'objectif est atteint pour les moments-clés de la carrière.
« Ménager une période de stabilité géographique pendant les trois à cinq années qui précèdent la limite d'âge des sous-officiers et des officiers jusqu'au grade de colonel »	Période de stabilité réalisée pour trois ans seulement, et dans la limite des impératifs de service.

2- Accompagnement de la mobilité géographique des militaires

2.1 - Logement

Recommandation	Etat d'avancement - février 2011
<p>« Faire bénéficier tout militaire muté, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au relogement sous l'une et une seule des trois formes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit l'attribution d'une indemnité mensuelle temporaire et dégressive d'aide au relogement dans le secteur 	<p>Ces éléments sont pris en compte dans les travaux du groupe de travail sur la refondation du système indemnitaire des militaires.</p> <p>Le projet de système cible en cours de mise au point propose une rénovation de l'aide au relogement. Elle pourrait être également attribuable aux célibataires. La proposition, adressée par la DRH-MD aux armées et</p>

<p><i>privé couvrant une fraction – par exemple de 30 à 40% en province et de 50 à 60% en région parisienne – d'un loyer de référence égal au loyer médian ou moyen dans la garnison pour un ménage civil de composition identique et de revenu similaire. Les loyers de référence devraient être actualisés annuellement en fonction de l'évolution des loyers du marché dans chaque garnison. Il reviendrait à chaque allocataire d'utiliser l'indemnité pour se loger, selon son choix personnel, comme locataire ou comme accédant à la propriété ;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - soit l'attribution d'un logement familial, avec un loyer réduit de façon à procurer à son occupant un avantage financier du même ordre que l'indemnité qu'il aurait perçue s'il s'était logé dans le secteur privé. L'aide à la pierre serait à terme strictement cantonnée aux garnisons où elle apparaît indispensable en raison de l'insuffisance de l'offre locative privée ou du montant particulièrement élevé des loyers ; - soit un hébergement en enceinte militaire » 	<p>formations rattachées, est à l'étude. Par ailleurs, le décret et l'arrêté publiés au <i>Journal officiel</i> le 12 janvier 2011 portant extension du bénéfice des primes et indemnités aux militaires ayant conclu un pacte civil de solidarité ouvre désormais le droit à la majoration pour charges militaires (MICM) aux militaires pacsés depuis au moins deux ans.</p> <p>La MICM a été revalorisée de 8,6 % en 2006 et de 4,8 % en région parisienne en 2007. Ces taux ont pour effet de porter la part du loyer couvert par la MICM à plus de 31 %.</p> <p>Dans certaines zones aux loyers plutôt modérés, l'octroi d'une indemnité mensuelle peut suffire pour préserver le taux d'effort du ménage. Il apparaît donc opportun de concentrer l'aide à la pierre dans les zones où les loyers sont particulièrement élevés (Paris, Lyon, villes du Sud essentiellement). C'est pourquoi les besoins ont été hiérarchisés dans le cadre de la nouvelle programmation des opérations de logement qui tient compte des restructurations annoncées.</p>
<p><i>« Améliorer l'entretien et accélérer le renouvellement du parc de logements concédés par nécessité absolue de service aux militaires de la gendarmerie »</i></p>	<p>L'entretien et le renouvellement du parc de logements concédés par nécessité absolue de service aux militaires de la gendarmerie relèvent depuis la loi n° 2009-971 du 3 août 2009 relative à la gendarmerie nationale du ministère de l'intérieur.</p> <p>Pour ce qui est des gendarmeries spécialisées, elles s'intègrent dans la politique du logement du ministère. Les gendarmes spécialisés sont logés par NAS dans les ensembles immobiliers domaniaux gérés au travers du bail civil qui lie la SNI à la défense. Comme tous les autres logements domaniaux, ils font l'objet de l'entretien par la SNI et des travaux de réparation et de réhabilitation par le SID, financés sur crédits DMPA pour l'essentiel lorsque celle-ci en est attributaire. Dans certains cas, notamment lorsque les ensembles immobiliers sont entièrement dédiés aux gendarmes spécialisés et que les armées de rattachement en sont attributaires, c'est sur les crédits de cette armée que sont financés les travaux. A noter que dans certains cas les gendarmes spécialisés sont logés dans des logements pris à bail. Dans ce cas, le loyer est pris en charge par l'armée de rattachement.</p>
<p><i>« Faire bénéficier de droit les militaires locataires de la caution solidaire des fonds de prévoyance, sous réserve que le loyer</i></p>	<p>L'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPFP) consent depuis 2009 à l'IGeSA, un prêt annuel, de 6,25 M€, sur 8 ans (soit un</p>

<p><i>n'excède pas 50% des revenus du ménage »</i></p>	<p>montant total de 50 M€) qui alimente le prêt complémentaire d'acquisition d'un logement délivré par l'IGeSA aux personnels affiliés au fonds de prévoyance.</p> <p>En 2009 92 % de l'enveloppe annuelle consacrée au prêt complémentaire a été consommée et 100 % en 2010 (soit 1348 prêts délivrés en 2010 contre 1152 en 2009). Afin de répondre à la demande croissante des adhérents, le montant initial du prêt annuel à l'IGeSA (6,25 M€) est porté, à compter de 2011 et pour les six années à venir, à 10 M€ ce qui permettra d'octroyer, annuellement, au personnel affilié aux fonds de prévoyance, 2000 prêts complémentaires d'accession à la propriété.</p> <p>L'IGeSA met également à la disposition des ressortissants défense un prêt mobilité-caution d'un montant maximum de 2400 euros qui permet de faire face aux dépenses de frais d'agence, de déménagement et de dépôt de garantie (celui-ci a été ramené à un mois de loyer dans le cas d'une location). Ce prêt est bien connu des ressortissants et largement utilisé (600 prêts environ délivrés en 2010).</p> <p>S'agissant de la mise en place d'un dispositif de caution solidaire, elle n'entre pas dans le champ des missions de l'EPFP ni de l'IGeSA. Il est rappelé que l'impact financier d'une telle caution (montant des engagements, évaluation des risques de défaillances) est potentiellement considérable. Celui-ci devrait être couvert par des provisions correspondant à la totalité du risque selon une règle de droit commun. Or, toutes les ressources de l'établissement sont mobilisées pour les paiements des allocations, la politique du logement et la couverture des aléas exceptionnels.</p>
<p><i>« Prendre les dispositions permettant d'améliorer la gestion du parc de logements familiaux et le service rendu aux usagers :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>doter les bureaux de logements des moyens humains et techniques supplémentaires leur permettant d'accueillir et renseigner les demandeurs de logement et de leur donner une information personnalisée sur l'état de leur dossier et leurs perspectives de succès en fonction des caractéristiques de leur demande ;</i> - <i>expérimenter, dans un ressort géographique limité, "l'externalisation" de la gestion du logement familial ;</i> - <i>adresser les ordres de mutation aux bureaux des logements dès leur édition et sous un format informatique directement exploitable par ces derniers ;</i> 	<p>La création des bases de défense entraîne une réorganisation de la chaîne technique du logement, avec le passage de 121 bureaux du logement de garnison à 50 bureaux logement de base de défense. Les bureaux ainsi créés sont renforcés avec pour objectif de leur donner une taille critique, à la fois en personnels affectés et en nombre de dossiers à traiter, afin que les personnels acquièrent une technicité indispensable à un service efficace.</p> <p>Parallèlement, le système informatique de gestion des logements a été modernisé. Il sera complété prochainement d'un portail Internet/intranet.</p> <p>La faisabilité de cette expérimentation sera étudiée à l'issue de la remise à plat de la chaîne technique du logement rendue nécessaire par la création des bases de défense.</p> <p>Une étude est en cours afin d'obtenir de la direction des ressources humaines de l'armée de terre un fichier informatique afin de connaître au plus tôt les décisions de mutation des personnels arrivant ou partant des garnisons. Cette démarche fera l'objet d'un protocole entre la</p>

<p>- se fixer comme objectif de prononcer 80% des attributions de logements familiaux au moins deux mois avant la date de mutation du demandeur. A défaut d'attribution dans ce délai, informer systématiquement le demandeur sur la situation du parc et des demandes afin qu'il puisse décider en connaissance de cause de maintenir sa demande, de la modifier ou de se tourner vers le secteur locatif privé »</p>	<p>direction des ressources humaines de l'armée de terre et la direction de la mémoire, du patrimoine et des archives qui se chargera de diffuser l'information aux Bureaux logements de BdD. A terme, cette démarche sera menée avec les autres bureaux du personnel des états-majors.</p> <p>Information des demandeurs : le site internet du BILRIF communique régulièrement les statistiques sur l'état des demandes de logements. Il est prévu une mise à jour tous les 15 jours.</p> <p>Par ailleurs, la DMPA a entamé une réflexion sur la mise en place d'un portail logement sur Internet afin de communiquer sur les aspects du logement.</p> <p>Les efforts consentis par le ministère de la défense en matière de logement vont être amplifiés par la mobilisation des réserves de l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPFP), créé en mai 2007.</p> <p>C'est ainsi que 300 M€ supplémentaires seront consacrés au financement du logement pour les personnels militaires. Sur ces 300 M€, l'établissement public prévoit d'investir 250 M€ pour proposer au personnel jusqu'à 2 000 logements. Ces crédits seront investis dans des conventions de réservation de logements auprès de différents opérateurs (bailleurs sociaux ou autres) similaires à celles réalisées sur crédits budgétaires par le ministère de la défense. Les logements seront ensuite mis à la disposition du ministère de la défense qui se chargera de leur attribution aux personnels affiliés aux fonds de prévoyance et de leur gestion. Les 50 M€ restant servent à augmenter le montant des prêts logements distribués par l'IGESA (16 000 € contre 11 000 € précédemment).</p> <p>L'effort porte non seulement sur les régions où le marché immobilier est tendu mais aussi sur les régions où la capacité du parc devra être adaptée afin de répondre au mieux aux besoins induits par les mouvements d'unités transférées ou restructurées.</p> <p>Les deux premières conventions ont été signées fin 2010 en Ile de France pour la livraison de 24 logements. D'autres sont en cours de préparation pour signature en 2011 (représentant la livraison de près de 160 logements) et les années suivantes (livraison de 645 logements d'ores et déjà programmée d'ici à 2014).</p>
<p>« Prendre les dispositions législatives et réglementaires permettant de mettre un terme aux occupations irrégulières de logements familiaux et d'améliorer l'accès au logement social pour les militaires ayant fait l'objet d'une mutation :</p>	
<p>- modifier la loi n°89-462 du 6 juillet 1989</p>	<p>Concernant les logements conventionnés, la jurisprudence</p>

<p>tendant à améliorer les rapports locatifs afin d'insérer une disposition prévoyant que, lorsque le logement pris à bail a fait l'objet d'une convention de réservation passée par une administration publique au profit de ses agents éligibles à une telle prestation, la perte de la qualité d'éligible constitue un motif légitime de résiliation du bail ;</p>	<p>prévoit que le locataire puisse se maintenir dans les lieux malgré la perte de sa qualité d'éligible. De ce fait, une modification de la législation paraît difficilement envisageable. Concernant les logements domaniaux, les locataires du parc sont liés par une convention d'occupation précaire, comme cela a toujours été le cas, convention qui prévoit la mise en œuvre de pénalités financières s'alourdissant au fil du temps s'ils se maintiennent indûment dans les lieux.</p>
<p>- insérer dans l'arrêté du 29 juillet 1987 modifié, relatif aux plafonds de ressources des bénéficiaires de la législation sur les habitations à loyer modéré et des nouvelles aides de l'Etat en secteur locatif, une disposition permettant, pour apprécier les ressources du demandeur, de prendre en compte les revenus actuels du ménage lorsque, à la suite d'une mutation professionnelle, ils sont inférieurs aux revenus de l'avant-dernière année précédant celle de la signature du contrat de location »</p>	<p>L'arrêté du 29 juillet 1987 a été modifié dans le sens proposé par l'arrêté du 26 juin 1998 qui a introduit une modification essentielle (article 4 dudit arrêté) : si le ménage peut justifier d'une baisse substantielle de ses revenus (diminution supérieure ou égale à 10 % entre les années N-2 et N-1), ce sont les revenus des 12 derniers mois qui seront pris en compte pour le calcul du plafond des ressources.</p>

2.2 – Indemnités liées à la mobilité

Recommandations	Etat d'avancement - février 2011
<p>« Refonder et simplifier les indemnités liées à la mobilité en s'inspirant des principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une indemnité de mutation unique, servie à tous les militaires mutés avec changement de résidence ; - un taux de base pour les célibataires et un taux supplémentaire par personne à charge (conjoint déclaré et enfants) ; - un coefficient multiplicateur fonction du nombre cumulé de mutations sur la carrière, applicable pour tous à partir de la troisième mutation ; - un coefficient multiplicateur significatif en cas de mutation vers la région parisienne » 	<p>Cette recommandation est étudiée dans le cadre de la refondation du système indemnitaire des militaires.</p>

2.3 – Reconnaissance d'affectation

Recommandations	Etat d'avancement - février 2011
<p>« Porter la durée de la reconnaissance d'affectation à trois jours francs dans la nouvelle garnison augmentés du temps de trajet aller et retour ; adapter en</p>	<p>La décision ministérielle n° 3673/DEF du 22 mars 2010 accorde aux militaires appartenant à une unité ou formation faisant l'objet d'une fermeture ou transfert, de trois jours, en sus des délais nécessaires au trajet aller et</p>

<i>conséquence l'allocation versée par l'action sociale des armées »</i>	retour, pour reconnaître leur nouvelle affectation et accomplir les formalités nécessaires à leur installation.
<i>« Indemniser l'utilisation du véhicule personnel en indemnités kilométriques et non plus aux tarifs de la SNCF »</i>	L'article 13 du décret n° 2009-545 permet au militaire d'utiliser son véhicule terrestre à moteur sur autorisation de l'autorité militaire. Dans ce cas, le militaire est remboursé sur la base des indemnités kilométriques réglementaires. Par ailleurs, l'article 12 du même décret précise que l'autorité ordonnant le déplacement choisit le moyen de transport au tarif le moins onéreux ou, lorsque l'intérêt du service l'exige, le plus adapté à la nature du déplacement.

2.4 – Prise en charge du déménagement

Recommandations	Etat d'avancement - février 2011
<p><i>« Rénover et simplifier le régime de prise en charge des déménagements à partir des principes suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>le militaire muté dans l'intérêt du service ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de son mobilier vers sa nouvelle affectation ;</i> - <i>c'est le contenu du domicile qui est déménagé, sans plafond de prix ni de volume. Les frais annexes (portage, étages, monte-meubles, assurance) sont intégralement pris en charge ;</i> - <i>il revient à l'administration d'encadrer le prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement. Chaque prestation particulière demeurerait régie par un contrat de droit privé conclu entre le militaire et un déménageur conventionné et respecterait les clauses, notamment tarifaires, de la convention-cadre ;</i> - <i>l'administration paie directement le déménageur »</i> 	<p>L'objectif de la réglementation actuelle est la prise en charge intégrale du déménagement effectué dans des conditions normales. Mais des limites doivent cependant être prévues afin d'éviter des dérives. Ces limites doivent être réalistes eu égard à la réalité économique du marché des déménagements. Afin de tenir compte de l'augmentation des coûts, le plafond financier a été réévalué de 4,5 % en moyenne en 2008 et de 2,22 % en moyenne en 2009.</p> <p>Par ailleurs, la marine nationale et l'armée de terre ont conclu à titre expérimental un partenariat avec une société privée. Ce partenariat permet aux militaires qui le souhaitent de mandater cette société afin qu'elle se charge d'effectuer la mise en concurrence exigée par l'administration.</p> <p>Enfin, un partenariat a été conclu avec l'Union des groupements d'achats publics (UGAP) permettant à la Défense de recourir, au profit de ses ressortissants, à un marché public de déménagement de particuliers conclu par l'UGAP. Ainsi, les militaires qui le souhaitent ont la possibilité d'être déménagés par la société titulaire du marché. Ce système n'aboutit pas à imposer de nouvelles contraintes aux militaires : le déménagement par ce biais est facultatif. Le militaire qui choisit cette possibilité ne relève plus du décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 : il n'a pas à mettre en concurrence plusieurs sociétés de déménagement et n'a pas à avancer le montant de la facture de déménagement, qui est directement réglées par l'administration.</p>

2.5 – Travail du conjoint

Recommandations	Etat d'avancement - février 2011
<i>« Dans le cas des couples de militaires : sauf cas particulier (outré-mer, absence de poste vacant correspondant au grade et à la qualification), ne muter un militaire que si son conjoint peut être muté »</i>	Ces dispositions ont été intégrées dans le Code de la défense.

<i>simultanément dans la même garnison ou dans une garnison proche »</i>	
<i>« Au ministère de la défense, réserver 20% des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics »</i>	Il n'apparaît pas envisageable, en gestion, de "geler" un pourcentage, même limité, de postes aux fins d'accueillir des conjoints, a fortiori sur une base géographique resserrée, les mouvements mis en échec par ce gel constituant au demeurant autant de débouchés perdus pour les conjoints. La réaffirmation de la préférence, associée à une organisation de la mobilité sur la base d'un plan de mutation civil, pendant du PAM, constituerait une voie de progrès a priori plus efficace.
<i>« 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 »</i>	L'accompagnement de la mobilité professionnelle des fonctionnaires conjoints de militaires est assurée par la cellule "mobilité des familles" de la sous-direction de la gestion collective du personnel civil de la DRH-MD. Les informations sur le dispositif d'accompagnement, les formalités à remplir ainsi que les coordonnées de cette cellule sont facilement accessibles sur le site intradef du SGA (rubrique "vie pratique-aide à la mobilité des conjoints"). S'agissant des conjoints de militaires relevant du ministère de l'éducation nationale, une cellule spécifique est également activée au sein de la sous-direction GCPC. Ses coordonnées sont disponibles sur le site précité du SGA.
<i>« Conclure au niveau central des accord avec de grandes entreprises à réseau pour faciliter l'insertion professionnelle des conjoints de militaires »</i>	Pour ce qui concerne l'accompagnement des conjoints de militaires recherchant un emploi dans le secteur privé, outre l'action du réseau des 25 cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC), le ministère de la défense a conclu des conventions de partenariat avec de grands employeurs de niveaux national et international (Auchan, ERDF, AXA, ... ou plus récemment SPIE et ALSTOM). Ainsi, à ce jour, sur les 41 conventions de partenariat signées avec des entreprises, associations et fédérations professionnelles, seule l'une d'entre elles n'intègre pas de disposition particulière relative à l'insertion professionnelle des conjoints des ressortissants de la Défense. Au titre de l'année 2010, plusieurs dizaines de conjoints ont d'ailleurs obtenu un emploi au sein de ces entreprises partenaires telles que la SNCF, AXA, SODEXO.
<i>« Affecter du personnel stable et professionnel du placement dans les organismes chargés de la reconversion des militaires et de l'aide à l'emploi des conjoints ; rapprocher ces deux types d'organismes de telle sorte que les demandeurs comme les offreurs d'emploi aient, au niveau territorial pertinent, un interlocuteur unique et identifié »</i>	Le principe de la stabilité est acquis ; les protocoles en cours de signature avec les armées prévoient une affectation minimale de 6 ans pour l'armée de terre et la Marine, 5 ans pour l'armée de l'air (qui en pratique affecte son personnel pour plus longtemps). La création de Défense Mobilité en 2009 et la mise en place du système de management par la qualité en 2010 ont permis de créer des synergies au bénéfice des conjoints : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ouverture de la formation initiale des acteurs de la reconversion aux CAEC. ➤ Prospections communes des entreprises avec les chargés de relations entreprises (CRE). ➤ Intégration des CAEC au sein des Antennes Défense

	<p>Mobilité, leur permettant de bénéficier du soutien et de l'expertise des CRE sur zone.</p> <p>Inscription des conjoints sur le portail internet de la reconversion, leur permettant de déposer des CV et d'accéder aux offres d'emploi.</p>
<p><i>« Expérimenter, dans un ressort géographique limité, l'externalisation des prestations de reconversion des militaires et d'aide à l'emploi des conjoints »</i></p>	<p>Toutes les prestations d'orientation (hormis l'entretien bilan-orientation), d'accompagnement direct vers l'emploi et de formation professionnelle sont actuellement assurées par des consultants ou des cabinets privés, dans le cadre de marchés publics ou de conventions individuelles. Cette approche permet aux militaires en reconversion de bénéficier des dernières évolutions relatives aux techniques d'accompagnement de la mobilité professionnelle et d'une actualisation permanente de l'information sur le marché de l'emploi. Les conjoints du personnel de la défense relèvent du service public de l'emploi (SPE). Les actions techniques (orientation, formation) développées à leur profit sont donc fortement externalisées. Le dispositif des CAEC mis en place par le ministère de la défense vise à individualiser et à personnaliser l'accompagnement vers l'emploi des conjoints, complétant ainsi l'action du SPE.</p>

2.6 – Garde et scolarité des enfants

Recommandations	Etat d'avancement - février 2011
<p><i>« Poursuivre la politique actuelle en matière de création de crèches défense et de réservation de berceaux dans les crèches publiques et inter entreprises »</i></p>	<p>Le ministère poursuit sa politique volontariste en matière de petite enfance et a fixé les orientations 2010-2014¹ de la politique de développement des capacités d'accueil des jeunes enfants de ressortissants. Il est envisagé la création d'une crèche, au moins, par base de défense, en favorisant la construction de structures ministérielles gérées par l'IGeSA.</p> <p>Par ailleurs, pour consolider l'offre en nombre de places de crèches au sein de garnisons majeures, il est prévu de procéder à la réservation de berceaux dans le cadre de marchés publics importants (entre 10 et 15 berceaux, voire plus).</p>
<p><i>« Encourager la vocation d'assistante maternelle parmi les conjoints de militaires, notamment en attribuant des logements adaptés à l'exercice de cette profession »</i></p>	<p>Le ministère est très sensible à l'emploi des conjoints de militaires en qualité d'assistant maternel. Deux réseaux d'assistants maternels (RAM) fonctionnent actuellement à Strasbourg et à Toulon. Des subventions sont par ailleurs accordées aux RAM de Gap (Hautes-Alpes), Varcès (Isère), Le Valdahon (Doubs) et Bourg-Saint-Maurice (Savoie).</p> <p>Enfin, conformément à la demande du ministre de la défense, une étude est en cours pour expérimenter la mise en place d'une maison d'assistants maternels dans une caserne de gendarmerie.</p>
<p><i>« Mener une action auprès du ministère de l'éducation nationale afin de faciliter l'inscription scolaire et universitaire des enfants des militaires mutés tardivement »</i></p>	<p>Le système RAVEL (recensement automatisé des vœux des élèves), qui permettait aux futurs bacheliers d'Ile de France et, par dérogation, aux enfants des personnels civils et militaires de la défense scolarisés hors de cette</p>

¹ Directive n° 5304/DEF/CAB du 22 avril 2010.

	<p>région de se pré-inscrire à l'université avant de subir les épreuves de l'examen, a été supprimé.</p> <p>Le rectorat de Paris a désormais mis en place une nouvelle procédure accessible sur Internet. Celle-ci permet à tous les élèves, où qu'ils se trouvent sur le territoire, dans les DOM-COM ou à l'étranger, d'exprimer directement leurs choix et leurs intentions sur le site http://www.admission-postbac.fr.</p>
--	---

2.7 – Célibat géographique

Recommandations	Etat d'avancement - février 2011
<p>« <i>Elaborer et formaliser une politique du logement des célibataires géographiques visant notamment :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>à donner aux célibataires géographiques une priorité d'accès à l'hébergement en enceinte militaire supérieure à celles des sous-officiers ou officiers "célibataires selon l'état civil" ;</i> - <i>à développer, prioritairement en région parisienne, les possibilités d'hébergement en chambres "conventionnées" situées hors des enceintes militaires ;</i> - <i>à ouvrir aux célibataires géographiques l'accès au parc de logements familiaux, notamment en permettant la colocation, ce qui pourrait, en outre, contribuer à réduire le nombre de logements vacants »</i> 	<p>L'ouverture de l'accès des célibataires géographiques est déjà prise en compte par l'instruction n°266/DEF/SGA du 10 mars 2008 (article 3). La possibilité d'ouvrir un accès non prioritaire aux célibataires géographiques dans la limite des disponibilités est déjà mise en œuvre dans certaines garnisons.</p> <p>Concernant la colocation, les difficultés sont nombreuses en raison de la clause de solidarité qui rend chaque locataire redevable de la totalité des sommes dues en cas de défaillance ou de départ d'un colocataire et sur le plan de la gestion locative.</p> <p>Un essai d'expérimentation a échoué, faute de candidat volontaire.</p> <p>De façon générale, la politique d'hébergement relève de l'EMA et des états-majors d'armées.</p>

ANNEXE 3

Recommandations formulées dans le rapport 2009

Reconversion des militaires

1 – Amélioration du pilotage de la politique de reconversion

Recommandations	Mesures prises
<p>« Professionnaliser rapidement la chaîne de reconversion et introduire dans son fonctionnement les méthodes modernes d'accompagnement vers l'emploi, notamment :</p>	<p>La formation des conseillers en emploi (CE) et des chargés de relations entreprises (CRE) de Défense Mobilité a été un axe majeur pour l'Agence en 2010. Cette formation s'articule, depuis le mois de septembre 2010 en 3 phases :</p> <p>Un tutorat permettant aux nouveaux arrivants de découvrir leur métier lors d'une période bloquée au sein de chaque Pôle défense Mobilité (PDM), puis d'assister comme observateur aux principales phases d'un accompagnement, avant de conduire ces mêmes accompagnements sous la responsabilité du tuteur.</p> <p>Une formation initiale d'une durée de 15 jours (1 mois en 2011), après le tutorat, permet d'acquérir les connaissances théoriques liées à la reconversion ainsi que la méthodologie nécessaire pour conduire un accompagnement.</p> <p>Une formation continue sur deux années, permet de consolider les savoir-faire et savoir être, notamment par l'acquisition des aptitudes à faire passer des tests de personnalité utilisés par les cabinets d'outplacement comme le SOSIE et le MBTI.</p>
<p>- le suivi personnalisé des candidats, de l'orientation au placement, par un référent unique ;</p> <p>- la complémentarité entre les conseillers en emploi (chargés de l'information des candidats, de l'orientation et de l'évaluation des besoins en formation) et les conseillers en relations avec les entreprises (chargés de la constitution des réseaux, des relations avec les employeurs et du placement) »</p>	<p>Le « conseiller en emploi référent », qui suit le candidat tout au long de son parcours, est mis en place.</p> <p>Les processus de réalisation prennent en compte les deux métiers de conseiller en emploi et de chargé de relations entreprises et leurs points de convergence. Le chargé de relations entreprises apporte notamment son expertise placement à la préparation de l'enquête métier, à la définition du projet professionnel (confrontation au marché de l'emploi, caractère réaliste et réalisable), et à sa validation.</p> <p>Ces processus ont été formalisés dans le cadre du management par la qualité.</p>
<p>« Conserver le rôle pivot de l'échelon opérationnel de contact, situé au sein du groupe de soutien des bases de défense »</p>	<p>Les structures de l'ARD sont maintenant déployées au sein même des bases de défense. Les chefs de pôles et d'antennes défense mobilité sont en relation permanente avec les chefs d'organismes et de GSBdD pour tout ce qui concerne la reconversion et son soutien.</p> <p>L'ARD compte une antenne par BdD. L'effectif affecté dans les antennes représente 500 ETP sur un effectif total de 680 en 2011.</p>
<p>« Garantir aux candidats, pendant la phase initiale d'information et d'orientation, une confidentialité maximale des entretiens »</p>	<p>La charte d'engagement réciproque entre le candidat et l'agence et les conventions avec les armées érigent la confidentialité en principe. Elle est prise en compte dans les processus de gestion des armées et d'accompagnement de l'Agence.</p>

	L'enquête menée auprès de 6000 militaires ayant quitté les armées en 2010 montre que, parmi ceux qui n'ont pas eu recours à défense mobilité, seuls 1 % ont évoqué la crainte d'une communication de ce projet à leur hiérarchie.
<p>« Mettre en place un véritable contrôle de gestion reposant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la définition de grands objectifs pour la politique de reconversion ; - le développement d'un système d'information unifié prenant en compte la totalité des informations relatives à la reconversion ; - l'instauration de méthodes d'analyse des actions engagées permettant d'orienter, en fonction des objectifs quantitatifs retenus et de l'évaluation des résultats, l'action conduite par l'agence Défense Mobilité et les armées » 	<p>La carte stratégique fixant à l'agence ses objectifs, déclinés à partir de ceux arrêtés par le ministre, a été adoptée fin 2009 par le conseil de gestion. L'instruction ministérielle relative à la politique de reconversion des militaires a fait l'objet d'une refonte le 15 avril 2010.</p> <p>Le système ARIANE est développé et en cours d'installation ; il regroupera en un système unique toutes les données d'accompagnement des candidats quelque soit leur armée.</p> <p>La carte stratégique formalise les objectifs principaux à atteindre par l'Agence ; les indicateurs des objectifs contributifs sont déjà sous contrôle de gestion. Le système Ariane permettra l'établissement d'indicateurs en continu, propices au pilotage des activités « métier ». Le système de management par la qualité complète ce dispositif.</p>
« Conduire une analyse approfondie des raisons pour lesquelles une majorité de militaires quittant les armées ne recourent pas au dispositif de reconversion »	<p>Les « enquêtes terrain » de 2009 et 2010 avaient notamment pour objectif de répondre à cette question. Recensant les réponses d'environ 6000 partants chaque année, elles ont une bonne valeur statistique.</p> <p>Les militaires quittant les armées ont maintenant en majorité recours au dispositif de reconversion. Parmi ceux qui ne le font pas, 30 % évoquent le fait de s'être reconvertis seuls, et environ 20 % le souhait de ne pas retravailler. Seuls 1 % ont mentionné le souhait de laisser la hiérarchie dans l'ignorance de leur projet.</p> <p>Une campagne de communication élaborée par l'agence Publicis Consultants sera réalisée entre le 15 mars et le 15 avril 2011, puis renouvelée au second semestre.</p>
« Etudier les mesures supplémentaires permettant d'augmenter significativement le nombre de militaires bénéficiant d'une évaluation et d'une orientation professionnelle avant leur départ »	<p>La loi du 5 janvier 2011, ouvrant des possibilités intéressantes aux volontaires de moins de quatre ans de service, devrait en attirer de très nombreux vers Défense Mobilité.</p> <p>Une campagne de communication orchestrée par Publicis à partir de mars 2011 devrait accroître notablement la notoriété, notamment interne, de l'Agence.</p> <p>L'Agence, les bases défense et les gestionnaires poursuivent leurs efforts pour proposer à chaque partant les services de Défense Mobilité.</p>

2 – Structuration du dispositif de reconversion autour des problématiques spécifiques à trois catégories de militaires et priorité donnée aux militaires effectuant une carrière courte

Recommandations	Mesures prises
« Développer l'orientation individuelle des jeunes militaires partant avant 4 ans de	La mise en place du système de management par la qualité a permis de définir un processus

<p><i>service en mettant en place un soutien personnalisé pour ceux qui sont confrontés à une problématique d'insertion professionnelle, en développant des actions d'insertion en partenariat avec des organismes spécialisés et en favorisant le suivi de cette catégorie de personnel après leur départ des armées »</i></p>	<p>d'accompagnement des publics « sensibles ».</p> <p>La convention signée en juin 2010 avec Pôle Emploi (PE) est particulièrement ciblée sur les militaires de moins de quatre ans de service sans qualification, auxquels PE accorde des prestations analogues à celles de Défense Mobilité. Dans ce cadre des synergies sont recherchées avec des organismes spécialisés comme les missions locales.</p> <p>La loi du 5 janvier 2011, qui permet d'accorder un congé de reconversion de 20 jours aux volontaires, est une avancée significative qui devrait en attirer un grand nombre vers Défense Mobilité, qui pourra les accompagner avec Pôle emploi.</p>
<p><i>« Donner clairement priorité, dans la politique de reconversion, aux militaires, sous contrat et de carrière, quittant les armées à l'issue d'une carrière courte, d'une durée comprise entre 4 et 20 ans et mettre en place les indicateurs permettant à Défense Mobilité de vérifier que l'ensemble des moyens de reconversion sont effectivement mis en œuvre prioritairement au bénéfice de ces militaires »</i></p>	<p>Les militaires de 4 à 15 ans de service bénéficient maintenant de la gratuité des formations dispensées au sein de centres AFPA et au CMFP.</p> <p>Cette recommandation ne fait pas l'unanimité dans les armées, selon le principe de l'égalité de tous les militaires et au regard des objectifs de déflation d'effectifs.</p>
<p><i>« Développer, tout particulièrement pour les militaires quittant les armées après une carrière courte, les entretiens individuels d'évaluation et d'orientation professionnelle et mettre en place les indicateurs permettant de suivre la mise en oeuvre de cette politique »</i></p>	<p>La reconversion reposant sur le seul volontariat, c'est la communication qui peut amener ce public spécifique vers les prestations de Défense Mobilité. Quant aux indicateurs de suivi de cette politique, le système Ariane les fournira en continu.</p>
<p><i>« Orienter l'attribution des aides à la formation professionnelle préférentiellement vers les militaires quittant les armées entre 4 et 20 ans de service »</i></p>	<p>L'offre prioritaire en matière d'aide à la formation concerne les militaires de plus de 4 et moins de 15 années de services effectifs à la date de radiation des contrôles ainsi que les militaires contractuels de plus de quinze années de service.</p> <p>L'offre de service principale demeure le marché interministériel Bercy AFPA, ainsi que les formations assurées par l'ONAC et les procédures sous marchés.</p> <p>Enfin, il reste la procédure d'achat sur facture pour toutes les autres formations non accessibles au titre des prestations précédentes.</p> <p>A titre indicatif, les 1927 formations accordées en 2010 se répartissent comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personnel sous contrat : 1600 (83 %) - Personnel de carrière : 327 (17 %) - Personnel de plus de 15 ans de service : 745 (39 %) - Personnel de moins de 15 ans de service : 1164 (61 %) <p>Dans le cas où le personnel de plus de 4 années de service ne souhaite pas ou ne peut pas demander un congé de reconversion, il existe également un autre mode de prise en charge d'une formation a posteriori sous la forme du remboursement des cycles d'enseignement ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).</p>
<p><i>« Développer et diversifier les partenariats en matière de formation professionnelle, de</i></p>	<p>Neuf marchés publics sont actuellement mis en œuvre par Défense Mobilité pour l'ensemble des formations.</p>

<i>manière à réduire la part des stages réalisés hors marchés formalisés et à augmenter ainsi le volume de prestations accordées »</i>	La nouvelle loi relative à la reconversion va autoriser l'élaboration de nouveaux marchés de formation, actuellement à l'étude.
<i>« Ne pas systématiquement tirer prétexte de la détention de qualifications antérieures pour refuser l'attribution d'une aide à la formation dans le cas d'un projet professionnel constitué et cohérent »</i>	Lors du parcours de reconversion, la validation du projet professionnel d'un candidat à un emploi dans le secteur privé permet de définir si une aide sous forme de formation professionnelle est nécessaire à la réalisation de son projet. Les directives données à l'ensemble de la chaîne Défense Mobilité indiquent très clairement que la notion d'acquis professionnel directement transposable n'est pas le seul critère d'appréciation de la pertinence d'une formation de reconversion, mais un simple élément pouvant consolider le projet professionnel. Il est désormais possible d'accorder une formation dans un domaine différent des acquis détenus antérieurement si le projet professionnel conduit à un emploi pérenne.
<i>« Au-delà des besoins conjoncturels du ministère de la défense pour la période 2009-2014, faire que les recrutements de la fonction publique réservent une place significative aux militaires, en particulier à ceux qui n'accomplissent qu'une carrière courte »</i>	Un effort de communication à destination des administrations recruteuses a été conduit et devra être maintenu afin d'inciter ces dernières à recruter des militaires y compris ceux qui accomplissent une carrière courte. En parallèle, un accompagnement des militaires dans leur reconversion est nécessaire pour qu'ils répondent aux attentes des administrations. Ces actions sont développées dans les réponses suivantes.
<i>« Au sein du ministère de la défense, valoriser réellement les possibilités ouvertes en matière de détachement dans la fonction publique par la loi sur la mobilité, et les intégrer pleinement dans la politique de gestion des ressources humaines »</i>	L'esprit de cette loi est de faciliter les parcours professionnels. Ceux-ci doivent effectivement être anticipés et valorisés par les DRH d'armée qui sont les seules habilitées à gérer cette mesure. Les décrets d'application en cours de discussion avec la DGAFP devraient permettre de mettre en place réellement ces dispositions.
<i>« Incrire totalement l'accès aux emplois publics dans le processus de reconversion, notamment à travers :</i> - <i>l'amélioration de la formation des conseillers emplois sur ce mode de reconversion ;</i> - <i>la mise en place d'aides à la préparation aux recrutements de la fonction publique (rédaction de CV et de lettres de motivation, formation des militaires aux principales caractéristiques de la fonction publique et des emplois recherchés, aide à la préparation d'entretiens de recrutement) ;</i> - <i>l'instauration de contacts étroits entre les échelons déconcentrés de Défense Mobilité, les centres de gestion de la fonction publique territoriale et les services de recrutement des collectivités locales »</i>	Toutes les mesures recommandées ont été prises en 2010 : La procédure d'accès aux fonctions publiques a été définie dans le cadre de la démarche qualité mise en œuvre au sein de l'ARD. Les candidats aux fonctions publiques sont accompagnés exactement selon les mêmes procédures que vers le secteur privé. Par ailleurs, deux référents fonction publique par pôle défense mobilité ont été désignés et formés ; ils sont chargés d'animer le réseau des conseillers en emploi et des chargés de relations entreprises de leur zone de compétence sur cette thématique, de diffuser les informations et outils mis à disposition par le bureau accès aux fonctions publiques de la direction de l'ARD : outils de communication à destination des recruteurs et des candidats, référentiel juridique et fiches réflexes sur les points soulevant des difficultés, référentiel métiers territoriaux validé par le CNFPT. De plus, deux marchés de formation ont été passés, l'un pour approfondir les connaissances de l'ensemble du réseau de défense mobilité sur les fonctions publiques et les techniques spécifiques de recherche d'emplois (rédaction de CV et lettre de motivation) ; l'autre pour les candidats (sessions de connaissance des FP, e-learning sur les connaissances administratives et de culture générale, session de rédaction du CV et de la

	<p>lettre de motivation, préparation aux entretiens).</p> <p>Sur le plan de la communication en direction des recruteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au niveau central, des réunions de travail avec l'ensemble des ministères et services ont été conduites au cours du dernier trimestre 2010 et sont programmées pour le semestre à venir. Une intervention auprès des plateformes RH interministérielles est prévue le 23 mars 2011 dans les locaux de la DGAFP. Des rencontres régulières autour de petits déjeuners et une manifestation avec les DRH en juin 2011 sont également programmées. - Au plan local, tous les pôles ont pris contact avec les administrations locales, plateforme RH interministérielle, mairies importantes,... <p>L'ensemble de ces actions a d'ailleurs permis de reclasser en 2010 plus de 2 100 militaires, soit plus de 67 % d'augmentation depuis 2008 (1 252).</p>
« Augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) »	<p>Pour répondre aux exigences de la commission nationale de la certification professionnelle, Défense Mobilité a engagé plusieurs actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développement et professionnalisation de la chaîne fonctionnelle de la certification. L'année 2010 a été consacrée à la réécriture des dossiers selon les critères de la CNCP et à la formation, à l'initiative de Défense Mobilité, de tous les acteurs des armées (entre mai et octobre 2010). - Etablissement d'un échéancier prévisionnel des certifications sur 2011-2013 : 31 saisines de dossier de certification prévues auprès du secrétariat national de la commission au premier semestre 2011.
« Déterminer au sein de chaque armée, et en fonction des priorités de gestion, des catégories de militaires pour lesquelles une politique active de VAE serait plus particulièrement développée, que ce soit aux fins de formation professionnelle ou aux fins de prise en compte du parcours professionnel »	<p>Un projet d'expérimentation avec l'enseignement supérieur, visant essentiellement le public "officiers", est à l'étude.</p> <p>D'autre part, le renouvellement d'une convention VAE avec l'éducation nationale est en cours.</p>
« Mieux intégrer la VAE dès le début du parcours professionnel des militaires à carrière courte »	<p>La professionnalisation de la chaîne des référents VAE de Défense Mobilité est quasiment achevée. Elle permet ainsi le développement de la compétence VAE au sein des antennes réparties sur le territoire afin d'informer tous les militaires, quel que soit leur profil de carrière. 190 séances d'information ont été menées en 2010 sur le seul sujet de la VAE.</p> <p>Certains dispositifs de VAE s'adaptent bien aux carrières courtes, comme la convention avec l'éducation nationale sur la sécurité. D'autres dispositifs analogues seront développés dans l'avenir.</p>
« Poursuivre et amplifier le développement de la VAE collective »	<p>L'accompagnement VAE sur les titres du ministère de la défense alterne entretiens personnalisés et collectifs. Des projets de convention sont en cours d'étude avec des organismes externes (AFT/IFTIM, éducation nationale et enseignement supérieur).</p>
« Subordonner l'attribution d'une aide à la formation professionnelle aux militaires »	<p>Défense Mobilité a confié à l'Association pour la reconversion civile des officiers et sous-officiers</p>

<p><i>quittant les armées après l'âge de 50 ans à la validation d'un projet professionnel par un opérateur extérieur au ministère de la défense »</i></p>	<p>(ARCO) et à l'Antenne cadres supérieurs d'entreprise (ACSE) la validation du projet professionnel de ces ressortissants. Concernant l'ARCO, cette validation est réalisée en régie et sur proposition de cabinets prestataires. Pour ce qui est de l'ACSE, la validation est faite en régie ou par un cabinet d'outplacement retenu dans le cadre d'un marché public.</p>
<p><i>« Dans un but d'équité, veiller à ce que les militaires dont le contrat n'est pas reconduit du fait de l'autorité militaire, en soient informés dans des délais compatibles avec ceux qui sont nécessaires à cette dernière pour agréer ou rejeter leur demande d'aide à la reconversion. A défaut, il conviendra de compléter les dispositions réglementaires relatives à la fin du contrat des militaires engagés ou des officiers sous contrat en prévoyant que, sans préjudice des dispositions statutaires relatives aux limites d'âge ou de durée de service, la prorogation du lien au service de ces militaires soit de droit jusqu'à la date de l'agrément ou du rejet par l'autorité militaire d'une demande d'aide au départ prévue par l'article L.4139-5 du code de la défense, dès lors que cette demande aura été formulée dans les trois mois suivant la date de la notification au militaire du non-renouvellement de son contrat »</i></p>	<p>La mise en œuvre de cette recommandation relève exclusivement des armées. Les délais de notification de non renouvellement sont au minimum de six mois, et la plupart du temps d'un an. Ils permettent donc dans la très grande majorité des cas de prononcer l'agrément ou le rejet des demandes d'aide au départ.</p> <p>Intégrée néanmoins dans le plan d'action contre le chômage proposé par défense Mobilité en juillet 2007, cette recommandation a été examinée lors des réunions bilatérales de décembre 2010, dans un cadre plus large : il peut être également nécessaire de réduire la durée du contrat pour saisir une offre d'emploi. Les armées n'ont pas exprimé d'opposition de principe et définiront une politique de gestion.</p>

3 – Amélioration des liens entre les gestionnaires et le dispositif de reconversion

Recommandation	Mesures prises
<p><i>« Mettre en place à tous les niveaux opérationnels, des procédures régulières permettant à Défense Mobilité d'être informée, avec un préavis suffisant, des décisions de gestion susceptibles de conduire un militaire à la radiation des contrôles »</i></p>	<p>Les Antennes Défense Mobilité sont maintenant représentées aux conseils de base et organismes analogues qui prennent les décisions de non renouvellement de niveau local. Les décisions centralisées, elles, sont systématiquement transmises aux administrés par le bureau de gestion des ressources humaines de leur BdD de rattachement.</p>

4 – Amélioration des conditions d'exécution des prestations de reconversion

Recommandation	Mesures prises
<p><i>« Ouvrir, pour les militaires qui s'installent, après leur départ, dans une région différente de leur dernière affectation, la possibilité d'être muté dans un organisme administratif de rattachement dès leur placement en congé de reconversion »</i></p>	<p>La mise en œuvre de cette recommandation relève des armées. Défense Mobilité, pour ce qui concerne la reconversion, transfère la gestion du candidat entre ses antennes quand il le souhaite et où il le souhaite. Le système Ariane rendra le transfert instantané au premier trimestre 2011.</p>

5 – Amélioration de la situation des conjoints des militaires rayés des contrôles du fait d'une maladie ou d'une infirmité imputable au service

Recommandation	Mesures prises
<p><i>« Modifier le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre en vue d'accorder la qualité de ressortissant de l'ONAC, pour l'accès aux prestations de formation professionnelle, aux conjoints (mariés, concubins, liés par un pacte civil de solidarité) de militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et se trouvant, du fait de leur état de santé, dans l'incapacité d'user de leur droit à une formation professionnelle »</i></p>	<p>La proposition du HCECM vise à transférer le droit à formation professionnelle du militaire titulaire d'une PMI à son conjoint lorsque, du fait de sa santé, il ne peut en bénéficier.</p> <p>Il serait envisageable, par avenant à la convention de coopération Défense-ONAC du 23 juin 2009 d'accorder l'accès pour les conjoints (mariés, concubins, partenaires liés par un pacte civil de solidarité) de militaires titulaires d'une pension militaire (PMI) aux écoles de reconversion professionnelle (ERP) de l'ONAC.</p> <p>Cette piste pourrait être expertisée en liaison avec les armées et formations rattachées ainsi qu'avec l'ONAC.</p> <p>En outre, Défense Mobilité donne accès au CMFP à tous les conjoints de militaires.</p>

ANNEXE 4

Recommandations formulées dans le rapport 2010

Pensions militaires de retraite

1 – Durée de service ouvrant le droit à la liquidation immédiate de la pension

Recommandation	Mesure prise
« <i>Etudier une solution consistant à différencier les seuils selon les catégories de militaires : la durée minimale de service ouvrant droit à liquidation de la pension pourrait ainsi rester à 15 ans pour les militaires du rang et les sous-officiers subalternes et être relevée à 16 ou 17,5 ans pour les sous-officiers supérieurs</i> »	La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 précise dans ses articles 23, 35 et 36 les durées minimales de service pour les personnels non officiers : - droit à pension en 2016 : 15 ans (pension différée à 52 ans entre 15 et 17 ans de service) - droit à liquidation immédiate en 2016 : 17 ans - droit à pension immédiate sans décote en 2016 : 19,5 ans Il s'agit de décliner pour les militaires le principe universel de décalage de deux ans de toutes les « bornes retraite ». Toutefois le droit à liquidation anticipée a été maintenu.

2 – Situation des militaires quittant le service sans droit à pension militaire de retraite

Recommandation	Mesure prise
« <i>Modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition de durée minimale de services ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, la fixer à un niveau très réduit</i> »	La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 précise à l'article 53 que le droit à pension pour les fonctionnaires est acquis dès deux ans de service. Le ministère de la défense a demandé l'extension du dispositif aux militaires. Cette mesure favorable aux militaires n'a pas été retenue. Le gouvernement, quoique ouvert à cet alignement, n'a pas introduit d'amendement qui l'aurait permis.

3 – Régime des bonifications

Recommandations	Mesures prises
« <i>Pour la bonification du 1/5^{ème}, éviter tout traitement discriminatoire des militaires par rapport aux fonctionnaires appartenant aux corps qui en bénéficient également</i> »	Concernant les bonifications, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 n'a pas modifié les dispositions en vigueur. En effet, le ministère de la défense a fait valoir lors de l'élaboration de la loi la spécificité du métier des armes (engagements opérationnels et les activités spécifiques qui y sont liées) préservant ainsi les principaux éléments compensateurs, dont les bonifications. Par conséquent, ont été maintenues les bonifications pour campagne, services à la mer et outre-mer, activités pour services aériens et services sous marins.
« <i>Pour les autres types de bonifications, en maintenir le principe</i> »	Voir réponse ci-dessus
« <i>Nécessité de rééquilibrer le régime des bonifications autres que celle du 1/5^{ème} pour</i> »	Voir réponse ci-dessus

l'adapter aux conditions actuelles d'emploi des forces et limiter leurs effets les plus extrêmes. L'évolution en ce sens pourrait conduire à :

- *minorer certaines de ces bonifications et en majorer d'autres, notamment celles qui compensent les sujétions les plus lourdes et les risques les plus avérés ;*
- *réviser les bonifications pour services aériens et subaquatiques en introduisant, pour celles-ci, un plafonnement spécifique ;*
- *réexaminer les modalités du cumul des différents types de bonifications »*

4 – Montant des pensions

Recommandation	Mesure prise
<p><i>« Etudier, pour les militaires quittant le service en limite d'âge :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>soit un déplafonnement des bonifications d'activité ;</i> - <i>soit le versement d'un pécule à 60 ou 65 ans ;</i> - <i>soit la mise en place d'un mécanisme de réévaluation à 65 ans du montant de la pension, en s'inspirant de la pratique de certaines armées étrangères »</i> 	<p>Les recommandations du HCECM s'inscrivent dans l'hypothèse d'une réforme systémique de grande ampleur des pensions militaires. Le gouvernement n'ayant pas souhaité une telle réforme, ces mécanismes n'ont pas été retenus.</p>

GLOSSAIRE

GLOSSAIRE

A

ACSE	Antenne cadres supérieurs d'entreprise
AEFE	Agence pour l'enseignement français à l'étranger
AFPRB	<i>Armed Forces Pay Review Body</i>
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFT-IFTIM	Association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports – institut de formation aux techniques d'implantation et de manutention
ARCO	Association pour la reconversion des officiers et sous-officiers
ARD	Agence de reconversion de la défense
ASA	Action sociale des armées
ATMP	Accident du travail et maladie professionnelle

B

BAC	Baccalauréat
BCC	Bâtiment pour cadres célibataires
BdD	Base de défense
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPC	Brevet d'études du premier cycle
BILRIF	Bureau interarmées du logement en région Ile-de-France
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

C

CABAT	Cellule d'aide aux blessés de l'armée de terre
CABMF	Cellule d'aide aux blessés, malades et familles (armée de l'air)
CABMM	Cellule d'aide aux blessés et malades de la marine
CAEC	Cellule d'aide à l'emploi du conjoint
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CE	Conseil d'État
CEMA	Chef d'état-major des armées
CEMAA	Chef d'état-major de l'armée de l'air
CESU	Chèque emploi service universel
CFC	Congé de fin de campagne
CISPAT	Cellule d'intervention et de suivi psychologique de l'armée de terre
CMFP	Centre militaire de formation professionnelle
CNAMTS	Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
COM	Collectivité d'outre-mer
COMFOR	Commandant des forces
COMSUP	Commandant supérieur
CPCMR	Code des pensions civiles et militaires de retraite
CPO	Condition du personnel en opération
CRDS	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CS	Contribution de solidarité
CSG	Contribution sociale généralisée
CSK	Catégories socioprofessionnelles et qualifications
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
CSTAGN	Corps du soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale
CTAGN	Corps technique et administratif de la gendarmerie nationale

D

DADS	Déclarations annuelles de données sociales
DAF	Direction des affaires financières
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DASA	<i>Defence Analytical Services and Advice</i>
DDSC	Direction de la défense et de la sécurité civile
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGGN	Direction générale de la gendarmerie nationale
DGI	Direction générale des impôts
DMPA	Direction de la mémoire, du patrimoine et des archives
DoD	<i>Department of Defense</i>
DOM	Département d'outre-mer
DPMM	Direction du personnel militaire de la marine
DREES	Direction des recherches, des études, de l'évaluation et des statistiques
DRHAA	Direction des ressources humaines de l'armée de l'air
DRHAT	Direction des ressources humaines de l'armée de terre
DRH-MD	Direction des ressources humaines du ministère de la défense
DSA	<i>Daily Subsistence Allowance</i>
DUDE	Dossier unique du demandeur d'emploi

E

EAU	Émirats arabes unis
EMA	État-major des armées
EMM	État-major de la marine
ENA	École nationale d'administration
ENM	École nationale de la magistrature
EOGN	École des officiers de la gendarmerie nationale
EPFP	Établissement public des fonds de prévoyance
ERP	École de reconversion professionnelle
ESM	École spéciale militaire
ETP	Équivalent temps plein
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
EUFOR	Force de l'union européenne

F

FFSA	Forces françaises stationnées en Allemagne
FGE	Fichier général de l'État
FIAS	Force internationale d'assistance et de sécurité (Afghanistan)
FINUL	Force intérimaire des nations unies au Liban
FOB	<i>Forward Operating Base</i>
FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale

G

GAV	Gendarme adjoint volontaire
GCPC	Gestion collective du personnel civil
GTIA	Groupement tactique interarmes

H

HC	Hors classe
HCECM	Haut Comité d'évaluation de la condition militaire
HE	Hors échelle
HIA	Hôpital d'instruction des armées

I

IATA	<i>International Air Transport Association</i>
ICM	Indemnité pour charges militaires
IFC	Indemnité forfaitaire de congé
IGeSA	Institut de gestion sociale des armées
IJAT	Indemnité journalière d'absence temporaire
IM	Indice majoré
INI	Institution nationale des Invalides
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRA	Institut régional d'administration
IRE	Indemnité de résidence à l'étranger
IRPP	Impôt sur le revenu des personnes physiques
ISAPB	Indemnité de sujétions d'absence du port-base
ISC	Indemnité de service en campagne
ISSE	Indemnité de sujétions pour service à l'étranger
ISSP	Indemnité de sujétions spéciales de police

J

JO	Journal officiel
----	------------------

K

KFOR	Force de maintien de la paix de l'OTAN pour le Kosovo
------	---

L

LOA	<i>Local Overseas Allowance</i>
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances

M

MCD	Mission de courte durée
MDR	Militaire du rang
MFE	Majorations familiales à l'étranger
MICM	Majoration de l'indemnité pour charges militaires
MLF	Mission laïque française
MSA	<i>Mission Supply Allowance</i>

N

NAO	<i>National Audit Office (Royaume-Uni)</i>
NBI	Nouvelle bonification indiciaire

O

ODP	Œuvre des pupilles
OED	Observatoire économique de la défense
ONAC	Office national des anciens combattants
ONACVG	Office national des anciens combattants et victimes de guerre
ONU	Organisation des Nations Unies
OPEX	Opération extérieure
OPINT	Opération intérieure
OTAN	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord

P

PACS	Pacte civil de solidarité
PAGRE	Plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées
PAM	Plan annuel de mutation
PB	<i>Patrol base</i>
PDL	Pendant la durée légale
PDM	Pôle défense mobilité
PE	Pôle emploi
PMI	Pension militaire d'invalidité
PPE	Poste permanent à l'étranger
PTO	Pension temporaire d'orphelin
PTSD	<i>Post Traumatic Stress Disorder</i>

R

RAE	Répertoire des agents de l'État
RAM	Réseau d'assistants maternels
RAVEL	Recensement automatisé des vœux des élèves
RCA	République centrafricaine
RFA	République fédérale d'Allemagne
RMPP	Rémunération moyenne des personnes en place
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RTT	Réduction du temps de travail

S

SCA	Service du commissariat des armées
SDEP	Sous-direction des études et de la prospective
SDIS	Service départemental d'incendie et de secours
SDQEFI	Sous-direction des questions économiques, fiscales et internationales
SEA	Service des essences des armées
SGA	Secrétariat général pour l'administration
SID	Service d'infrastructure de la défense
SIRH	Système d'information de gestion des ressources humaines
SGA	Secrétariat général pour l'administration
SMA	Service militaire adapté
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMP	Société militaire privée
SMPT	Salaire moyen par tête
SNCF	Société nationale des chemins de fer français
SNI	Société nationale immobilière
SPA	Service des pensions des armées
SPE	Service public de l'emploi
SSA	Service de santé des armées
SUFE	Supplément familial de solde à l'étranger

T

TAOPM	Temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires
TOM	Territoire d'outre-mer
TPE	Travaux publics de l'État

U

UK	<i>United Kingdom (Royaume-Uni)</i>
UNEDIC	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
UGAP	Union des groupements d'achats publics
US	Utilité de service

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAT	Vie dans l'armée de terre

