



# HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

——— 6<sup>ÈME</sup> RAPPORT/ANNEXES ———

JUILLET 2012



# HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

6<sup>ÈME</sup> RAPPORT/ANNEXES

JUILLET 2012



# 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 – Suivi des rémunérations par le Haut Comité	<i>page 19</i>
6 – Rémunération des militaires et des fonctionnaires civils de l'État – Évolution de 2000 à 2009	<i>page 25</i>
7 – Définitions des cas-types utilisés pour certains calculs de rémunérations militaires	<i>page 63</i>
8 – Rémunération moyenne des militaires en 2010	<i>page 65</i>
9 – Rémunérations – Comparaison avec les pays étrangers	<i>page 75</i>
10 – Rémunérations – Comparaison de carrières-types de fonctionnaires civils et de militaires	<i>page 81</i>
11 – Rémunérations – Nomenclatures des catégories socioprofessionnelles	<i>page 99</i>
12 – Militaires du rang – Données chiffrées	<i>page 103</i>
13 – Militaires du rang – Volontaires dans les armées	<i>page 109</i>
14 – Militaires du rang – Exercice du métier	<i>page 113</i>
15 – Militaires du rang – Environnement familial	<i>page 117</i>
16 – Militaires du rang – Armées étrangères	<i>page 121</i>
17 – Revue annuelle de la condition militaire - Recrutement externe dans les armées	<i>page 129</i>
18 – Suivi des recommandations émises dans les précédents rapports – Réponse du ministre de la défense	<i>page 141</i>
Glossaire	<i>page 177</i>



ANNEXE 1

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

18 novembre 2005

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 5 sur 117

# 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<sup>er</sup>,

Décète :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – 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

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

JACQUES CHIRAC

*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 section au Conseil d'État*

## MEMBRES

**Monsieur Jean-Luc Tavernier**

*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 Rouzard**

*Conseillère auprès du président du groupe Véolia Environnement*

**Monsieur Dominique Olivier**

*Chef d'entreprise*

**Amiral (2<sup>ème</sup> section) Pierrick Blairon**

*Conseiller maître en service extraordinaire à la Cour des Comptes*

## MEMBRES SUPPLÉANTS

**Monsieur Bernard Pêcheur**

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

**Général d'armée (2<sup>ème</sup> section) Thierry de Bouteiller**

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

## SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

**Contrôleur des armées Patrick Macary**

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 d'armée Bertrand Ract-Madoux**

*Chef d'état-major de l'armée de terre*

**Amiral Bernard Rogel**

*Chef d'état-major de la marine*

**Général d'armée aérienne Jean-Paul Paloméros**

*Chef d'état-major de l'armée de l'air*

**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 corps d'armée Joël Delpont**

*Directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale*

**Général de brigade Christophe de Saint-Chamas**

*Commandant la légion étrangère*

**Général de brigade Gilles Glin**

*Commandant la brigade de sapeurs-pompiers de Paris*

## TABLES RONDES

---

### RESPONSABLES DU RECRUTEMENT

---

**Général de brigade Benoît Royal**

*Sous-directeur recrutement à la direction des ressources humaines de l'armée de terre*

**Capitaine de vaisseau Philippe Ebanga**

*Commandant du service de recrutement à la direction du personnel militaire de la marine*

**Colonel Jean-Pierre Duvoisin**

*Chef du bureau recrutement à la direction des ressources humaines de l'armée de l'air*

**Adjudant-chef Walter Griveau**

*Chef du centre d'information et de recrutement des forces armées de Brive la Gaillarde*

**Adjudant-chef Joël Zisa**

*Orienteur au centre d'information et de recrutement des forces armées d'Evry*

**Commissaire de 1<sup>ère</sup> classe Marie-Diane Grouchka**

*Chef de secteur Ile-de-France*

**Maître Gilles Urtado**

*Conseiller en recrutement au centre d'information et de recrutement des forces armées de Meaux*

**Capitaine Bruno Montagnol**

*Commandant du centre d'information et de recrutement des forces armées Air de Paris*

**Major Thierry Mauboussin**

*Commandant du centre d'information et de recrutement des forces armées Air du Mans*

---

**REPRÉSENTANTS DE MILITAIRES DU RANG**

---

*Armée de Terre***Brigadier-chef Yves Brigand**

Conseiller « engagés volontaires de l'armée de terre » auprès du chef d'état-major de l'armée de terre

**Caporal-chef Stéphane Parade**

Président des engagés volontaires de l'armée de terre du 6<sup>ème</sup> régiment du génie

*Marine nationale***Major Laurent Ighilameur**

Correspondant du personnel non-officier auprès du chef d'état-major de la marine

**Quartier-maître de 1<sup>ère</sup> classe Fabrice Lindor**

Président de catégorie de la frégate Cassard

*Armée de l'air***Caporal-chef Sébastien Rodier**

Correspondant personnel militaires du rang auprès du chef d'état-major de l'armée de l'air

**Caporal-chef Nicolas Claret**

Président de catégorie sur la base aérienne 721

*Service de santé des armées***Caporal-chef Loïc Rio**

Suppléant au président des engagés volontaires de la direction centrale du service de santé des armées

*Service des essences des armées***Brigadier-chef Ben Bacha Salah**

Représentant des militaires du rang engagés de la direction centrale du service des essences des armées

*Légion étrangère***Caporal-chef Marc Laurent**

Représentant des militaires du rang de la légion étrangère

*Brigade de sapeurs-pompiers de Paris***Caporal-chef Grégory Caffier**

Représentant des militaires du rang engagés de l'état-major de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris

ANNEXE 4

# UNITÉS VISITÉES

## ANNEXE 4

## UNITÉS VISITÉES

40<sup>ÈME</sup> RÉGIMENT DE TRANSMISSIONS  
(THONVILLE) – LE 3 OCTOBRE 2011

BASE AÉRIENNE 702  
(AVORD) – LE 19 OCTOBRE 2011

RÉGION MARITIME MÉDITERRANÉE  
À BORD DE LA FRÉGATE LA FAYETTE GUEPRATTE  
(TOULON) – LE 7 NOVEMBRE 2011

12<sup>ÈME</sup> RÉGIMENT DE CUIRASSIERS  
(OLIVET) – LE 18 NOVEMBRE 2011

ÉTAT-MAJOR DE LA RÉGION DE GENDARMERIE DE RHÔNE-ALPES  
(LYON) – LE 21 NOVEMBRE 2011

HÔPITAL D'INSTRUCTION DES ARMÉES DESGENETTES  
(LYON) – LE 21 NOVEMBRE 2011

CENTRE D'INFORMATION ET DE RECRUTEMENT DES FORCES ARMÉES  
(PARIS) – LE 28 NOVEMBRE 2011

GROUPEMENT RECRUTEMENT SÉLECTION  
(VINCENNES) – LE 28 NOVEMBRE 2011

CENTRE DE FORMATION INITIALE DES MILITAIRES DU RANG  
(MONTLHÉRY) – LE 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2012

ANNEXE 5

# SUIVI DES RÉMUNÉRATIONS PAR LE HCECM

## ANNEXE 5

# SUIVI DES RÉMUNÉRATIONS PAR LE HCECM

## 1. UNE RÉFÉRENCE DANS UN DOMAINE EN ÉVOLUTION CONTINUE

Le Haut Comité observe que la communauté militaire est aujourd'hui marquée par des transformations profondes conduisant à une plus forte mobilité, une déflation des effectifs, comme le reste de la fonction publique, dans un contexte de ressources financières fortement contraintes.

Le Haut Comité constate également que les militaires sont portés à se comparer davantage :

- avec les autres armées, du fait de l'augmentation du nombre de militaires affectés dans des structures interarmées,
- avec la police nationale, du fait de sa juxtaposition avec la gendarmerie nationale au sein du ministère de l'intérieur,
- avec les autres catégories d'agents de l'État, avec les mesures de mobilité et la mise en place de structures locales interministérielles.

L'accroissement du travail des conjoints rend possible l'appréciation individuelle de différences entre secteur public et secteur privé.

Le Haut Comité constate que ces comparaisons dont l'occurrence est plus fréquente pour les militaires, favorisent le développement d'une plus forte sensibilité aux questions de rémunérations, aussi bien pour la solde que tous ses accessoires, les frais de déplacement, les indemnités liées aux mutations sur fond de restructurations. Le Haut Comité souligne que la conjonction d'une sensibilité plus forte des personnels avec l'accumulation des réformes doit conduire à agir avec prudence lors de la mise en œuvre de toute nouvelle mesure touchant les rémunérations.

## 2. FIABILITÉ RENFORCÉE DES OUTILS DE SUIVI

Dans ce contexte soumis à de nombreuses évolutions, le Haut Comité développe et fiabilise ses outils de suivi :

- depuis 2008, l'Observatoire économique de la défense (OED) fournit des chiffres relatifs à la rémunération des personnes en place chez les militaires. Même si le recul est encore faible, cet outil appliqué aux militaires permet de confirmer les évolutions parfois peu perceptibles ;
- de nouveaux paramètres permettent de mieux relier le ressenti des militaires et une vision objective de la question des rémunérations : le revenu des ménages.

## 3. UNE APPRÉCIATION QUI S'APPUIE SUR UNE PERSPECTIVE DÉCENNALE

Le Haut Comité suit l'ensemble des mesures ayant une incidence sur les rémunérations sur dix ans. Le premier rapport a permis de présenter les évolutions d'ensemble depuis 1948.

## 4. AVERTISSEMENT MÉTHODOLOGIQUE

### Quelles données ?

Le Haut Comité demande à l'INSEE de lui fournir les éléments statistiques permettant de suivre, pour différentes catégories socioprofessionnelles de la fonction publique civile d'État et de la fonction militaire, l'évolution, depuis l'année 2000 :

- du salaire net moyen,
- du traitement indiciaire brut moyen,
- des primes brutes moyennes.

Les données relatives à l'année 2009 sont les plus récentes à la disposition de l'INSEE. Les données relatives aux trois fonctions publiques et au secteur privé, sont tirées de diverses publications de l'INSEE ([INSEE Première et France, portrait social 2011](#)) et du rapport annuel sur l'état de la fonction publique de la DGAFP ([Faits et chiffres 2010-2011](#)).

Pour la partie « rémunération moyenne des militaires en 2010 », les données utilisées sont fournies par l'Observatoire économique de la Défense (ministère de la défense, direction des affaires financières) et sont fondées sur l'exploitation du fichier du recensement des agents de l'État (RAE). Le champ retenu est alors constitué de l'ensemble des militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air, de la marine et de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.

### Sur quelle période les étudier ?

Le travail statistique nécessite des délais d'exploitation, garantie de leur qualité, qui interdisent actuellement de présenter des données de l'année en cours et même de l'année précédant l'élaboration du rapport. Par contre, l'étude de ces données sur des périodes de cinq à dix ans permet de rendre compte des évolutions relatives des différentes catégories considérées et donc de répondre à la question du décalage entre la communauté militaire et la société civile.

Par ailleurs, hors la revalorisation du point d'indice et l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires, des plans distincts de revalorisations se succèdent alternativement dans la fonction publique civile et au sein des armées. Leurs effets s'étendent sur plusieurs années. Un rappel des mesures prises durant ces dernières années est détaillé en fin d'étude.

Il est donc nécessaire de proposer une vision des dernières tendances disponibles mais surtout de les insérer dans une perspective d'étude plus longue. Sauf à disposer d'une organisation entièrement différente comme celle dont les Britanniques<sup>1</sup> disposent, il ne peut être question d'employer les résultats du rapport comme base d'une politique de rémunérations.

Les travaux de ce sixième rapport portent donc sur les évolutions de la période 2000-2009 et sur les tendances de l'année 2010. Une présentation des réformes initiées et en cours figure également en fin d'étude ainsi que les effets attendus.

<sup>1</sup> AFPRB : Armed Forces Pay Review Body.

### Références employées sauf exceptions précisées dans le texte :

#### 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.

#### Nomenclatures des catégories socioprofessionnelles :

Les agents sont regroupés selon la nomenclature des catégories socioprofessionnelles utilisée par l'INSEE<sup>2</sup> :

- 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 civils de catégorie B et les sous-officiers ;
- la catégorie « Employés et ouvriers » regroupe les fonctionnaires civils 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 civils 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 2009. La conversion a été réalisée en utilisant les tableaux de l'INSEE « le pouvoir d'achat de l'euro et du franc<sup>3</sup> ». Les tableaux indiquent les coefficients de conversion des unités monétaires courantes en euros 2009.

<sup>2</sup> Cette nomenclature, dénommée PCS 2003, est consultable sur le site [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

<sup>3</sup> Consultable sur le site [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

**Référence indiciaire :**

L'indice que détient un fonctionnaire civil ou un militaire dépend de son grade et de son échelon au sein de ce grade. Il est fixé par les dispositions combinées de trois textes réglementaires :

- le décret n° 48-1108 du 10 juillet 1948 modifié portant fixation du classement indiciaire des grades et emplois de l'État, plus connu sous l'appellation de « grille de la fonction publique ». Il fixe pour chaque grade l'indice minimum et l'indice maximum du grade ;
- le décret portant statut particulier du corps concerné. Il indique le nombre d'échelons de chaque grade ainsi que les conditions d'avancement de grade et d'échelon ;
- l'arrêté indiciaire pris en application des textes précédents. Dans les limites posées par le décret de 1948, il fixe l'indice afférent à chaque échelon de chaque grade.

**Définitions des déciles et quartiles :**

*(Source : INSEE/définitions et méthodes)*

Déciles :

Les déciles sont les valeurs qui partagent une distribution de salaires, de revenus... en dix parties égales.

Ainsi pour une distribution de salaires :

- le premier décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salariés ;
- le neuvième décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salariés.

Le premier décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des salariés ; le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salariés.

Quartiles :

Les quartiles sont les valeurs qui partagent une distribution de salaires, de revenus... en quatre parties égales.

Ainsi pour une distribution de salaires :

- le premier quartile (noté généralement Q1) est le salaire au-dessous duquel se situent 25 % des salariés ;
- le deuxième quartile (Q2) est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salariés ; on appelle également la médiane ;
- le troisième quartile (Q3) est le salaire au-dessous duquel se situent 75 % des salariés.

Le premier quartile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 75 % des salariés ; le deuxième quartile est le salaire au-dessus duquel se situent 50 % des salariés et le troisième quartile est le salaire au-dessus duquel se situent 25 % des salariés.



ANNEXE 6

**RÉMUNÉRATIONS DES MILITAIRES  
ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT  
ÉVOLUTION DE 2000 À 2009**

## ANNEXE 6

# RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT — ÉVOLUTION DE 2000 A 2009

## 1 - ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN DE 2000 A 2009

### 1.1 - ÉVOLUTION DU SALAIRE NET ANNUEL MOYEN EN MONNAIE COURANTE

Tableau 1

Réf. CSP	CSP	Salaire net annuel moyen en euros courants									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
33	CADRES	36 572 €	38 134 €	39 038 €	39 324 €	40 088 €	40 879 €	41 205 €	42 324 €	43 045 €	44 076 €
331	Personnel de direction	66 352 €	71 371 €	75 182 €	76 291 €	78 372 €	79 941 €	82 456 €	83 395 €	84 636 €	85 213 €
	<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 €	126 375 €
	<i>dont chefs de service</i>	80 343 €	83 612 €	93 277 €	91 546 €	95 343 €	95 778 €	98 094 €	101 079 €	104 592 €	106 671 €
	<i>dont sous-directeurs</i>	72 446 €	74 970 €	80 863 €	80 861 €	84 714 €	85 604 €	87 751 €	89 995 €	93 576 €	94 805 €
	<i>dont officiers généraux</i>	69 250 €	72 266 €	76 838 €	75 400 €	79 724 €	85 958 €	88 324 €	89 918 €	92 308 €	n.d.
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	43 654 €	47 555 €	49 059 €	50 614 €	52 328 €	53 025 €	54 150 €	55 091 €	55 834 €	56 726 €
3331	Administrateurs	48 798 €	50 772 €	52 721 €	54 248 €	55 387 €	55 781 €	57 424 €	58 628 €	61 492 €	62 020 €
	Sous-préfets								58 958 €	61 260 €	64 562 €
	Commissaires de police								52 326 €	54 134 €	55 474 €
	Commandants de police								37 046 €	38 344 €	39 734 €
3332	Attachés, inspecteurs	32 807 €	34 027 €	35 025 €	35 184 €	35 835 €	36 100 €	36 783 €	37 265 €	38 006 €	38 675 €
3333	Capitaines et lieutenants de police							32 821 €	33 997 €	35 073 €	36 320 €
3341	Ingénieurs des grands corps	47 921 €	49 193 €	46 785 €	51 613 €	53 029 €	54 499 €	56 722 €	56 366 €	57 296 €	59 483 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	33 009 €	33 640 €	34 132 €	33 549 €	33 693 €	34 208 €	34 538 €	34 881 €	35 823 €	37 037 €
335	Officiers (sauf généraux)	36 636 €	39 326 €	40 552 €	39 771 €	40 793 €	42 716 €	42 964 €	44 659 €	44 257 €	44 988 €
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	46 865 €	49 862 €	51 595 €	50 514 €	51 566 €	55 199 €	56 173 €	57 794 €	57 808 €	57 730 €
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	30 275 €	32 795 €	33 777 €	32 928 €	33 708 €	34 960 €	35 035 €	36 384 €	36 049 €	37 219 €

Réf. CSP	CSP	Salaire net annuel moyen en euros courants									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
4	<b>PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES</b>	22 002 €	22 355 €	23 078 €	23 322 €	23 598 €	23 826 €	24 191 €	25 122 €	25 586 €	26 149 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	21 536 €	21 917 €	22 382 €	22 577 €	23 007 €	23 232 €	23 733 €	24 217 €	24 823 €	25 067 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire <sup>(1)</sup>	27 324 €	27 796 €	29 610 €	30 211 €	30 676 €	30 645 €	24 767 €	25 233 €	25 669 €	26 780 €
4520	Professions intermédiaires administration pénitentiaire							27 495 €	28 277 €	28 937 €	30 722 €
4521	Professions intermédiaires police nationale							24 747 €	25 208 €	25 640 €	26 743 €
47	Professions intermédiaires techniques	23 671 €	24 143 €	24 163 €	24 326 €	24 547 €	24 662 €	25 194 €	25 810 €	26 193 €	26 852 €
49	Sous-officiers	22 459 €	22 955 €	24 393 €	24 577 €	24 866 €	25 199 €	25 438 €	25 993 €	26 343 €	26 872 €
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 €	32 127 €
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 €	23 696 €
5	<b>EMPLOYÉS ET OUVRIERS</b>	17 206 €	17 588 €	18 099 €	18 438 €	18 687 €	18 931 €	18 155 €	18 963 €	19 724 €	20 351 €
521	Employés hors police	17 584 €	17 914 €	18 126 €	18 271 €	18 581 €	18 673 €	19 033 €	19 550 €	19 998 €	20 296 €
522	Personnel de service <sup>(2)</sup>	13 875 €	14 122 €	14 315 €	14 654 €	14 750 €	14 925 €	15 512 €	19 130 €	19 715 €	20 171 €
57	Personnel police, prisons	21 060 €	21 425 €	22 776 €	23 441 €	23 769 €	24 011 €	22 893 €	22 913 €	23 723 €	23 985 €
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 €	28 183 €
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 €	22 465 €
58	Militaires du rang	14 828 €	15 799 €	16 343 €	16 449 €	16 731 €	17 268 €	17 690 €	18 368 €	18 868 €	19 138 €
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	16 633 €	17 695 €	18 209 €	18 102 €	18 321 €	18 721 €	19 110 €	19 677 €	20 166 €	20 484 €
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 €	18 046 €
59	Ouvriers	15 174 €	15 336 €	15 706 €	16 090 €	16 092 €	16 284 €	16 811 €	17 384 €	18 317 €	19 451 €
	Ouvriers d'État	20 514 €	21 840 €	21 613 €	23 458 €	23 540 €	23 975 €	24 894 €	25 747 €	26 600 €	27 723 €

Source et champ : INSEE (cf. avertissement méthodologique annexe 5).

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

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

## 1.2 - ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MENSUEL MOYEN EN EUROS 2009

Tableau 2

Réf. CSP	CSP	Salaire net mensuel moyen en euros 2009									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
33	<b>CADRES</b>	3 558 €	3 649 €	3 666 €	3 618 €	3 611 €	3 614 €	3 585 €	3 629 €	3 591 €	3 673 €
331	Personnel de direction	6 455 €	6 830 €	7 061 €	7 019 €	7 060 €	7 068 €	7 174 €	7 151 €	7 060 €	7 101 €
	<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	8 901 €	9 302 €	9 694 €	9 827 €	9 996 €	9 944 €	10 394 €	10 478 €	10 202 €	10 531 €
	<i>dont chefs de service</i>	7 816 €	8 002 €	8 760 €	8 422 €	8 589 €	8 468 €	8 534 €	8 668 €	8 725 €	8 889 €
	<i>dont sous-directeurs</i>	7 048 €	7 175 €	7 594 €	7 439 €	7 631 €	7 569 €	7 634 €	7 717 €	7 806 €	7 900 €
	<i>dont officiers généraux</i>	6 737 €	6 916 €	7 216 €	6 937 €	7 182 €	7 600 €	7 684 €	7 710 €	7 700 €	n.d.
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	4 247 €	4 551 €	4 607 €	4 656 €	4 714 €	4 688 €	4 711 €	4 724 €	4 657 €	4 727 €
3331	Administrateurs	4 747 €	4 859 €	4 951 €	4 991 €	4 989 €	4 932 €	4 996 €	5 027 €	5 129 €	5 168 €
	Sous-préfets								5 056 €	5 110 €	5 380 €
	Commissaires de police								4 487 €	4 516 €	4 623 €
	Commandants de police								3 177 €	3 199 €	3 311 €
3332	Attachés, inspecteurs	3 192 €	3 256 €	3 289 €	3 237 €	3 228 €	3 192 €	3 200 €	3 195 €	3 170 €	3 223 €
3333	Capitaines et lieutenants de police							2 855 €	2 915 €	2 926 €	3 027 €
3341	Ingénieurs des grands corps	4 662 €	4 708 €	4 394 €	4 748 €	4 777 €	4 819 €	4 935 €	4 833 €	4 779 €	4 957 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	3 211 €	3 219 €	3 206 €	3 087 €	3 035 €	3 025 €	3 005 €	2 991 €	2 988 €	3 086 €
335	Officiers (sauf généraux)	3 564 €	3 763 €	3 809 €	3 659 €	3 675 €	3 777 €	3 738 €	3 830 €	3 692 €	3 749 €
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	4 559 €	4 772 €	4 846 €	4 647 €	4 645 €	4 881 €	4 887 €	4 956 €	4 822 €	4 811 €
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	2 945 €	3 138 €	3 172 €	3 029 €	3 037 €	3 091 €	3 048 €	3 120 €	3 007 €	3 102 €
4	<b>PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES</b>	2 140 €	2 139 €	2 167 €	2 146 €	2 126 €	2 107 €	2 105 €	2 154 €	2 134 €	2 179 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	2 095 €	2 097 €	2 102 €	2 077 €	2 073 €	2 054 €	2 065 €	2 077 €	2 071 €	2 089 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire <sup>(1)</sup>	2 658 €	2 660 €	2 781 €	2 779 €	2 763 €	2 710 €	2 155 €	2 164 €	2 141 €	2 232 €

Réf. CSP	CSP	Salaire net mensuel moyen en euros 2009									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
4520	Professions intermédiaires administration pénitentiaire							2 392 €	2 425 €	2 414 €	2 560 €
4521	Professions intermédiaires police nationale							2 153 €	2 162 €	2 139 €	2 229 €
47	Professions intermédiaires techniques	2 303 €	2 310 €	2 269 €	2 238 €	2 211 €	2 181 €	2 192 €	2 213 €	2 185 €	2 238 €
49	Sous-officiers	2 185 €	2 197 €	2 291 €	2 261 €	2 240 €	2 228 €	2 213 €	2 229 €	2 197 €	2 239 €
491	dont sous-officiers supérieurs	2 597 €	2 650 €	2 719 €	2 707 €	2 704 €	2 699 €	2 685 €	2 709 €	2 648 €	2 677 €
492	dont sous-officiers subalternes	1 971 €	1 960 €	2 068 €	2 029 €	1 999 €	1 972 €	1 952 €	1 957 €	1 935 €	1 975 €
5	<b>EMPLOYÉS ET OUVRIERS</b>	<b>1 674 €</b>	<b>1 683 €</b>	<b>1 700 €</b>	<b>1 696 €</b>	<b>1 683 €</b>	<b>1 674 €</b>	<b>1 579 €</b>	<b>1 626 €</b>	<b>1 645 €</b>	<b>1 696 €</b>
521	Employés hors police	1 711 €	1 714 €	1 702 €	1 681 €	1 674 €	1 651 €	1 656 €	1 676 €	1 668 €	1 691 €
522	Personnel de service <sup>(2)</sup>	1 350 €	1 351 €	1 344 €	1 348 €	1 329 €	1 320 €	1 350 €	1 640 €	1 645 €	1 681 €
57	Personnel police, prisons	2 049 €	2 050 €	2 139 €	2 157 €	2 141 €	2 123 €	1 992 €	1 965 €	1 979 €	1 999 €
571	dont niveau brigadier et brigadier-chef	2 456 €	2 463 €	2 569 €	2 596 €	2 592 €	2 586 €	2 322 €	2 317 €	2 321 €	2 349 €
572	dont niveau gardien et surveillant	1 962 €	1 963 €	2 047 €	2 063 €	2 042 €	2 009 €	1 912 €	1 864 €	1 869 €	1 872 €
58	Militaires du rang	1 443 €	1 512 €	1 535 €	1 513 €	1 507 €	1 527 €	1 539 €	1 575 €	1 574 €	1 595 €
58101	dont caporaux-chefs	1 618 €	1 693 €	1 710 €	1 665 €	1 650 €	1 655 €	1 663 €	1 687 €	1 682 €	1 707 €
58102	dont caporaux et soldats	1 362 €	1 437 €	1 459 €	1 424 €	1 418 €	1 443 €	1 464 €	1 492 €	1 487 €	1 504 €
59	Ouvriers	1 476 €	1 468 €	1 475 €	1 480 €	1 450 €	1 440 €	1 463 €	1 491 €	1 528 €	1 621 €
	Ouvriers d'État	1 996 €	2 090 €	2 030 €	2 158 €	2 121 €	2 120 €	2 166 €	2 208 €	2 219 €	2 310 €
	Facteur de conversion monnaie courante => euros 2009	1,1674	1,1484	1,127	1,104	1,081	1,061	1,044	1,029	1,001	1

Source et champ : traitement du tableau 1 (source INSEE) par le HCECM selon la méthode décrite à l'avertissement méthodologique annexe 5.

(1) et (2) : comme tableau 1.

### 1.3 - ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE 2000 A 2009 EN EUROS CONSTANTS : REPRÉSENTATIONS GRAPHIQUES

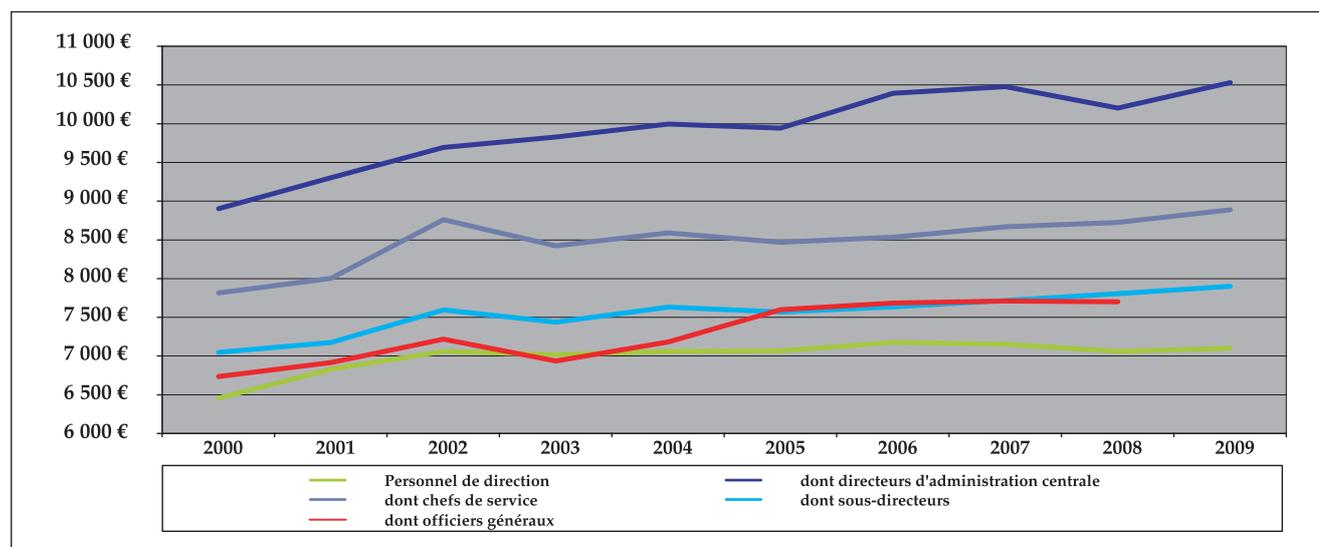
Il s'agit d'une vue d'ensemble dans le champ de la fonction publique civile de l'État et de la fonction militaire. Quatre catégories ont été distinguées :

- les personnels de direction, dont les officiers généraux,
- les cadres, dont les officiers non généraux,
- les professions intermédiaires, dont les sous-officiers,
- les employés et ouvriers, dont les militaires du rang.

En 2009, les agents de la fonction publique civile d'État ont connu, globalement, une augmentation de leur salaire net et de leur salaire brut. Dans un contexte d'évolution modérée de la valeur du point d'indice, cette hausse repose sur la poursuite de la revalorisation des grilles indiciaires et, pour certaines catégories, sur une croissance des primes et indemnités.

#### 1.3.1 - SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE LA CSP « PERSONNEL DE DIRECTION »

Graphique 1 - Évolution du salaire net mensuel moyen de la CSP « Personnel de direction » de 2000 à 2009



Source : INSEE (cf. tableau 2 ci-dessus).

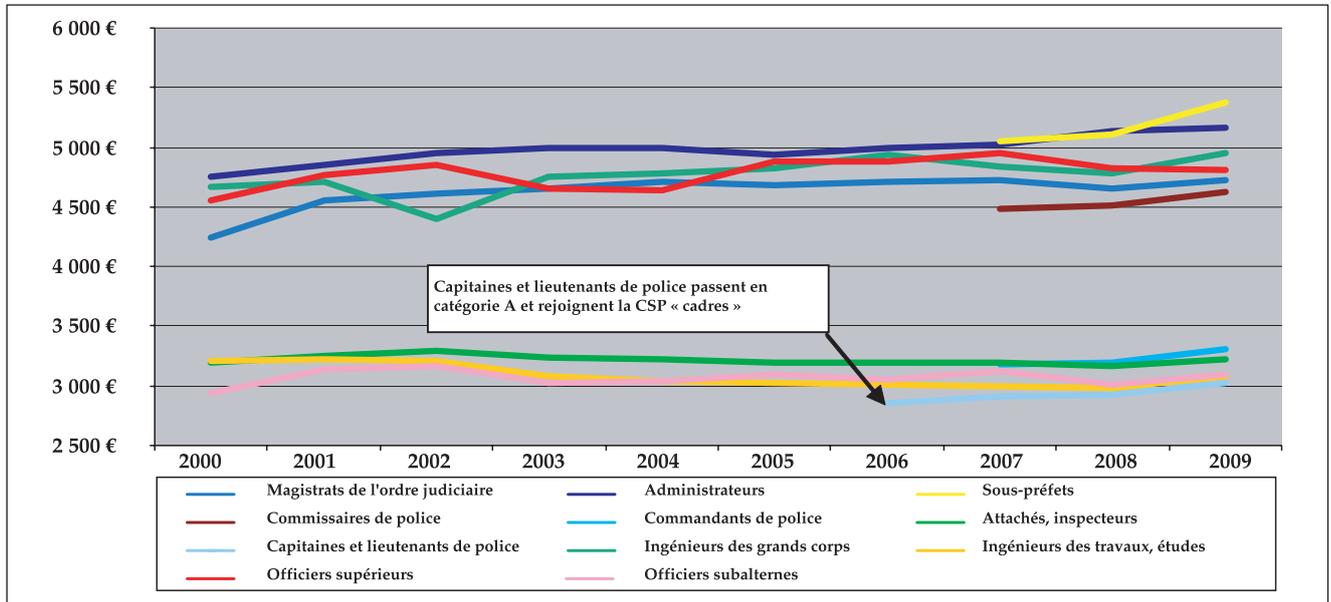
Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2009

**Avertissement :** les statistiques des salaires des officiers généraux révèlent une forte discontinuité pour l'année 2009 par rapport aux années précédentes. Cette discontinuité semble due principalement aux nouvelles modalités de mise en paiement des salaires de cette catégorie de militaires. Il n'a pas été possible de corriger l'effet de cette modification des circuits administratifs sur les données comptables utilisées jusqu'alors pour construire les données statistiques. Les séries de salaires bruts et nets, annuels et mensuels, des officiers généraux s'arrêtent donc à l'année 2008 dans les tableaux et graphiques publiés dans le présent rapport.

La continuité devrait être rétablie dans le prochain rapport du HCECM.

**1.3.2 - SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE LA CSP « CADRES », HORS PERSONNEL DE DIRECTION**

Graphique 2 - Évolution du salaire net mensuel moyen de la CSP « Cadres » de 2000 à 2009

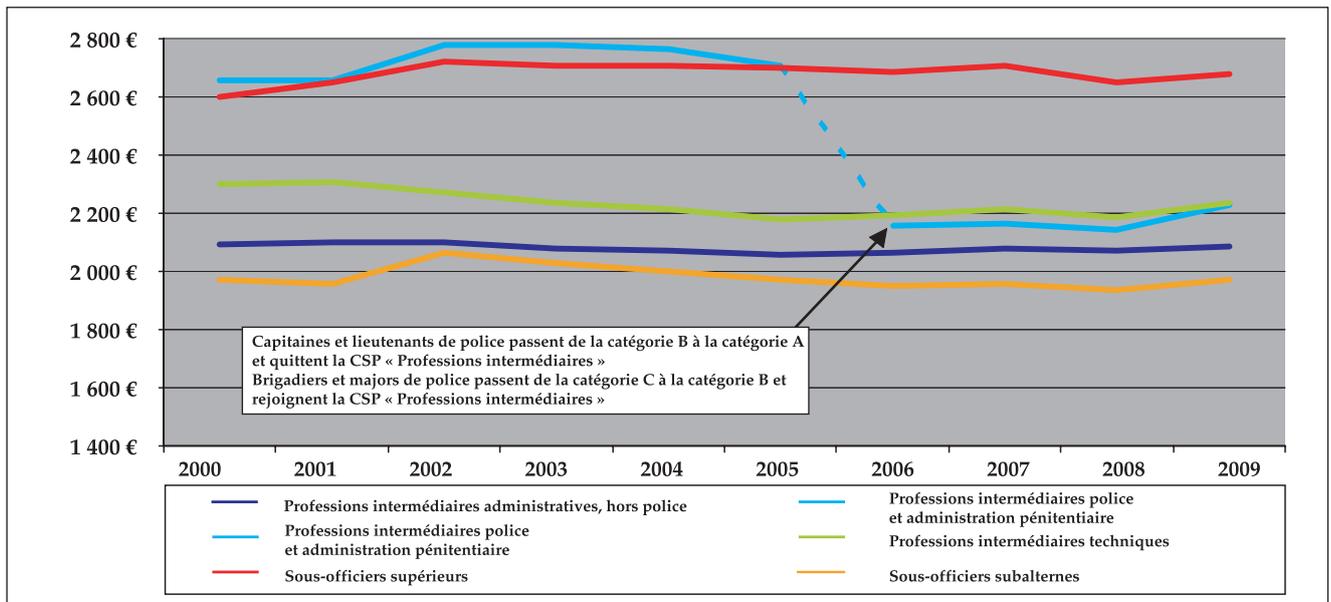


Source : INSEE (cf. tableau 2 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2009.

**1.3.3 - SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE LA CSP « PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES »**

Graphique 3 - Évolution du salaire net mensuel moyen de la CSP « Professions intermédiaires » de 2000 à 2009

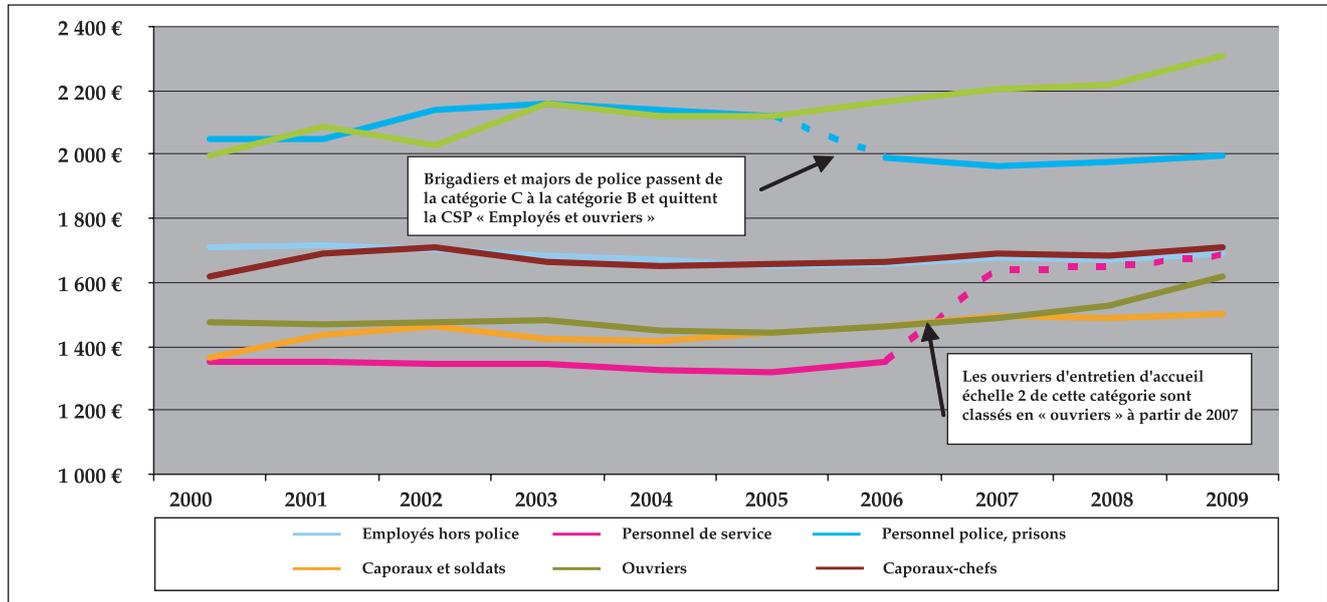


Source : INSEE (cf. tableau 2 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2009

### 1.3.4 - SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE LA CSP « EMPLOYÉS ET OUVRIERS »

Graphique 4 - Évolution du salaire net mensuel moyen de la CSP « Employés et ouvriers » de 2000 à 2009



Source : INSEE (cf. tableau 2 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2009.

## 2 - SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES ET LE SECTEUR PRIVÉ EN 2009 – DÉCILES PARTICULIERS

La démarche suivie par le Haut Comité, identique à celle conduite dans le 4<sup>ème</sup> et le 5<sup>ème</sup> rapport, a consisté à insérer les données relatives aux militaires dans un ensemble plus vaste regroupant, avec des champs comparables, les grandes catégories socioprofessionnelles des trois fonctions publiques civiles et du secteur privé.

Le Haut Comité insiste sur le caractère globalisant de la méthode retenue et du champ couvert. La démarche présente toutefois l'avantage d'offrir une vision d'ensemble du niveau moyen des rémunérations par catégories, transcendant les situations trop individualisées qui, par leurs aspects restrictifs, peuvent conduire à une perception déformée de la réalité.

### 2.1 - SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET LE SECTEUR PRIVÉ EN 2009

Tableau 3

	Privé et semi-public	Fonction publique civile d'État hors enseignants, police et prisons	Fonction publique civile d'État police et prisons	Fonction publique civile d'État enseignants	Fonction publique civile territoriale	Fonction publique civile hospitalière hors médecins et pharmaciens	Militaires
<b>Ensemble</b>	2 041	2 373	2 310	2 389	1 830	2 156	2 273
<b>Cadres</b>	3 851	3 799	3 476	2 444	3 179	3 537	3 813
<b>Professions intermédiaires</b>	2 104	2 202	2 237	1 579	2 166	2 241	2 239
<b>Employés et ouvriers</b>	1 524	1 717	2 006		1 618	1 643	1 596

Sources : militaires : INSEE (cf. avertissement méthodologique ci-dessus) - Non militaires : DGAFP, Faits et chiffres 2010-2011 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 civile 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.

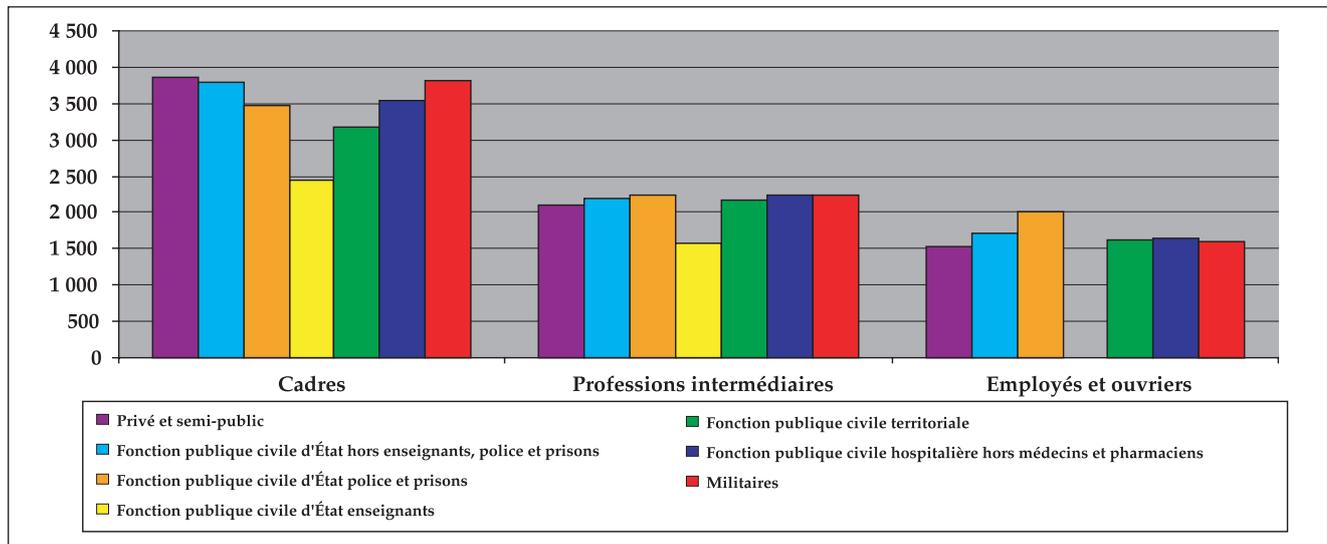
Champ pour les établissements publics de santé (FPH) : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmières, 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).

Le graphique ci-dessous présente une vue d'ensemble de la rémunération mensuelle nette moyenne des officiers, sous-officiers et militaires du rang par rapport à celle des catégories socioprofessionnelles auxquelles il est admis de les comparer (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers).

Graphique 5 - Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle



Sources : militaires : INSEE (cf. avertissement méthodologique ci-dessus) - Non militaires : DGAFP, Faits et chiffres 2010-2011 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 civile 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 FONCTION MILITAIRE ET FONCTION PUBLIQUE CIVILE EN 2009

L'analyse globale des rémunérations mensuelles nettes a été précisée pour trois déciles particuliers :

- le 1<sup>er</sup> décile (D1), regroupant, dans chaque catégorie, les 10 % d'agents ayant le niveau de salaire le plus faible ;
- la médiane, représentant le niveau de salaire en dessous ou au-dessus duquel se situent 50 % de la population concernée ;
- le 9<sup>ème</sup> décile (D9), dans lequel se situent les 10 % de personnels les mieux rémunérés dans chaque catégorie.

Pour les officiers et les sous-officiers, on note encore que la plus faible durée des carrières militaires n'empêche pas le niveau de la rémunération moyenne nette des militaires d'être, pour chacune des catégories, très proche voire supérieur à celui de la catégorie correspondante de la fonction publique civile d'État et de la fonction publique territoriale. Par ailleurs, l'éventail des rémunérations est plus large chez les cadres que pour les autres catégories.

Pour les militaires du rang, la durée moyenne, beaucoup plus courte, de leurs carrières n'empêche pas le niveau de leur rémunération moyenne, pour la médiane et le 9<sup>ème</sup> décile, de se situer à un bon niveau par rapport à celui de la rémunération des employés et ouvriers. Le décrochage pour le 1<sup>er</sup> décile existe toujours.

Tableau 4

		Fonction publique civile d'État hors enseignants	Fonction publique civile territoriale	Établissements publics de santé	Militaires
Cadres	1 <sup>er</sup> décile = D1	2 043	1 992	2 066	1 951
	Médiane	3 257	2 957	4 588	3 512
	9 <sup>ème</sup> décile = D9	5 729	4 601	7 226	5 533
Professions intermédiaires	1 <sup>er</sup> décile = D1	1 578	1 558	1 578	1 504
	Médiane	2 113	2 114	2 142	2 207
	9 <sup>ème</sup> décile = D9	2 772	2 811	2 931	2 930
Employés et ouvriers	1 <sup>er</sup> décile = D1	1 226	1 288	1 281	815
	Médiane	1 616	1 550	1 602	1 426
	9 <sup>ème</sup> décile = D9	2 071	2 023	2 066	1 947

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 2010-2011 (données issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS), traitements INSEE et DREES).

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

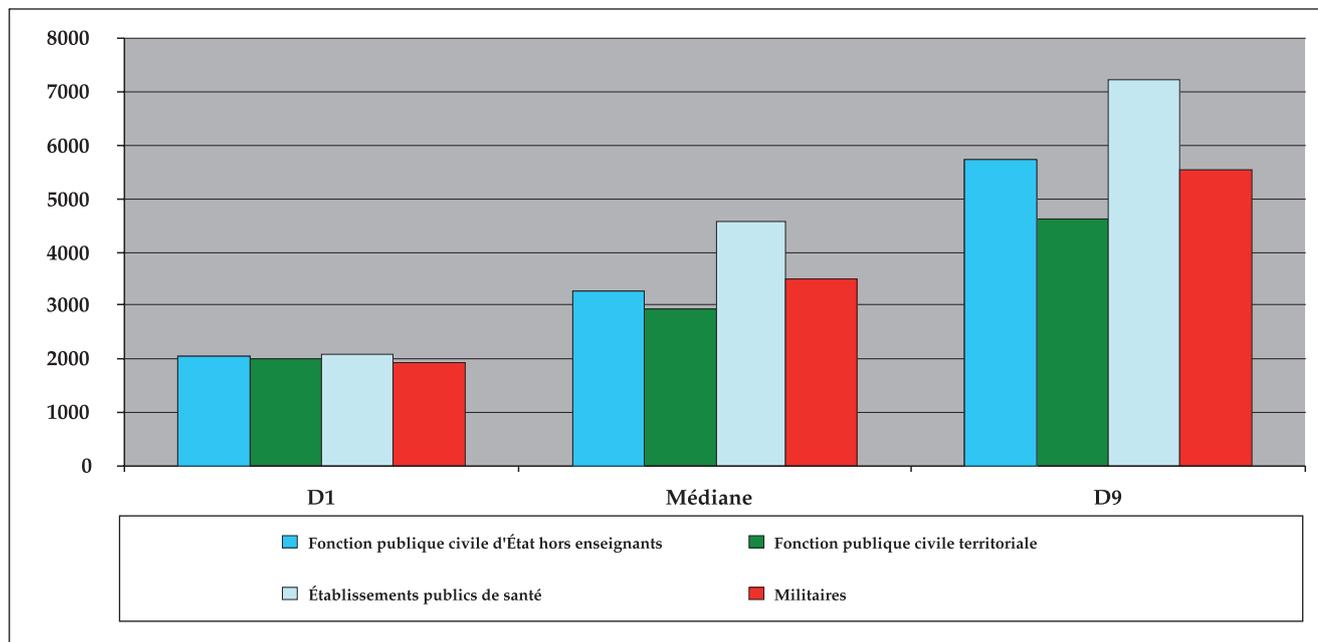
Champ pour fonction publique civile de l'État : agents à temps complet des ministères civils de l'État, de l'enseignement privé, des établissements publics et de La Poste, titulaires en poste en métropole.

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

Champ pour les établissements publics de santé (EPH) : 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 €.

Graphique 6 - Déciles particuliers de salaires nets mensuels moyens (cadres civils et officiers)



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 2010-2011 (données issues du Fichier Général de l'État (FGE) et des déclarations annuelles de données sociales (DADS), traitements Insee et Drees).

Champ pour militaires : tous officiers.

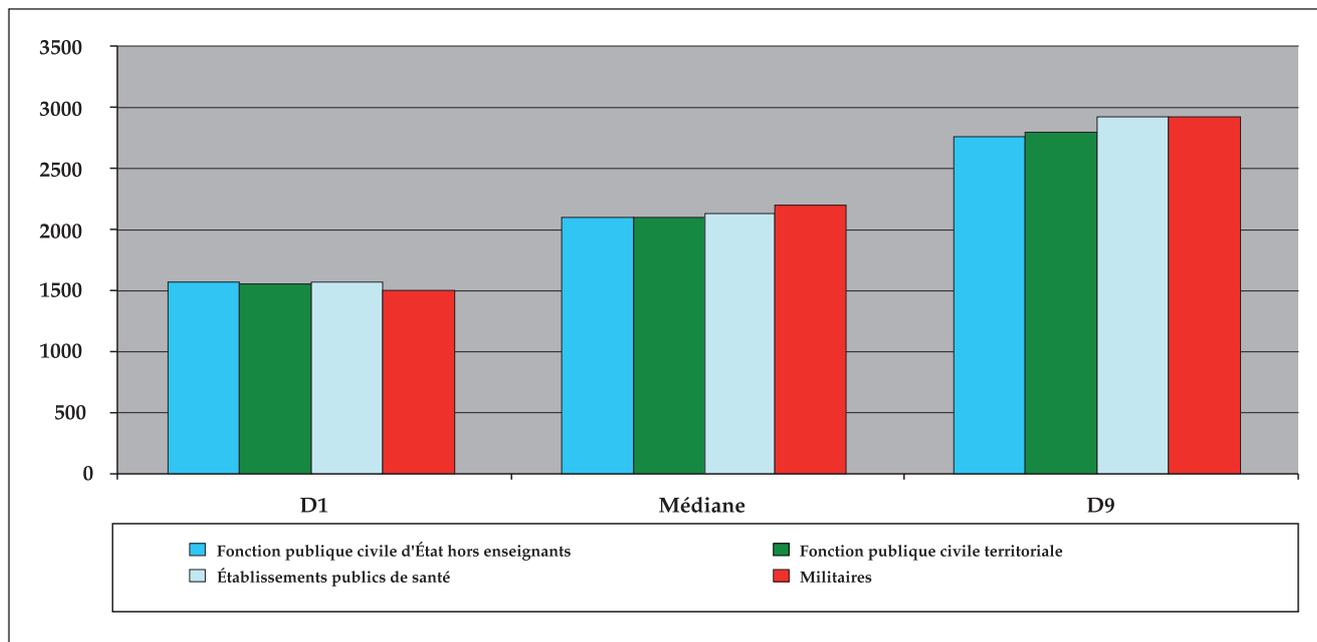
Champ pour fonction publique civile de l'État : agents de catégorie A à temps complet des ministères civils de l'État, de l'enseignement privé, des établissements publics et de La Poste, titulaires en poste en métropole.

Champ pour la fonction publique territoriale : agents de catégorie A 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 : médecins et pharmaciens hors internes, externes et résidents, cadres de direction administrative.

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 1992 € ; 50 % de l'ensemble des officiers ont perçu un salaire mensuel net inférieur à 3 512 € ; 90 % des agents de catégorie A de la fonction publique de l'État hors enseignants ont perçu un salaire mensuel net inférieur à 5 729 €.

Graphique 7 - Déciles particuliers de salaires nets mensuels moyens (professions intermédiaires civiles et sous-officiers)



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 2010-2011 (données issues du Fichier Général de l'État (FGE) et des déclarations annuelles de données sociales (DADS), traitements Insee et Drees).

Champ pour militaires : tous sous-officiers.

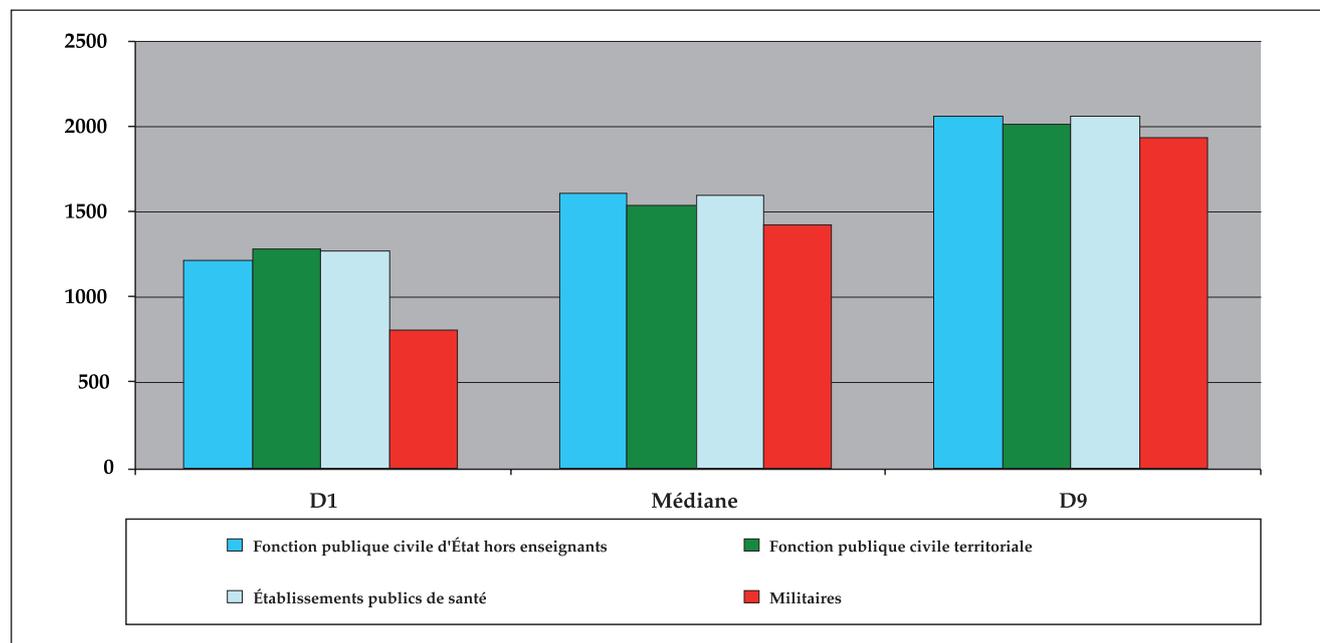
Champ pour fonction publique civile de l'État : agents de catégorie B à temps complet des ministères civils de l'État, de l'enseignement privé, des établissements publics et de La Poste, titulaires en poste en métropole.

Champ pour la fonction publique territoriale : agents de catégorie B à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour les établissements publics de santé (EPH) : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires : infirmières, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés.

Note de lecture : 10 % de l'ensemble des agents à temps complet de catégorie B de la fonction publique territoriale ont perçu un salaire mensuel net inférieur à 1 558 € ; 50 % de l'ensemble des sous-officiers ont perçu un salaire mensuel net inférieur à 2 207 € ; 90 % des agents de catégorie B de la fonction publique de l'État hors enseignants ont perçu un salaire mensuel net inférieur à 2 772 €.

Graphique 8 - Déciles particuliers de salaires nets mensuels moyens (employés et ouvriers de la fonction publique d'État et militaires du rang)



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 2010-2011 (données issues du Fichier Général de l'État (FGE) et des données issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS), traitements Insee et Drees).

Champ pour militaires : tous militaires du rang.

Champ pour fonction publique civile de l'État : agents de catégorie C 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 : agents de catégorie C 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 : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers

## 3 - ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT DE 2000 A 2009

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

Tableau 5

Réf. CSP	CSP	Traitement indiciaire brut annuel moyen en euros courants									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
33	<b>CADRES</b>	30 271 €	30 856 €	31 259 €	31 767 €	32 177 €	32 495 €	32 904 €	33 820 €	34 134 €	34 671 €
331	Personnel de direction	53 133 €	54 288 €	54 944 €	56 380 €	57 431 €	58 048 €	59 114 €	60 238 €	60 595 €	60 874 €
	<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 €	67 030 €
	<i>dont chefs de service</i>	56 379 €	57 056 €	57 307 €	58 128 €	58 606 €	58 128 €	59 272 €	61 179 €	61 364 €	61 533 €
	<i>dont sous-directeurs</i>	49 430 €	50 204 €	49 966 €	50 518 €	51 607 €	52 429 €	53 295 €	53 920 €	53 878 €	53 690 €
	<i>dont officiers généraux</i>	56 343 €	57 757 €	57 346 €	59 085 €	60 019 €	60 113 €	61 122 €	63 687 €	63 148 €	<i>n.d.</i>
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	36 000 €	39 123 €	39 922 €	40 779 €	40 893 €	41 038 €	41 786 €	42 404 €	42 810 €	43 478 €
3331	Administrateurs	37 624 €	39 172 €	39 796 €	41 076 €	41 779 €	42 046 €	43 183 €	44 597 €	45 409 €	44 925 €
	Sous-préfets								45 479 €	45 417 €	46 334 €
	Commissaires de police								39 423 €	40 835 €	40 740 €
	Commandants de police								31 089 €	32 018 €	32 914 €
3332	Attachés, inspecteurs	28 692 €	29 142 €	29 766 €	29 910 €	30 291 €	30 602 €	31 290 €	31 596 €	32 026 €	32 067 €
3333	Capitaines et lieutenants de police							27 660 €	28 440 €	29 244 €	30 086 €
3341	Ingénieurs des grands corps	37 801 €	38 731 €	39 713 €	41 101 €	41 675 €	41 971 €	42 103 €	43 304 €	44 114 €	45 147 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	27 532 €	27 848 €	28 468 €	28 175 €	28 408 €	28 728 €	29 478 €	29 326 €	29 607 €	30 238 €
335	Officiers (sauf généraux)	27 684 €	28 462 €	28 249 €	29 032 €	29 335 €	29 536 €	29 899 €	31 641 €	31 234 €	32 109 €
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	34 662 €	35 556 €	35 434 €	36 276 €	36 466 €	36 914 €	37 672 €	40 155 €	39 613 €	39 972 €
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	23 344 €	24 064 €	23 840 €	24 417 €	24 645 €	24 951 €	25 233 €	26 279 €	26 158 €	27 315 €
4	<b>PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES</b>	20 799 €	20 971 €	21 135 €	21 226 €	21 323 €	21 435 €	21 441 €	21 987 €	22 232 €	22 491 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	20 884 €	21 085 €	21 601 €	21 792 €	22 120 €	22 351 €	22 943 €	23 235 €	23 622 €	23 620 €

Réf. CSP	CSP	Traitement indiciaire brut annuel moyen en euros courants									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire <sup>(1)</sup>	23 995 €	24 234 €	25 432 €	25 380 €	25 504 €	25 581 €	20 017 €	20 423 €	20 777 €	21 311 €
4520	Professions intermédiaires administration pénitentiaire							24 071 €	24 698 €	25 123 €	25 772 €
4521	Professions intermédiaires police nationale							19 986 €	20 388 €	20 739 €	21 270 €
47	Professions intermédiaires techniques	21 394 €	21 689 €	22 024 €	22 174 €	22 439 €	22 656 €	23 099 €	23 513 €	23 641 €	23 951 €
49	Sous-officiers	18 932 €	19 378 €	19 381 €	19 796 €	19 851 €	20 049 €	20 366 €	20 981 €	21 122 €	21 450 €
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 €	24 916 €
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 €	19 356 €
5	<b>EMPLOYÉS ET OUVRIERS</b>	<b>16 394 €</b>	<b>16 589 €</b>	<b>16 810 €</b>	<b>17 082 €</b>	<b>17 223 €</b>	<b>17 552 €</b>	<b>17 511 €</b>	<b>18 075 €</b>	<b>18 656 €</b>	<b>19 189 €</b>
521	Employés hors police	16 964 €	17 216 €	17 559 €	17 746 €	17 937 €	18 185 €	18 648 €	19 035 €	19 397 €	19 546 €
522	Personnel de service <sup>(2)</sup>	14 627 €	14 840 €	15 000 €	15 133 €	15 283 €	15 480 €	16 064 €	17 536 €	18 038 €	18 636 €
57	Personnel police, prisons	18 570 €	18 629 €	18 807 €	18 872 €	18 999 €	19 433 €	19 360 €	19 534 €	19 846 €	19 942 €
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 €	24 032 €
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 €	18 461 €
58	Militaires du rang	13 465 €	13 892 €	14 040 €	14 552 €	14 702 €	15 207 €	15 672 €	16 056 €	16 958 €	17 245 €
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	14 691 €	15 163 €	15 244 €	15 728 €	15 854 €	16 190 €	16 640 €	16 989 €	17 727 €	18 020 €
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 €	16 617 €
59	Ouvriers	15 502 €	15 679 €	15 873 €	16 101 €	16 144 €	16 327 €	16 796 €	17 535 €	18 217 €	18 968 €
	Ouvriers d'État	19 373 €	20 713 €	20 763 €	22 386 €	22 822 €	23 209 €	24 063 €	25 025 €	25 615 €	26 443 €

Source et champ : INSEE (cf. avertissement méthodologique annexe 5).

(1) et (2) Comme tableau 1

## 3.2 - ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN EN EUROS 2009

Tableau 6

Réf. CSP	CSP	Traitement indiciaire brut mensuel moyen en euros 2009									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
33	<b>CADRES</b>	<b>2 945 €</b>	<b>2 953 €</b>	<b>2 936 €</b>	<b>2 923 €</b>	<b>2 899 €</b>	<b>2 873 €</b>	<b>2 863 €</b>	<b>2 900 €</b>	<b>2 847 €</b>	<b>2 889 €</b>
331	Personnel de direction	5 169 €	5 195 €	5 160 €	5 187 €	5 174 €	5 132 €	5 143 €	5 165 €	5 055 €	5 073 €
	<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	6 242 €	6 314 €	5 973 €	6 043 €	5 936 €	5 838 €	5 877 €	5 957 €	5 593 €	5 586 €
	<i>dont chefs de service</i>	5 485 €	5 460 €	5 382 €	5 348 €	5 279 €	5 139 €	5 157 €	5 246 €	5 119 €	5 128 €
	<i>dont sous-directeurs</i>	4 809 €	4 805 €	4 693 €	4 648 €	4 649 €	4 636 €	4 637 €	4 624 €	4 494 €	4 474 €
	<i>dont officiers généraux</i>	5 481 €	5 527 €	5 386 €	5 436 €	5 407 €	5 315 €	5 318 €	5 461 €	5 268 €	<i>n.d</i>
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	3 502 €	3 744 €	3 749 €	3 752 €	3 684 €	3 628 €	3 635 €	3 636 €	3 571 €	3 623 €
3331	Administrateurs	3 660 €	3 749 €	3 738 €	3 779 €	3 764 €	3 718 €	3 757 €	3 824 €	3 788 €	3 744 €
	Sous-préfets								3 900 €	3 789 €	3 861 €
	Commissaires de police								3 381 €	3 406 €	3 395 €
	Commandants de police								2 666 €	2 671 €	2 743 €
3332	Attachés, inspecteurs	2 791 €	2 789 €	2 796 €	2 752 €	2 729 €	2 706 €	2 722 €	2 709 €	2 672 €	2 672 €
3333	Capitaines et lieutenants de police							2 406 €	2 439 €	2 439 €	2 507 €
3341	Ingénieurs des grands corps	3 677 €	3 707 €	3 730 €	3 781 €	3 754 €	3 711 €	3 663 €	3 713 €	3 680 €	3 762 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	2 678 €	2 665 €	2 674 €	2 592 €	2 559 €	2 540 €	2 565 €	2 515 €	2 470 €	2 520 €
335	Officiers (sauf généraux)	2 693 €	2 724 €	2 653 €	2 671 €	2 643 €	2 611 €	2 601 €	2 713 €	2 605 €	2 676 €
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	3 372 €	3 403 €	3 328 €	3 337 €	3 285 €	3 264 €	3 277 €	3 443 €	3 304 €	3 331 €
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	2 271 €	2 303 €	2 239 €	2 246 €	2 220 €	2 206 €	2 195 €	2 253 €	2 182 €	2 276 €
4	<b>PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES</b>	<b>2 023 €</b>	<b>2 007 €</b>	<b>1 985 €</b>	<b>1 953 €</b>	<b>1 921 €</b>	<b>1 895 €</b>	<b>1 865 €</b>	<b>1 885 €</b>	<b>1 855 €</b>	<b>1 874 €</b>
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	2 032 €	2 018 €	2 029 €	2 005 €	1 993 €	1 976 €	1 996 €	1 992 €	1 970 €	1 968 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire <sup>(1)</sup>	2 334 €	2 319 €	2 388 €	2 335 €	2 297 €	2 262 €	1 741 €	1 751 €	1 733 €	1 776 €

Réf. CSP	CSP	Traitement indiciaire brut mensuel moyen en euros 2009									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
4520	Professions intermédiaires administration pénitentiaire							2 094 €	2 118 €	2 096 €	2 148 €
4521	Professions intermédiaires police nationale							1 739 €	1 748 €	1 730 €	1 773 €
47	Professions intermédiaires techniques	2 081 €	2 076 €	2 068 €	2 040 €	2 021 €	2 003 €	2 010 €	2 016 €	1 972 €	1 996 €
49	<i>Sous-officiers</i>	1 842 €	1 854 €	1 820 €	1 821 €	1 788 €	1 773 €	1 772 €	1 799 €	1 762 €	1 788 €
491	<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	2 147 €	2 165 €	2 121 €	2 129 €	2 094 €	2 075 €	2 074 €	2 130 €	2 061 €	2 076 €
492	<i>dont sous-officiers subalternes</i>	1 683 €	1 692 €	1 663 €	1 661 €	1 630 €	1 609 €	1 605 €	1 611 €	1 588 €	1 613 €
5	<b>EMPLOYÉS ET OUVRIERS</b>	<b>1 595 €</b>	<b>1 588 €</b>	<b>1 579 €</b>	<b>1 572 €</b>	<b>1 552 €</b>	<b>1 552 €</b>	<b>1 523 €</b>	<b>1 550 €</b>	<b>1 556 €</b>	<b>1 599 €</b>
521	Employés hors police	1 650 €	1 648 €	1 649 €	1 633 €	1 616 €	1 608 €	1 622 €	1 632 €	1 618 €	1 629 €
522	Personnel de service <sup>(2)</sup>	1 423 €	1 420 €	1 409 €	1 392 €	1 377 €	1 369 €	1 398 €	1 504 €	1 505 €	1 553 €
57	Personnel police, prisons	1 807 €	1 783 €	1 766 €	1 736 €	1 711 €	1 718 €	1 684 €	1 675 €	1 655 €	1 662 €
571	<i>dont niveau brigadier et brigadier-chef</i>	2 188 €	2 171 €	2 160 €	2 130 €	2 111 €	2 136 €	2 036 €	2 030 €	1 997 €	2 003 €
572	<i>dont niveau gardien et surveillant</i>	1 725 €	1 701 €	1 682 €	1 653 €	1 623 €	1 616 €	1 600 €	1 573 €	1 545 €	1 538 €
58	Militaires du rang	1 310 €	1 329 €	1 319 €	1 339 €	1 324 €	1 345 €	1 363 €	1 377 €	1 415 €	1 437 €
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	1 429 €	1 451 €	1 432 €	1 447 €	1 428 €	1 431 €	1 448 €	1 457 €	1 479 €	1 502 €
58102	<i>dont caporaux et soldats</i>	1 255 €	1 279 €	1 270 €	1 275 €	1 260 €	1 288 €	1 312 €	1 318 €	1 363 €	1 385 €
59	Ouvriers	1 508 €	1 500 €	1 491 €	1 481 €	1 454 €	1 444 €	1 461 €	1 504 €	1 520 €	1 581 €
	Ouvriers d'État	1 885 €	1 982 €	1 950 €	2 060 €	2 056 €	2 052 €	2 093 €	2 146 €	2 137 €	2 204 €
	Facteur de conversion monnaie courante = > euros 2009	1,1674	1,1484	1,127	1,104	1,081	1,061	1,044	1,029	1,001	1

Source et champ : traitement du tableau 5 (source INSEE) par le HCECM selon la méthode décrite à l'avertissement méthodologique annexe 5.

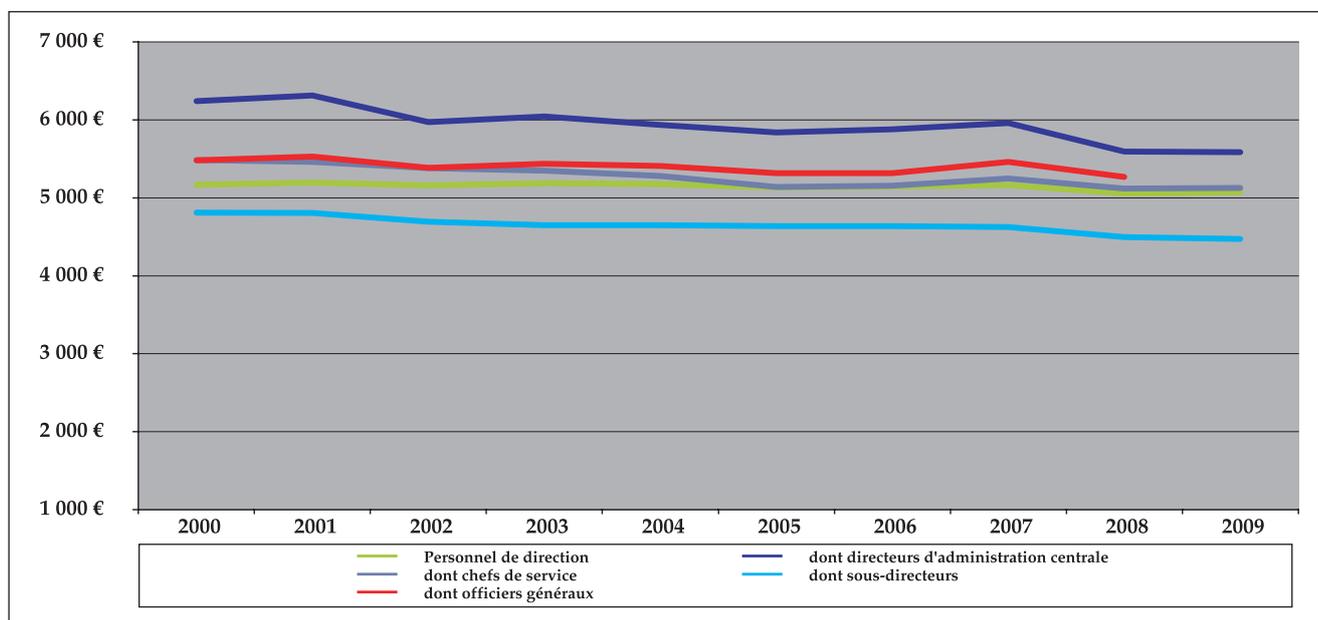
(1) et (2) Comme tableau 1.

### 3.3 - ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE 2000 A 2009 EN EUROS CONSTANTS: REPRÉSENTATIONS GRAPHIQUES

Les graphiques suivants illustrent, par catégorie socioprofessionnelle, la grande stabilité, voire le tassement, en euros constants, sur dix ans du traitement indiciaire des agents publics. Les traitements des militaires, à l'exception de ceux des officiers supérieurs, bénéficient néanmoins d'un redressement en 2009, première annuité du plan triennal 2009-2011 de revalorisation des grilles indiciaires. Les militaires du rang, les gendarmes et les jeunes sergents ont pu profiter de cette revalorisation dès 2008.

#### 3.3.1 - TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE LA CSP « PERSONNEL DE DIRECTION »

Graphique 9 - Évolution du traitement indiciaire brut moyen de la CSP « Personnel de direction » de 2000 à 2009



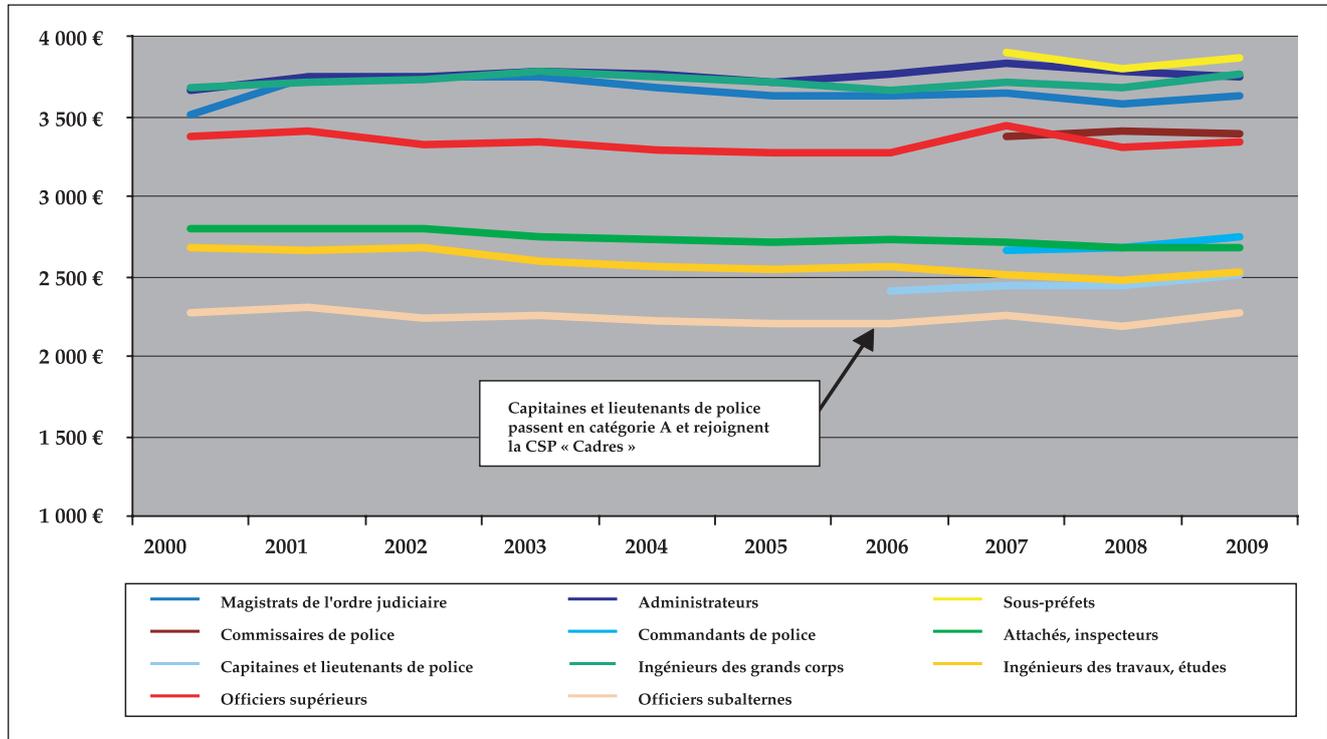
Source : INSEE (Cf. tableau 6 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2009.

**Avertissement :** Pour ce qui est des officiers généraux 2009, il y a lieu de se reporter à l'avertissement du paragraphe 1.3.1.

### 3.3.2 - TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE LA CSP « CADRES »

Graphique 10 - Évolution du traitement indiciaire brut moyen de la CSP « Cadres » de 2000 à 2009

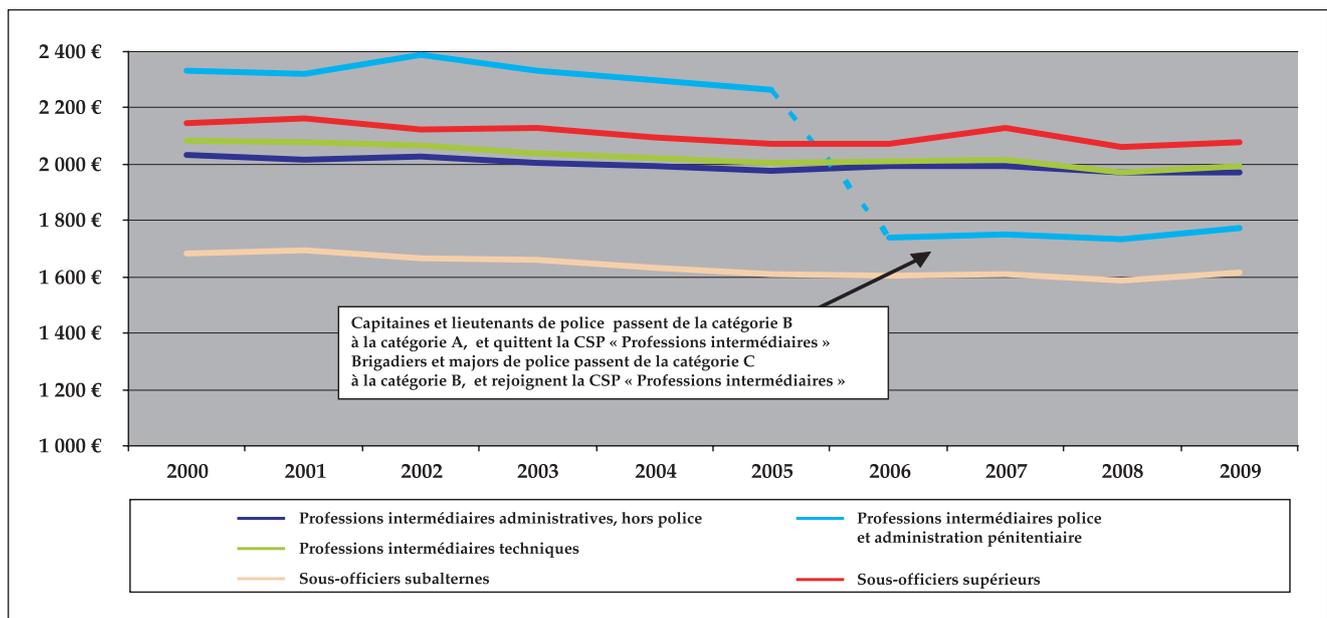


Source : INSEE (Cf. tableau 6 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2009.

### 3.3.3 - TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE LA CSP « PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES »

Graphique 11 - Évolution du traitement indiciaire mensuel brut de la CSP « Professions intermédiaires » de 2000 à 2009

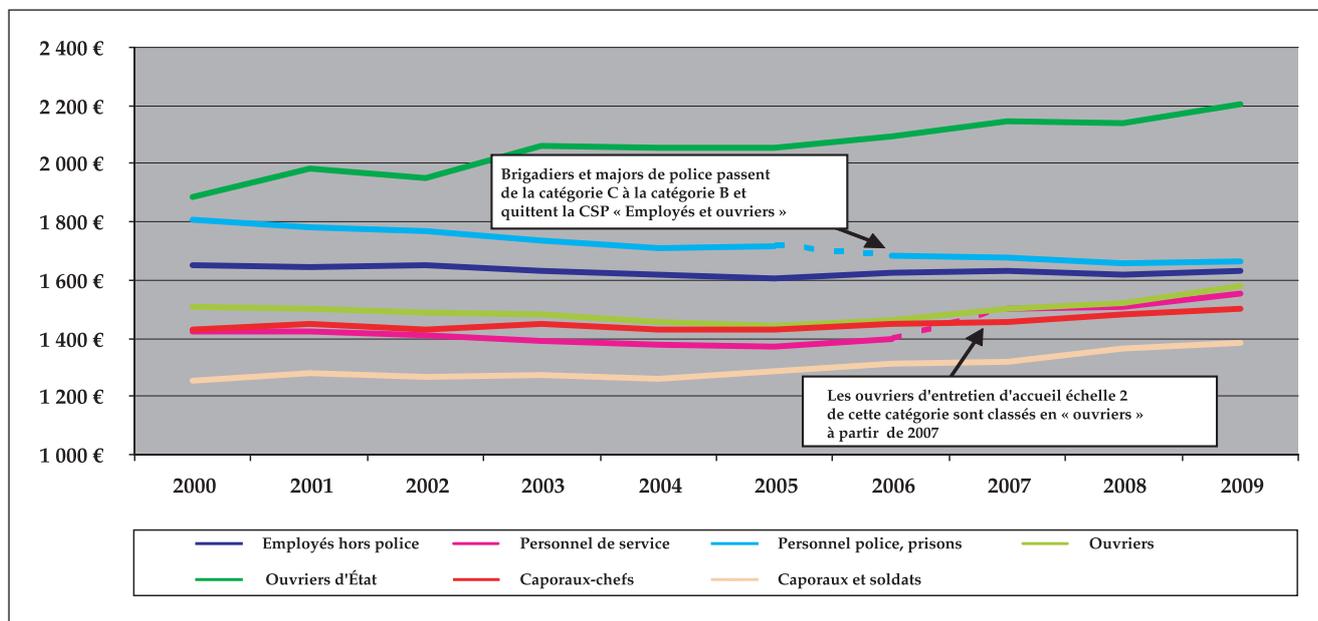


Source : INSEE (Cf. tableau 6 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2009.

**3.3.4 - TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE LA CSP « EMPLOYÉS ET OUVRIERS »**

Graphique 12 - Évolution du traitement indiciaire mensuel brut moyen de la CSP « Employés et ouvriers » de 2000 à 2009



Source : INSEE (Cf. tableau 6 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2009.

## 4 - ASPECTS INDICIAIRES DE LA RÉMUNÉRATION

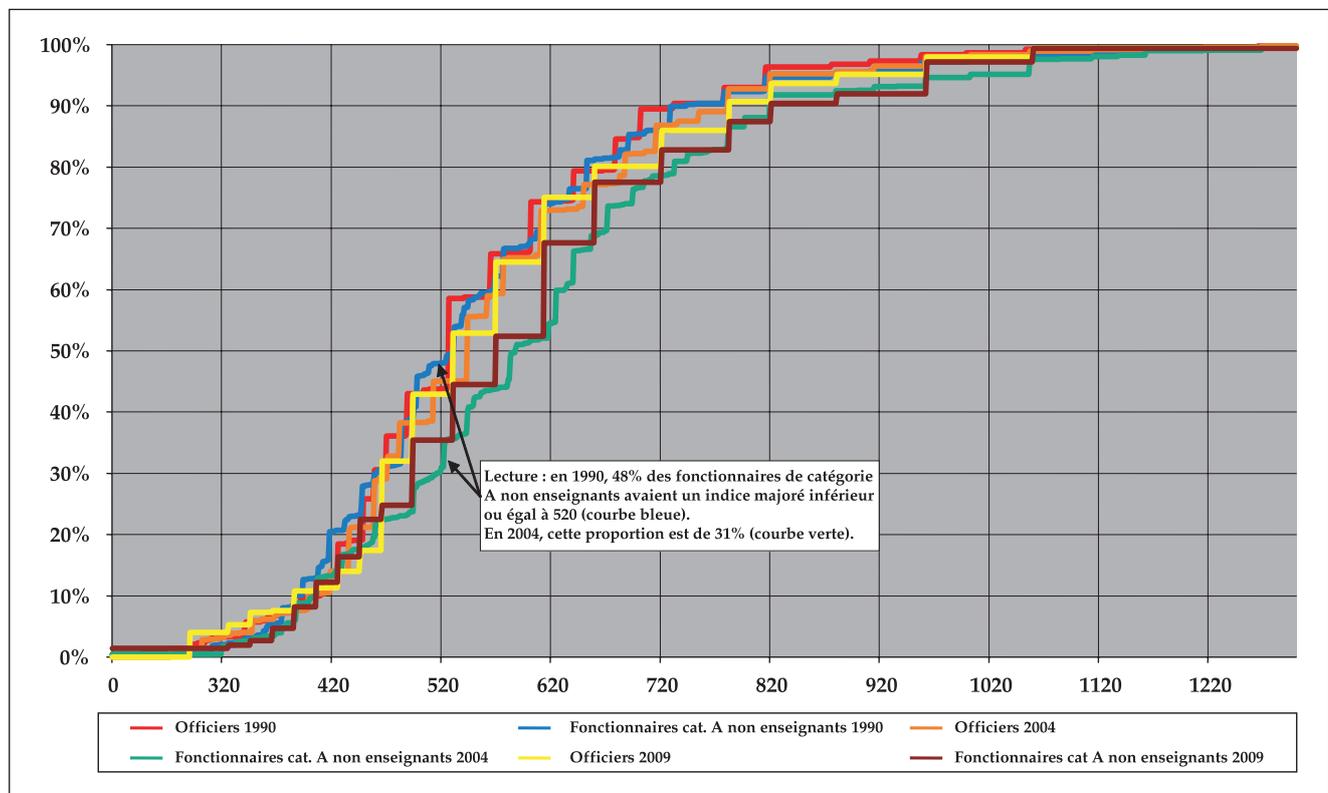
### 4.1 - ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES INDICES DÉTENUS PAR LES MILITAIRES ET LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT ENTRE 1990 ET 2009

Les courbes suivantes donnent la répartition indiciaire des militaires et des agents civils de l'État, par catégorie entre 1990 et 2009. Les indices majorés apparaissent en abscisse et le pourcentage de la population de l'effectif de la catégorie étudiée détenant un indice majoré inférieur, en ordonnée.

- Plus une courbe est située vers la droite du graphique, plus la proportion d'indices élevés est importante au sein de la catégorie concernée ;
- Le déplacement d'une courbe vers la droite entre deux années peut traduire une revalorisation de la grille indiciaire entre ces deux dates et/ou des changements structurels dans la composition de la catégorie concernée (vieillesse, baisse des recrutements) ;
- L'attention est appelée sur le fait que les pyramides des âges des militaires et des titulaires civils sont différentes, les premiers étant plus jeunes d'une dizaine d'années en moyenne.

#### 4.1.1 - OFFICIERS ET TITULAIRES DE CATÉGORIE A NON ENSEIGNANTS

Graphique 13 - Officiers et titulaires civils de catégorie A (non enseignants) - Évolution des indices majorés détenus entre 1990, 2004 et 2009



Source : fichiers INSEE, données issues du fichier général de l'État 2009 (FGE).

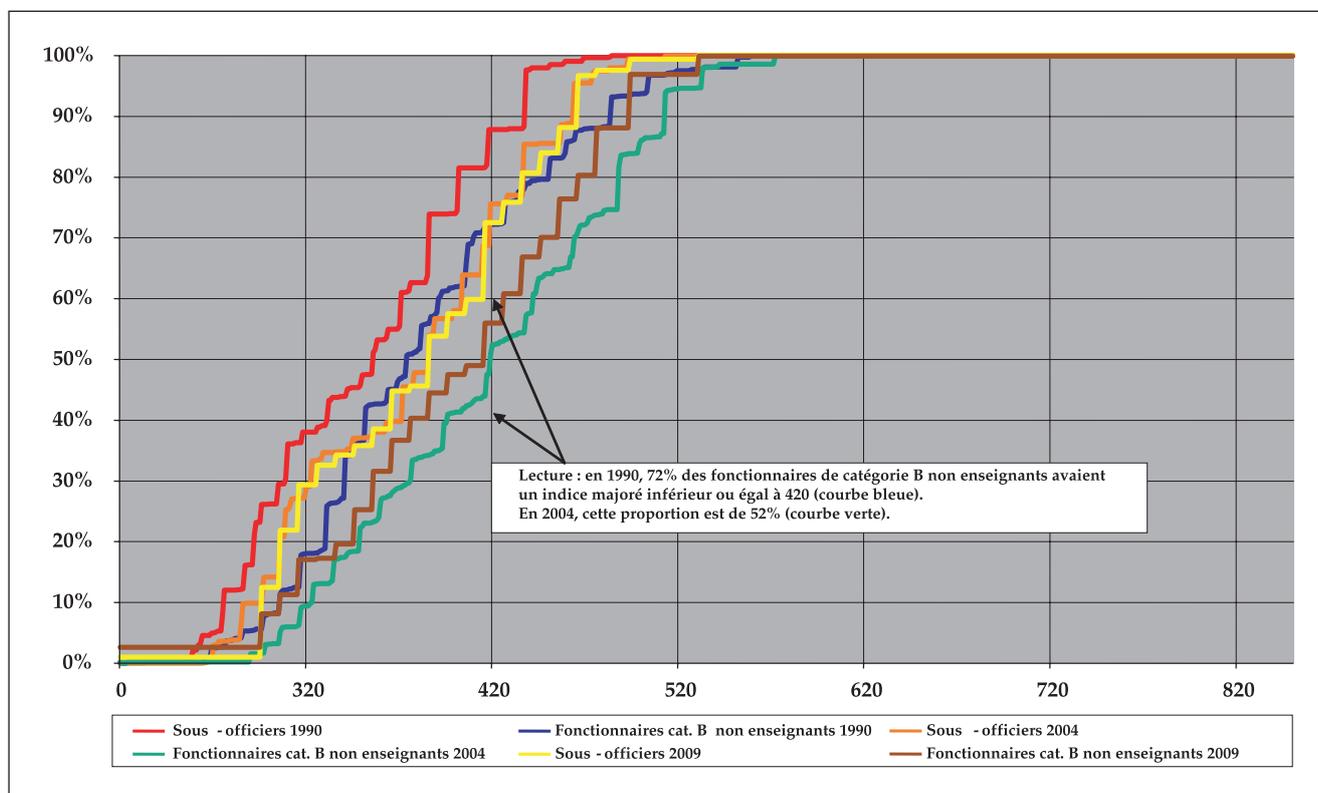
Champ : militaires et agents civils titulaires de l'État strict - Métropole, DOM-COM, étranger.

Les pyramidages indiciaires des officiers et des fonctionnaires de catégorie A non enseignants étaient peu différents en 1990 : les courbes rouge et bleue sont très proches. Le pyramidage indiciaire des officiers a peu évolué entre 1990 et 2009 : la courbe rouge (1990), la courbe orange (2004) et la courbe jaune (2009) sont proches.

Le pyramidage des fonctionnaires de catégorie A non enseignants a connu une évolution entre 1990 (courbe bleue) et 2004 (courbe verte). Le déplacement de la courbe 2004 vers la droite indique que cette évolution est allée dans le sens d'une augmentation des indices. Le déplacement de la courbe marron (2009) vers la gauche traduit probablement des changements structurels au sein de cette catégorie (et en particulier le passage des capitaines et lieutenants de police en catégorie A en 2006).

#### 4.1.2 - SOUS-OFFICIERS ET TITULAIRES DE CATÉGORIE B NON ENSEIGNANTS

Graphique 14 - Sous-officiers et titulaires civils de catégorie B (non enseignants) - Évolution des indices majorés détenus entre 1990, 2004 et 2009

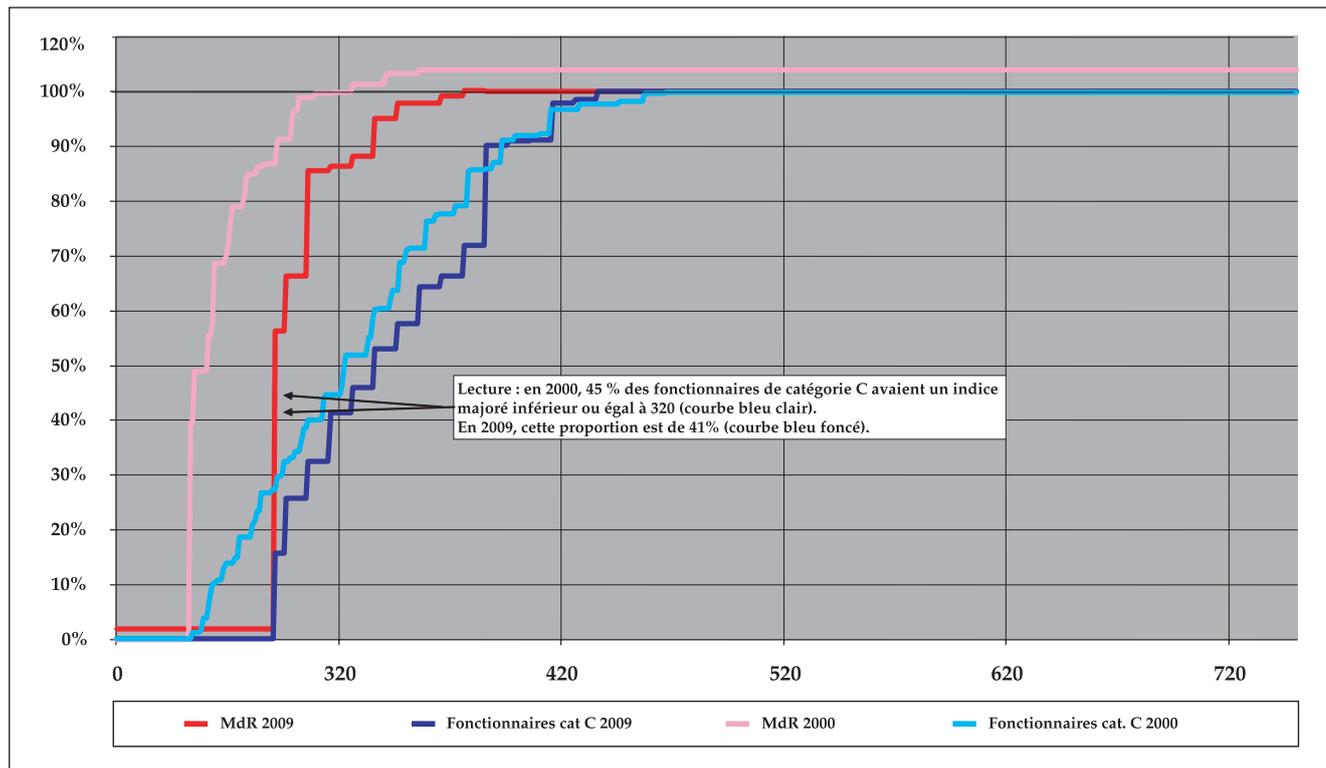


Le pyramidage indiciaire des sous-officiers a évolué entre 1990 (courbe rouge) et 2004 (courbe orange) mais peu entre 2004 et 2009 (courbe jaune). Le déplacement de la courbe 2004 vers la droite indique que cette évolution s'est produite dans le sens d'une augmentation des indices détenus. Le constat est identique pour les titulaires civils de catégorie B non enseignants : la courbe de 2004 (verte) est à droite de la courbe de 1990 (bleue). L'évolution est de plus grande amplitude que pour les sous-officiers (déplacement plus important de la courbe 2004). Le déplacement de la courbe 2009 (marron) vers la gauche par rapport à la courbe verte (2004) est probablement l'effet des réformes structurelles de la catégorie en 2006 (passage des capitaines et lieutenants de police de catégorie B en catégorie A et passage des brigadiers et majors de police de catégorie C en catégorie B).

### 4.1.3 - MILITAIRES DU RANG ET TITULAIRES DE CATÉGORIE C

Pour ces catégories, il n'a pas été possible, pour des raisons statistiques, de mettre à jour les données qui avaient été choisies lors de l'étude du 1<sup>er</sup> rapport. Il a néanmoins paru utile de comparer les populations de 2000 et 2009.

Graphique 15 - Militaires du rang et titulaires civils de catégorie C - Évolution des indices majorés détenus entre 2000 et 2009



Source : fichiers INSEE, données issues du fichier général de l'État 2009 (FGE).

Champ : militaires et agents civils titulaires de l'État strict – Métropole, DOM-COM, étranger.

Le pyramidage indiciaire des militaires du rang a évolué entre 2000 (courbe rose) et 2009 (courbe rouge). Le déplacement de la courbe 2009 vers la droite indique que cette évolution, conséquence de la réforme des statuts particuliers et de la première tranche du plan triennal de revalorisation des grilles indiciaires, a été favorable.

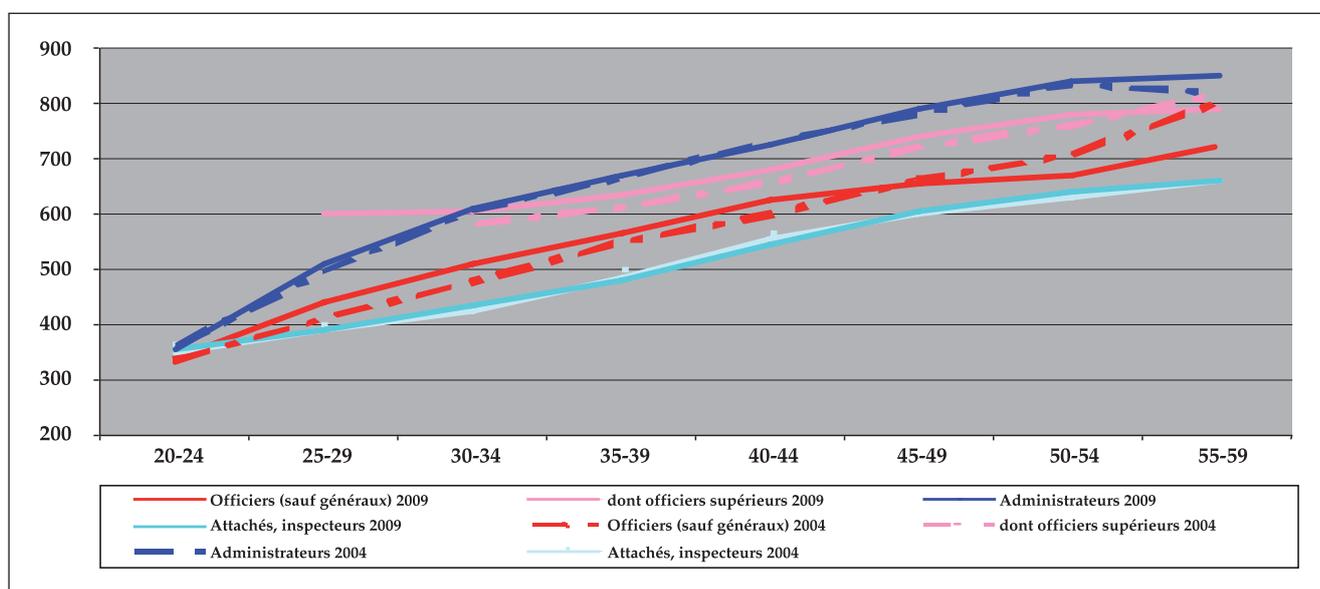
Le constat est identique pour les fonctionnaires de catégorie C : la courbe de 2009 (bleu foncé) est à droite de la courbe de 2000 (bleu clair). Cependant, les deux évolutions sont d'amplitudes très différentes.

## 4.2 - ÉTUDE STATISTIQUE DES INDICES MAJORES MOYENS PAR TRANCHE D'ÂGE EN 2004 ET 2009

Ce chapitre reprend l'étude du 1<sup>er</sup> rapport qui avait consisté à utiliser les données de l'INSEE pour comparer, par tranche d'âge de cinq ans, l'indice majoré moyen des différentes catégories socioprofessionnelles civiles et militaires.

Alors que les courbes des fonctionnaires civils de catégorie A sont globalement stables, la courbe officiers 2009 est supérieure à la courbe 2004 jusqu'à la tranche 40-44 ans puis devient inférieure. La courbe officiers supérieurs 2009 est supérieure à la courbe 2004 jusqu'à la tranche 50-54 ans puis la tendance s'inverse pour la tranche 55-59 ans.

Graphique 16 - Officiers et titulaires civils de catégorie A - Indices majorés moyens par tranche d'âge en 2004 et 2009



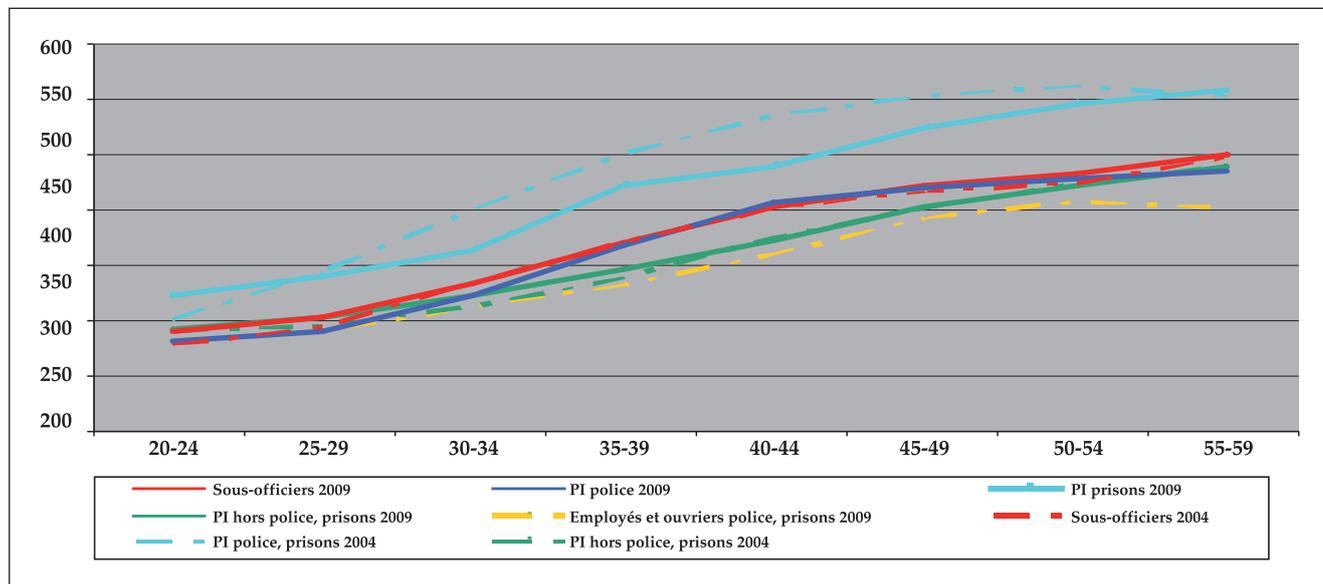
Source : fichiers INSEE, données issues du fichier général de l'État 2009 (FGE).

Champ : militaires et agents civils titulaires de l'État strict – Métropole, DOM-COM, étranger.

Chez les sous-officiers, les différences entre les courbes de 2004 et 2009 sont visibles sur les tranches jeunes (20-24 ans et 25-29 ans) ciblées prioritairement par la première tranche (2009) du plan triennal de revalorisation des grilles. Pour le reste, il convient d'attendre 2010 et l'application de la deuxième tranche qui cible principalement les sous-officiers.

Le graphique montre très nettement l'impact des réformes des corps de la police nationale: le passage des capitaines et lieutenants de police de la catégorie B à la catégorie A et le passage des brigadiers et majors de police de la catégorie C à la catégorie B en 2006 à un effet de baisse très nette sur les courbes de la profession intermédiaire police.

Graphique 17 - Sous-officiers et fonctionnaires civils de l'État de catégorie B - Indices majorés moyens par tranche d'âge en 2004 et 2009



Source : fichiers INSEE, données issues du fichier général de l'État 2009 (FGE).

Champ : militaires et agents civils titulaires de l'État strict – Métropole, DOM-COM, étranger.

## 5 - ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES MOYENNES DE 2000 A 2009

Alors que les courbes du chapitre 3 montrent une tendance globale à la stagnation ou au tassement de la rémunération indiciaire, la part des primes dans la rémunération globale des agents de l'État est en augmentation comme l'illustrent les courbes suivantes.

### 5.1 DÉFINITION DES PRIMES

Toutes les primes et indemnités (sauf l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et l'indemnité compensatrice<sup>1</sup>), 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.

<sup>1</sup> 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 ».

## 5.2 - ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES ANNUELLES MOYENNES EN MONNAIE COURANTE

Tableau 7

Réf. CSP	CSP	Primes et indemnités brutes annuelles moyennes en euros courants									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
33	<b>Cadres</b>	<b>11 718 €</b>	<b>12 750 €</b>	<b>13 383 €</b>	<b>13 242 €</b>	<b>13 728 €</b>	<b>14 646 €</b>	<b>14 386 €</b>	<b>15 074 €</b>	<b>15 495 €</b>	<b>16 151 €</b>
331	Personnel de direction	22 911 €	27 153 €	30 846 €	30 756 €	32 208 €	33 851 €	35 512 €	35 498 €	36 534 €	36 869 €
	<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	39 055 €	43 551 €	52 891 €	54 482 €	59 195 €	60 963 €	67 344 €	68 331 €	70 654 €	75 250 €
	<i>dont chefs de service</i>	34 453 €	36 829 €	47 195 €	44 869 €	48 897 €	50 290 €	51 828 €	53 034 €	56 798 €	58 510 €
	<i>dont sous-directeurs</i>	32 218 €	34 001 €	40 665 €	40 308 €	43 683 €	44 329 €	45 873 €	47 786 €	51 692 €	53 111 €
	<i>dont officiers généraux</i>	22 476 €	23 971 €	29 569 €	26 327 €	30 275 €	37 788 €	34 845 €	38 232 €	41 997 €	<i>n.d.</i>
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	13 877 €	15 284 €	16 160 €	17 081 €	18 890 €	19 936 €	20 502 €	20 990 €	21 448 €	21 826 €
3331	Administrateurs	18 381 €	18 963 €	20 347 €	21 004 €	21 638 €	22 271 €	23 100 €	23 194 €	25 132 €	26 173 €
	Sous-préfets								22 609 €	25 348 €	28 474 €
	Commissaires de police								22 081 €	21 295 €	22 682 €
	Commandants de police								12 819 €	12 205 €	12 787 €
3332	Attachés, inspecteurs	9 371 €	10 233 €	10 757 €	10 802 €	11 193 €	11 550 €	11 695 €	11 935 €	12 096 €	12 806 €
3333	Capitaines et lieutenants de police							11 221 €	11 815 €	11 173 €	11 663 €
3341	Ingénieurs des grands corps	17 358 €	17 838 €	14 094 €	18 093 €	19 121 €	20 798 €	23 125 €	21 723 €	22 021 €	23 433 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	10 580 €	10 958 €	10 799 €	10 426 €	10 368 €	10 886 €	10 583 €	11 091 €	11 863 €	12 608 €
335	Officiers (sauf généraux)	13 358 €	15 093 €	16 825 €	15 291 €	16 122 €	18 415 €	16 902 €	18 671 €	19 052 €	19 155 €
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	17 336 €	19 112 €	21 456 €	19 544 €	20 511 €	24 302 €	22 938 €	24 231 €	25 187 €	24 955 €
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	10 884 €	12 601 €	13 983 €	12 581 €	13 235 €	14 758 €	13 280 €	15 169 €	15 336 €	15 618 €
4	<b>Professions intermédiaires</b>	<b>4 605 €</b>	<b>4 725 €</b>	<b>5 369 €</b>	<b>5 545 €</b>	<b>5 759 €</b>	<b>6 206 €</b>	<b>6 268 €</b>	<b>7 288 €</b>	<b>7 527 €</b>	<b>7 904 €</b>
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	4 182 €	4 405 €	4 443 €	4 476 €	4 669 €	4 930 €	4 948 €	5 240 €	5 456 €	5 745 €
452	Profession intermédiaires police et administration pénitentiaire <sup>(1)</sup>	8 159 €	8 462 €	9 320 €	10 087 €	10 461 €	10 691 €	9 278 €	9 427 €	8 716 €	9 349 €

Réf. CSP	CSP	Primes et indemnités brutes annuelles moyennes en euros courants									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
4520	Professions intermédiaires administration pénitentiaire							8 749 €	9 026 €	8 343 €	9 654 €
4521	Professions intermédiaires police nationale							9 282 €	9 430 €	8 720 €	9 346 €
47	Professions intermédiaires techniques	5 964 €	6 196 €	5 867 €	5 923 €	5 929 €	6 086 €	6 272 €	6 574 €	6 883 €	7 323 €
49	Sous-officiers	6 584 €	6 407 €	8 058 €	7 858 €	8 133 €	8 753 €	7 284 €	8 820 €	9 508 €	9 808 €
491	<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	8 096 €	8 275 €	9 860 €	9 884 €	10 439 €	11 201 €	9 710 €	11 134 €	11 866 €	12 135 €
492	<i>dont sous-officiers subalternes</i>	5 799 €	5 430 €	7 118 €	6 803 €	6 934 €	7 424 €	5 940 €	7 508 €	8 135 €	8 401 €
<b>5</b>	<b>Employés et ouvriers</b>	<b>3 540 €</b>	<b>3 755 €</b>	<b>4 110 €</b>	<b>4 232 €</b>	<b>4 384 €</b>	<b>4 563 €</b>	<b>3 426 €</b>	<b>4 063 €</b>	<b>4 332 €</b>	<b>4 541 €</b>
521	Employés hors police	3 409 €	3 527 €	3 441 €	3 426 €	3 615 €	3 679 €	3 646 €	3 891 €	3 988 €	4 194 €
522	Personnel de service <sup>(2)</sup>	1 219 €	1 291 €	1 342 €	1 599 €	1 557 €	1 711 €	1 824 €	4 483 €	4 653 €	4 645 €
57	Personnel police, prisons	6 139 €	6 449 €	7 813 €	8 504 €	8 753 €	8 953 €	7 729 €	7 622 €	7 392 €	7 512 €
571	<i>dont niveau brigadier et brigadier-chef</i>	7 308 €	7 684 €	9 196 €	10 058 €	10 415 €	10 583 €	8 610 €	8 733 €	8 332 €	8 517 €
572	<i>dont niveau gardien et surveillant</i>	5 890 €	6 189 €	7 516 €	8 174 €	8 386 €	8 554 €	7 517 €	7 304 €	7 089 €	7 148 €
58	Militaires du rang	3 613 €	4 187 €	4 621 €	4 216 €	4 376 €	4 713 €	3 676 €	5 273 €	5 084 €	5 105 €
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	4 424 €	4 969 €	5 409 €	4 759 €	4 875 €	5 182 €	4 078 €	5 619 €	5 596 €	5 646 €
58102	<i>dont caporaux et soldats</i>	3 241 €	3 864 €	4 280 €	3 898 €	4 064 €	4 408 €	3 431 €	5 020 €	4 673 €	4 665 €
59	Ouvriers sous statut de fonctionnaire	1 884 €	1 889 €	2 087 €	2 306 €	2 270 €	2 467 €	2 627 €	2 606 €	3 034 €	3 602 €
	Ouvriers d'État	4 855 €	5 062 €	4 705 €	5 283 €	4 907 €	5 125 €	5 345 €	5 406 €	5 824 €	6 322 €

Source et champ : INSEE (cf. avertissement méthodologique annexe 5).

(1) et (2) Comme tableau 1.

## 5.3 - ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES EN EUROS 2009

Tableau 8

Réf. CSP	CSP	Primes et indemnités brutes mensuelles moyennes en euros 2009									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
33	<b>Cadres</b>	1 140 €	1 220 €	1 257 €	1 218 €	1 237 €	1 295 €	1 252 €	1 293 €	1 293 €	1 346 €
331	Personnel de direction	2 229 €	2 599 €	2 897 €	2 830 €	2 901 €	2 993 €	3 090 €	3 044 €	3 048 €	3 072 €
	<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	3 799 €	4 168 €	4 967 €	5 012 €	5 332 €	5 390 €	5 859 €	5 859 €	5 894 €	6 271 €
	<i>dont chefs de service</i>	3 352 €	3 525 €	4 432 €	4 128 €	4 405 €	4 446 €	4 509 €	4 548 €	4 738 €	4 876 €
	<i>dont sous-directeurs</i>	3 134 €	3 254 €	3 819 €	3 708 €	3 935 €	3 919 €	3 991 €	4 098 €	4 312 €	4 426 €
	<i>dont officiers généraux</i>	2 187 €	2 294 €	2 777 €	2 422 €	2 727 €	3 341 €	3 032 €	3 278 €	3 503 €	n.d.
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	1 350 €	1 463 €	1 518 €	1 571 €	1 702 €	1 763 €	1 784 €	1 800 €	1 789 €	1 819 €
3331	Administrateurs	1 788 €	1 815 €	1 911 €	1 932 €	1 949 €	1 969 €	2 010 €	1 989 €	2 096 €	2 181 €
	Sous-préfets								1 939 €	2 114 €	2 373 €
	Commissaires de police								1 893 €	1 776 €	1 890 €
	Commandants de police								1 099 €	1 018 €	1 066 €
3332	Attachés, inspecteurs	912 €	979 €	1 010 €	994 €	1 008 €	1 021 €	1 017 €	1 023 €	1 009 €	1 067 €
3333	Capitaines et lieutenants de police							976 €	1 013 €	932 €	972 €
3341	Ingénieurs des grands corps	1 689 €	1 707 €	1 324 €	1 665 €	1 722 €	1 839 €	2 012 €	1 863 €	1 837 €	1 953 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	1 029 €	1 049 €	1 014 €	959 €	934 €	963 €	921 €	951 €	990 €	1 051 €
335	Officiers (sauf généraux)	1 300 €	1 444 €	1 580 €	1 407 €	1 452 €	1 628 €	1 470 €	1 601 €	1 589 €	1 596 €
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	1 687 €	1 829 €	2 015 €	1 798 €	1 848 €	2 149 €	1 996 €	2 078 €	2 101 €	2 080 €
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	1 059 €	1 206 €	1 313 €	1 157 €	1 192 €	1 305 €	1 155 €	1 301 €	1 279 €	1 302 €
4	<b>Professions intermédiaires</b>	448 €	452 €	504 €	510 €	519 €	549 €	545 €	625 €	628 €	659 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	407 €	422 €	417 €	412 €	421 €	436 €	430 €	449 €	455 €	479 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire <sup>(1)</sup>	794 €	810 €	875 €	928 €	942 €	945 €	807 €	808 €	727 €	779 €

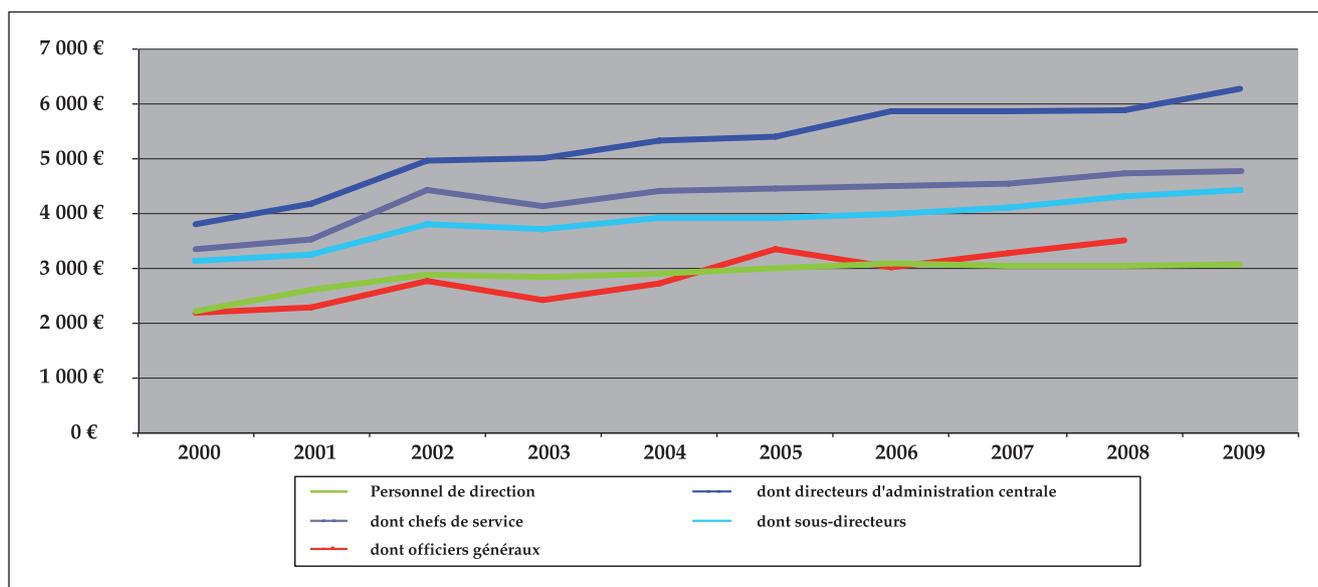
Réf. CSP	CSP	Primes et indemnités brutes mensuelles moyennes en euros 2009									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
4520	Professions intermédiaires administration pénitentiaire							761 €	774 €	696 €	805 €
4521	Professions intermédiaires police nationale							808 €	809 €	727 €	779 €
47	Professions intermédiaires techniques	580 €	593 €	551 €	545 €	534 €	538 €	546 €	564 €	574 €	610 €
49	Sous-officiers	641 €	613 €	757 €	723 €	733 €	774 €	634 €	756 €	793 €	817 €
491	<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	788 €	792 €	926 €	909 €	940 €	990 €	845 €	955 €	990 €	1 011 €
492	<i>dont sous-officiers subalternes</i>	564 €	520 €	668 €	626 €	625 €	656 €	517 €	644 €	679 €	700 €
<b>5</b>	<b>Employés et ouvriers</b>	<b>344 €</b>	<b>359 €</b>	<b>386 €</b>	<b>389 €</b>	<b>395 €</b>	<b>403 €</b>	<b>298 €</b>	<b>348 €</b>	<b>361 €</b>	<b>378 €</b>
521	Employés hors police	332 €	338 €	323 €	315 €	326 €	325 €	317 €	334 €	333 €	350 €
522	Personnel de service <sup>(2)</sup>	119 €	124 €	126 €	147 €	140 €	151 €	159 €	384 €	388 €	387 €
57	Personnel police, prisons	597 €	617 €	734 €	782 €	788 €	792 €	672 €	654 €	617 €	626 €
571	<i>dont niveau brigadier et brigadier-chef</i>	711 €	735 €	864 €	925 €	938 €	936 €	749 €	749 €	695 €	710 €
572	<i>dont niveau gardien et surveillant</i>	573 €	592 €	706 €	752 €	755 €	756 €	654 €	626 €	591 €	596 €
58	Militaires du rang	351 €	401 €	434 €	388 €	394 €	417 €	320 €	452 €	424 €	425 €
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	430 €	476 €	508 €	438 €	439 €	458 €	355 €	482 €	467 €	471 €
58102	<i>dont caporaux et soldats</i>	315 €	370 €	402 €	359 €	366 €	390 €	298 €	430 €	390 €	389 €
59	Ouvriers sous statut de fonctionnaire	183 €	181 €	196 €	212 €	204 €	218 €	229 €	223 €	253 €	300 €
	Ouvriers d'État	472 €	484 €	442 €	486 €	442 €	453 €	465 €	464 €	486 €	527 €
	<i>Facteur de conversion monnaie courante =&gt; euros 2009</i>	1,1674	1,1484	1,127	1,104	1,081	1,061	1,044	1,029	1,001	1

Source et champ : traitement du tableau 7 (source INSEE) par le HCECM selon la méthode décrite à l'avertissement méthodologique annexe 5.  
(1) et (2) Comme tableau 1.

## 5.4 - ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE 2000 A 2009 EN EUROS CONSTANTS : REPRÉSENTATIONS GRAPHIQUES

### 5.4.1 - PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE LA CSP « PERSONNEL DE DIRECTION »

Graphique 18 - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes de la CSP « Personnel de direction » de 2000 à 2009



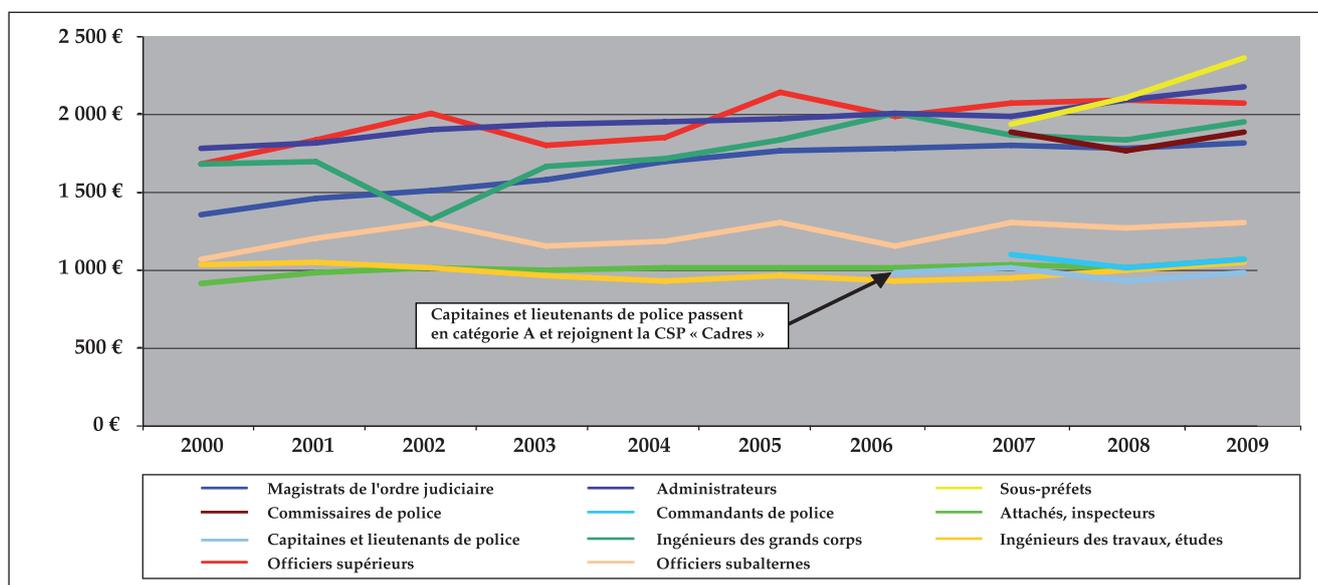
Source : INSEE (Cf. tableau 8 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2009.

**Avertissement :** Pour ce qui est des officiers généraux 2009, il y a lieu de se reporter à l'avertissement du paragraphe 1.3.1.

### 5.4.2 - PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE LA CSP « CADRES »

Graphique 19 - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes de la CSP « Cadres » de 2000 à 2009

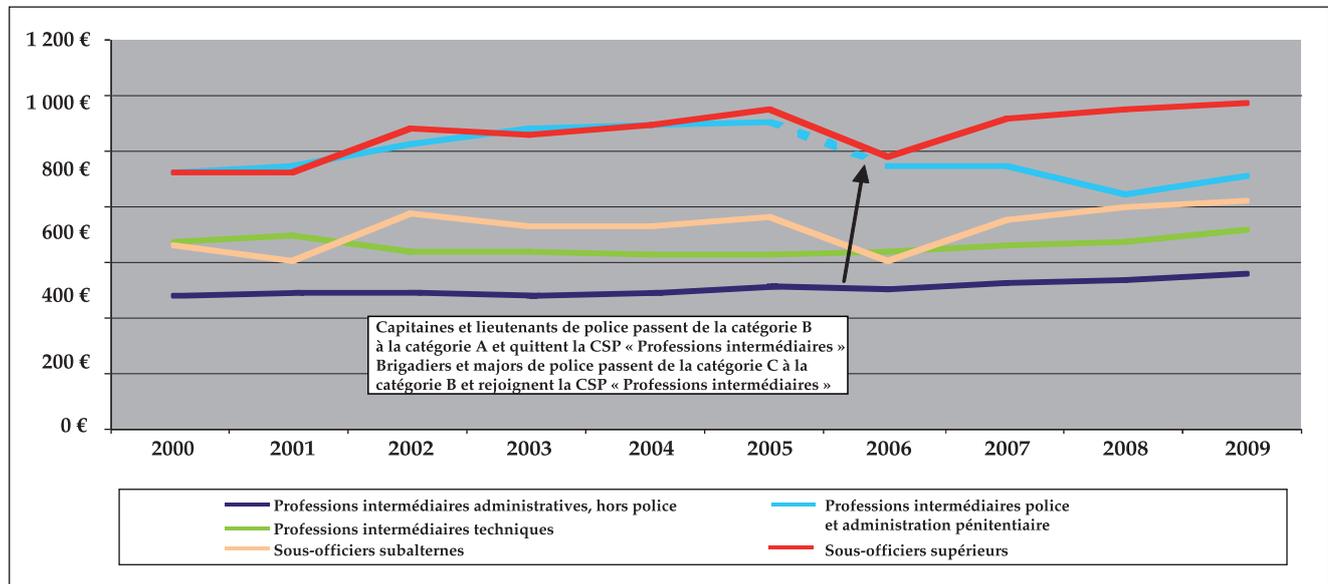


Source : INSEE (Cf. tableau 8 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2009.

### 5.4.3 - PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE LA CSP « PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES »

Graphique 20 - Évolution des primes brutes mensuelles de la CSP « Professions intermédiaires » de 2000 à 2009

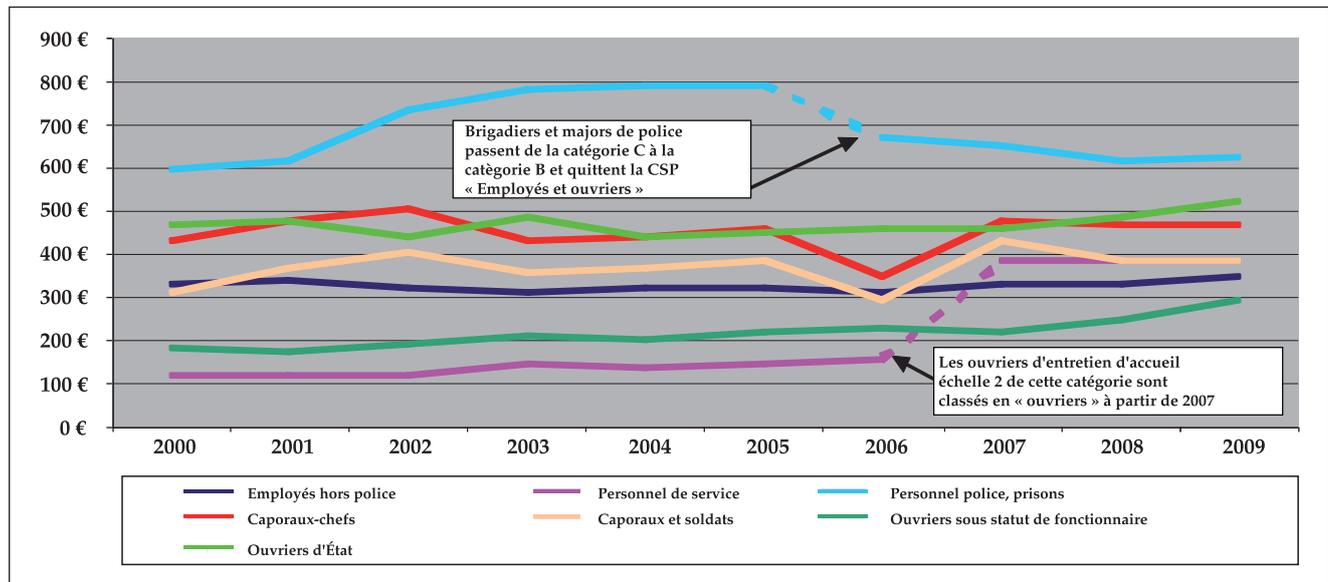


Source : INSEE (Cf. tableau 8 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2009.

### 5.4.4 - PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE LA CSP « EMPLOYÉS ET OUVRIERS »

Graphique 21 - Évolution des primes brutes annuelles moyennes de la CSP « Employés et ouvriers » de 2000 à 2009



Source : INSEE (Cf. tableau 8 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2009.

## 5.5 - ÉVOLUTION DES TAUX DE PRIMES DE 2000 A 2009

Le taux de primes est le rapport primes brutes/traitement indiciaire brut. À l'exception des militaires du rang (qui ont moins de primes de qualification), le rapport est très élevé pour les militaires. Il est d'autant plus élevé que l'on s'élève dans la hiérarchie, ce qui, pour les officiers généraux, pourrait s'expliquer par l'extension de la rémunération au mérite.

Tableau 9 - Évolution des taux de primes entre 2000 et 2009

	2000	2004	2008	2009
<b>Cadres</b>	<b>42,7</b>	<b>48,5</b>	<b>53,5</b>	<b>54,6</b>
Personnel de direction	43,4	58	65,4	67,4
Officiers généraux	40,3	51,2	67,1	n.d.
Administrateurs et assimilés	50,2	55,3	60,7	64,9
Attachés et inspecteurs	36,7	41,6	43,4	45,5
Officiers, sauf généraux	49	55,1	61,7	59,7
<b>Professions intermédiaires</b>	<b>23,1</b>	<b>29,4</b>	<b>38,3</b>	<b>39,7</b>
Secrétaires administratifs et contrôleurs	25,2	27,2	30,9	32,7
Professions intermédiaires de la police et de l'administration pénitentiaire	34	41	42	43,9
Sous-officiers	34,9	41	45,1	45,7
<b>Employés et ouvriers</b>	<b>21,7</b>	<b>26,6</b>	<b>26,1</b>	<b>27,5</b>
Employés hors police	20,7	22,1	24,2	25,2
Personnels de service	7,8	9,9	29,5	30,5
Personnels de la police et des prisons	33	45,9	37,4	37,7
Ouvriers	11,3	13,9	17,8	22,4
Militaires du rang	27	29,8	30	29,6

Source et champ : INSEE, métropole uniquement.

**Avertissement** : Pour ce qui est des officiers généraux 2009, il y a lieu de se reporter à l'avertissement du paragraphe 1.3.1.

## 6 - TABLEAUX DE SYNTHÈSE : ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN DE 2000 A 2009

## 6.1 - ÉVOLUTION DU SALAIRE NET ANNUEL MOYEN

Salaire net mensuel (euros constant)	Observations - Situation et évolutions sur la période 2000-2009 (sauf officiers généraux : 2000-2008)	
	Situation	Évolution / Observations
<p><b>Personnel de direction</b> (période 2000-2008) (graphique 1)</p> <p>Officiers généraux Directeur d'administration centrale Chefs de service Sous-directeurs</p>	<p>En 2008, les rémunérations des officiers généraux se situent au-dessus du niveau d'ensemble des personnels de direction. Elles demeurent nettement inférieures à celles des chefs de service et directeurs d'administration centrale.</p> <p>Niveau moyen des rémunérations des officiers généraux : 7 600 € Niveau moyen des salaires pour l'ensemble personnel de direction : 7 000 €</p>	<p>En 2005, les rémunérations des officiers généraux ont rattrapé le niveau des sous-directeurs d'administration centrale et s'y maintiennent.</p> <p>L'écart négatif se resserre avec les chefs de service et a tendance à augmenter avec les directeurs d'administration centrale.</p>
<p><b>Cadres, hors personnel de direction</b> (graphique 2)</p> <p>Dans cette catégorie, on distingue deux niveaux différenciés par le niveau de salaire moyen :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Officiers supérieurs, Sous-préfets, Magistrats, Ingénieurs des grands corps, Commissaires de police, Administrateurs</li> <li>- Officiers subalternes, Attachés, Inspecteurs, Ingénieurs des travaux, Commandant de police, Capitaine et lieutenant de police</li> </ul>	<p>Officiers supérieurs :</p> <p>Le niveau moyen des rémunérations est comparable à celui des magistrats et des ingénieurs des grands corps, en deçà de celui des administrateurs et des sous-préfets, mais au-dessus de celui des commissaires de police.</p> <p>Officiers subalternes :</p> <p>Le niveau moyen de rémunération est comparable à celui des ingénieurs des travaux, inférieur à celui des attachés, compris entre celui des lieutenants et capitaine de police et celui des commandants de police.</p>	<p>Officiers supérieurs :</p> <p>L'écart entre minimum et maximum des rémunérations des professions analogues est en moyenne de 400 €, en augmentation depuis 2007 pour atteindre 900 €.</p> <p>Officiers subalternes :</p> <p>Les variations des niveaux moyens des rémunérations sont de l'ordre de 250 €, montant stable depuis 2000.</p> <p>Le niveau moyen des rémunérations des officiers subalternes évolue parallèlement à celui des ingénieurs des travaux, ainsi que celui des attachés.</p> <p>Dans chaque catégorie, les écarts entre niveaux moyens des rémunérations restent limités, sauf pour les sous-préfets en 2009 :</p> <p>Écarts mini et maxi :</p> <p>Catégorie Officiers supérieurs : Entre 4 600 € et 5 200 €, soit environ 12 % du salaire net moyen.</p> <p>Catégorie officiers subalterne : Entre 3 000 € et 3 300 €, soit environ 10 % du salaire net moyen.</p>

	Situation	Évolution/Observations
<p><b>Professions intermédiaires</b> (graphique 3)</p> <p>– Sous-officiers supérieurs</p> <p>– Sous-officiers subalternes, Professions intermédiaires techniques, Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire, Professions intermédiaires administratives, hors police</p>	<p>Les rémunérations des sous-officiers supérieurs se situaient au même niveau que les salaires des professions intermédiaires de la police et de l'administration pénitentiaire jusqu'en 2006, année durant laquelle les lieutenants et les capitaines de police ont rejoint la catégorie A. Depuis il n'y a plus d'autre profession à leur niveau. Elles sont à environ 500 € au-dessus du niveau moyen des rémunérations des autres professions des professions intermédiaires et 300 € de la catégorie des cadres (sous-catégorie des officiers subalternes).</p> <p>Les rémunérations des sous-officiers subalternes se situent dans la partie inférieure de leur catégorie. L'écart entre niveau moyen minimum et maximum de rémunérations de cette catégorie est de 300 € en moyenne.</p>	<p>Sous-officiers supérieurs : La rémunération moyenne des sous-officiers supérieurs a peu évolué depuis 2000 (en euro constant 2009). Elle suit une pente parallèle à celle des officiers subalternes. L'effet de la revalorisation est partiellement perceptible.</p> <p>Sous-officiers subalternes : Comme pour les sous-officiers supérieurs, une légère augmentation est sensible en 2009. Il y a cependant peu d'évolution sur dix ans de leur position relative par rapport aux autres catégories analogues.</p>
<p><b>Employés et ouvriers</b> (graphique 4)</p> <p>Caporaux-chefs et caporaux, Personnel de service police, prison, Ouvriers d'État et ouvriers, Employés hors police, Personnel de service.</p>	<p>Les caporaux-chefs et caporaux ont des niveaux de salaire moyen différents (300 €). Ils se situent globalement au même niveau que les autres professions de cette catégorie, si l'on met à part les ouvriers d'État et le personnel de service de la police et des prisons.</p>	<p>L'écart entre le salaire moyen des caporaux et celui des caporaux-chefs s'est légèrement resserré.</p> <p>Pour les caporaux, un décrochage s'amorce avec le personnel de service et les ouvriers en 2008 et 2009.</p>

## 6.2 - ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN

Traitement indiciaire (euros constant)	Observations - Situation et évolutions sur la période 2000-2009 (sauf officiers généraux : 2000-2008)	
	Situation	Évolution/Observations
<p><b>Personnel de direction</b> (période 2000-2008) (graphique 9)</p> <p>Officiers généraux Directeur d'administration centrale, Chefs de service, Sous-directeurs</p>	<p>La différence de traitement indiciaire entre un officier général et un directeur d'administration centrale est faible au regard des différences constatées sur les salaires moyens. (Cf. graphique 1)</p>	<p>Il y a peu d'évolution sur la période étudiée et peu de changement de position relative.</p> <p>Si l'on rapproche ces observations des constats sur le salaire moyen, il apparaît que les différences sont créées par des montants de primes différents, entre officiers généraux et directeurs d'administration centrale : 2 500 € mensuel, 1 000 € entre officiers généraux et chefs de service.</p>
<p><b>Cadres, hors personnel de direction</b> (graphique 10)</p> <p>Dans cette catégorie, on distingue deux niveaux différenciés par le niveau de salaire moyen :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Officiers supérieurs, Sous-préfets, Magistrats, Ingénieurs des grands corps, Commissaires de police, Administrateurs</li> <li>- Officiers subalternes, Attachés, Inspecteurs, Ingénieurs des travaux, Commandant de police,</li> <li>- Capitaine et lieutenant de police</li> </ul>	<p>Les écarts de rémunérations entre professions de même sous-catégorie sont de l'ordre de 500 €. Les officiers sont dans les deux cas dans la partie inférieure de leur catégorie.</p>	<p>Il y a peu d'évolution sur la période étudiée et peu de changement de position relative.</p> <p>Le traitement indiciaire moyen des officiers a globalement légèrement augmenté en 2009.</p> <p>Les primes des officiers et officiers supérieurs, plus importantes que celles des catégories équivalentes, leurs permettent d'atteindre un niveau de salaire moyen comparable aux autres.</p>

	Situation	Évolution/Observations
<p><b>Professions intermédiaires</b> (<i>graphique 11</i>)</p> <p>– Sous-officiers supérieurs</p> <p>– Sous-officiers subalternes, Professions intermédiaires techniques, Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire, Professions intermédiaires administratives, hors police.</p>	<p>L'écart de traitement indiciaire moyen est de 500 € entre sous-officiers supérieur et subalterne. Les primes augmentent cette différence (<i>Cf. graphique 3 salaire moyen</i>).</p> <p>Les sous-officiers supérieurs ont un traitement indiciaire comparable à celui des autres professions considérées.</p>	<p>L'écart de rémunération entre supérieurs et subalternes est constant sur la période d'étude.</p> <p>Hors les changements de catégorie de la police nationale, il y a peu d'évolutions entre les différentes professions sur l'ensemble de la période.</p> <p>Pour les sous-officiers subalternes, ce sont les primes qui leur permettent de se situer à un niveau comparable aux autres.</p>
<p><b>Employés et ouvriers</b> (<i>graphique 12</i>)</p> <p>Caporaux-chefs et caporaux, Personnel de service police, prison, Ouvriers d'État et ouvriers, Employés hors police, personnel de service.</p>	<p>L'écart de traitement indiciaire moyen est de 500 € entre un caporal et un caporal-chef. Les primes n'augmentent pas cette différence (<i>Cf. graphique 4 salaire moyen</i>).</p> <p>Les rémunérations des soldats et caporaux sont en dessous des niveaux de traitement indiciaire des autres professions équivalentes.</p>	<p>Il y a une grande stabilité sur la période étudiée, tant en matière de classement relatif que dans l'absolu. (variations de 100 € sur dix ans en euro constant 2009).</p> <p>Le traitement indiciaire des militaires du rang suit des évolutions analogues à celles des autres catégories.</p> <p>Les effets de la revalorisation indiciaire ne se traduisent pas concrètement dans les chiffres relevés.</p> <p>Les primes n'ont pas d'incidence sur le niveau relatif des militaires du rang contrairement aux autres catégories de militaires.</p>



ANNEXE 7

**DÉFINITION DES CAS-TYPES UTILISÉS  
POUR CERTAINS CALCULS  
DE RÉMUNÉRATIONS MILITAIRES**

## ANNEXE 7

## DÉFINITIONS DES CAS-TYPES UTILISÉS POUR CERTAINS CALCULS DE RÉMUNÉRATIONS MILITAIRES

Grade	Indice majoré	Échelon – Échelle – Ancienneté de service	Situation familiale	Enfant(s) à charge	Indemnité pour charges militaires Taux normal	Prime
<b>Colonel</b>	821	2 <sup>ème</sup> échelon	Marié	2 (17 et 14 ans)	Non logé gratuitement	Officier breveté (28 %)
<b>Capitaine</b>	570	2 <sup>ème</sup> échelon	Marié	1 (11 ans)	Non logé gratuitement	Officier diplômé (16 %)
<b>Major</b>	531	Échelon exceptionnel	Marié	2 (17 et 14 ans)	Non logé gratuitement	Prime de service (5 %) Prime de qualification (12 %) Prime de haute technicité
<b>Adjudant-chef</b>	490	Échelle 4 + 21 ans	Marié	2 (17 et 14 ans)	Non logé gratuitement	Prime de service (5 %) Prime de qualification (12 %)
<b>Sergent-chef</b>	387	Échelle 4 + 13 ans	Marié	1 (11 ans)	Non logé gratuitement	Prime de service (5 %)
<b>Caporal-chef</b>	310	Échelle 3 + 7 ans	Marié	0	Non logé gratuitement	***
<b>Caporal</b>	304	Échelle 2 + 3 ans	Célibataire	0	Logé gratuitement	***
<b>Soldat</b>	302	Échelle 2 Moins de 2 ans	Célibataire	0	Logé gratuitement	***

Valeur de l'indice 100 : 5 556,35 €

Zones de résidence : 0 (3 % de la solde de base) ou 3 (0 % de la solde de base)

Troupes aéroportées et aéronautique : taux 1

Hors MICM

Hors NBI

ANNEXE 8

**RÉMUNÉRATION MOYENNE DES MILITAIRES  
EN 2010**

## ANNEXE 8

**RÉMUNÉRATION MOYENNE DES MILITAIRES EN 2010**

En complément de l'approche historique développée précédemment, le Haut Comité présente ici une analyse de la structure de la rémunération des militaires centrée :

- d'une part, sur la distribution des soldes par catégorie hiérarchique ;
- d'autre part, sur la ventilation de la solde brute par composante (traitement indiciaire, primes etc.).

Cette analyse est complétée par l'étude des évolutions récentes de la rémunération des militaires, à partir des informations dont on peut disposer aujourd'hui.

**1. AVERTISSEMENT MÉTHODOLOGIQUE****1.1. CHAMPS DES DONNÉES**

Les données utilisées sont fournies par l'Observatoire économique de la Défense (ministère de la défense, direction des affaires financières) et sont fondées sur l'exploitation du fichier du recensement des agents de l'État (RAE). Le champ retenu est constitué de l'ensemble des militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air, de la marine et de la gendarmerie, hors volontaires et élèves. Il diffère de celui utilisé dans le 4<sup>ème</sup> rapport du HCECM (1<sup>ère</sup> partie, p.23 et annexe 9) et n'autorise pas de rapprochement avec les données 2007 et 2008 citées dans ce dernier.

**1.2. MÉTHODE**

La présente étude s'inspire des travaux publiés annuellement par l'INSEE<sup>1</sup> ou la direction générale de la fonction publique<sup>2</sup> (DGAFP) sur la rémunération des agents civils de l'État.

En ce qui concerne l'analyse des évolutions d'une année sur l'autre, l'étude intègre les résultats des calculs expérimentaux conduits en 2011 par l'Observatoire économique de la défense du ministère de la défense. Ces calculs visent à apprécier l'évolution de la « rémunération moyenne des personnes en place » (RMPP) pour les années considérées. Ils reproduisent, dans ses grandes lignes, la méthodologie de l'INSEE appliquée aux fonctionnaires civils de l'État.

La mise en œuvre du plan de revalorisation des grilles indiciaires des militaires s'est poursuivie en 2010 et a concerné les grades d'officiers à partir de lieutenant et de sous-officiers supérieurs. Ces évolutions sont intégrées dans les données exploitées ci-dessous.

Le Haut Comité souligne néanmoins que si les valeurs moyennes utilisées ici présentent l'avantage de caractériser une population dans son ensemble, elles ont, nécessairement, un caractère globalisant qui ne saurait rendre compte de toute la diversité des situations individuelles.

<sup>1</sup> INSEE Première, « Le salaire des agents de l'État », consultable sur le site [www.insee.fr/fr/publications-et-services](http://www.insee.fr/fr/publications-et-services). Pour l'année 2009, voir INSEE Première n° 1381, décembre 2011.

<sup>2</sup> Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, éditions successives.

## 2 - SOLDES DES MILITAIRES EN 2010

### 2.1 - SOLDES MOYENNES ET DISTRIBUTION

En 2010, un militaire appartenant à l'une des trois armées et à la gendarmerie a perçu en moyenne une **solde brute de 2 940 €** par mois. Déduction faite des prélèvements sociaux, sa **solde nette moyenne** est de 2 513 €. Sa solde nette, comme sa solde brute, a augmenté entre 2009 et 2010 de 3,2 % en euros courants.

Compte tenu d'une hausse des prix de 1,5 % en moyenne annuelle pour 2010, la solde nette moyenne a progressé de 1,7 % en euros constants. L'évolution de la solde moyenne est lié aux promotions et avancements des personnels en place, mais aussi aux départs, notamment en retraite, et aux recrutements.

Tableau 1 - Éléments de la solde annuelle moyenne nette de prélèvements en 2010

	Solde moyenne (en €)		Évolution 2009/2010 (en %)	
	2009	2010	€ courants	€ constants
<b>Solde brute (a)</b>	<b>34 144</b>	<b>35 227</b>	<b>3,2</b>	<b>1,7</b>
Traitement brut (solde indiciaire)	20 802	21 328	2,5	1,0
Indemnité de résidence Supplément familial <sup>(1)</sup>	884	948	7,2	5,7
Primes et rémunérations annexes	12 458	12 951	3,9	2,4
Cotisations <sup>(2)</sup> (b)	<b>4 930</b>	<b>5 068</b>	<b>2,8</b>	<b>1,3</b>
<b>Solde nette=(a)-(b)</b>	<b>29 214</b>	<b>30 159</b>	<b>3,2</b>	<b>1,7</b>

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations sociales, CSG et CRDS.

Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Les évolutions en euros constants sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages, base 100 en 1998.

Champ : tous militaires terre, air, mer, gendarmerie sauf volontaires et élèves.

Tableau 2 - Soldes annuelles moyennes nettes de prélèvements selon la catégorie en 2010

	Effectifs <sup>(1)</sup>	Solde nette de prélèvements (en € courants)
<b>Ensemble</b>	<b>291 810</b>	<b>30 159</b>
<b>Officiers</b>	<b>36 299</b>	<b>53 240</b>
<i>dont officiers généraux</i>	376	97 156
<i>dont officiers supérieurs</i>	13 219	68 158
<i>dont officiers subalternes</i>	22 704	43 824
<b>Sous-officiers</b>	<b>171 183</b>	<b>29 539</b>
<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	63 213	36 182
<i>dont sous-officiers subalternes</i>	107 970	25 646
<b>Militaires du rang</b>	<b>84 327</b>	<b>21 486</b>

(1) Effectifs évalués en ETP (équivalent temps plein).

Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : tous militaires terre, air, mer, gendarmerie sauf volontaires et élèves.

### Distribution des rémunérations nettes

Les militaires du champ retenu ont, pour la moitié d'entre eux, perçu une solde mensuelle nette de prélèvements inférieure à 2 228 € (solde médiane). À l'extrémité inférieure, 10 % des militaires ont gagné moins de 1 453 € mensuels alors qu'à l'autre extrémité, 10 % des militaires ont disposé de plus de 3 891 € mensuels, soit un facteur de 2,7 entre les deux extrêmes.

Les officiers ont perçu une solde mensuelle nette moyenne de 4 437 €, supérieure de 76,5 % à celle de la moyenne de l'ensemble des militaires. Avec 1 791 € en moyenne, les militaires du rang gagnent 40 % de moins que la moyenne de l'ensemble des militaires.

Tableau 3 - Distribution des soldes annuelles nettes selon la catégorie en 2010

	Ensemble (en euros)	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
<b>D1</b>	<b>17 430</b>	31 814	19 589	16 058
<b>Q1</b>	<b>20 839</b>	40 158	22 762	17 217
<b>M</b>	<b>26 740</b>	48 115	28 441	19 892
<b>Q3</b>	<b>34 138</b>	61 279	33 098	23 896
<b>D9</b>	<b>46 690</b>	79 269	39 019	28 745
<b>D9/D1</b>	<b>2,7</b>	2,5	2,0	1,8

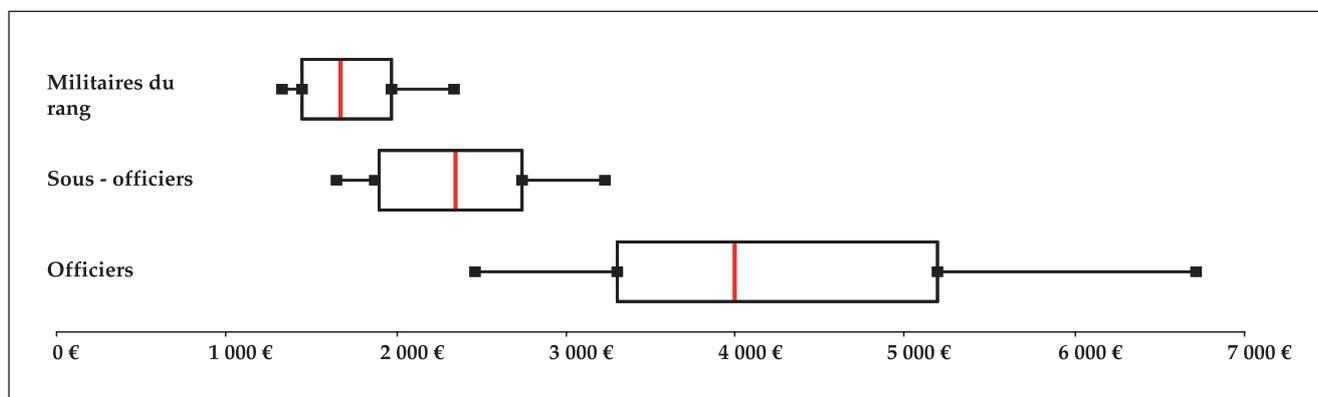
Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : tous militaires terre, air, mer, gendarmerie sauf volontaires et élèves.

Lecture : dans le tableau, apparaissent les premier et dernier déciles (D1 et D9), les premier et troisième quartiles (Q1 et Q3) et la médiane (M).

En 2010, 10 % des militaires ont perçu une solde annuelle nette de prélèvements inférieure à 17 430 €. La solde médiane nette de prélèvements s'est élevée à 26 740 €. L'écart entre les 10 % des militaires qui bénéficient des traitements les plus faibles et les 10 % de ceux qui bénéficient des traitements les plus élevés est de 2,7.

Graphique 1 - Distribution des soldes mensuelles nettes des militaires (terre, air, mer, gendarmerie) en 2010



Source et champ : comme tableau 3.

Lecture : Le trait rouge représente la médiane de la solde mensuelle nette. Les rectangles vont du 1<sup>er</sup> au 3<sup>ème</sup> quartile (Q1 à Q3), et comprennent donc les 50 % centraux de la catégorie concernée. Les segments vont du 1<sup>er</sup> au 9<sup>ème</sup> décile (D1 à D9) et comprennent donc les 80 % centraux de la catégorie concernée.

### Analyse par genre

Il convient de rappeler que, pour le personnel militaire comme pour celui de la fonction publique, les rémunérations individuelles des hommes et des femmes résultent de l'application de règles identiques.

En 2010, les soldes des militaires masculins sont **en moyenne** supérieures de 29,0 % aux soldes des militaires féminins (écart stable par rapport à 2009). C'est pour les officiers que l'écart est le plus élevé : les officiers masculins gagnent, en moyenne, 40,3 % de plus que les officiers féminins (cet écart diminue de 3,8 points par rapport à 2009). Pour les sous-officiers, l'écart est de 21,5 %. Il est de 15,9 % pour les militaires du rang (écarts stables par rapport à 2009).

Le différentiel plus important, pour les militaires, entre les rémunérations moyennes des personnels masculins et celles des personnels féminins (29 %) par rapport au même type d'écart chez les agents civils de l'État (17 % en 2009) traduit principalement :

- pour les officiers et les sous-officiers, la prédominance des rémunérations de début de carrière chez les personnels féminins, du fait des départs plus précoces des femmes chez les militaires que dans la fonction publique civile ;
- pour les militaires du rang, une moindre proportion d'affectation de militaires féminins dans les emplois opérationnels.

Tableau 4 - Soldes annuelles moyennes nettes de prélèvements selon le genre en 2010

	Ensemble (en euros)	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Hommes	31 030	54 640	30 209	21 918
Femmes	24 147	38 946	24 871	18 918

Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : tous militaires terre, air, mer, gendarmerie sauf volontaires et élèves.

## 2.2 - VENTILATION DE LA SOLDE BRUTE

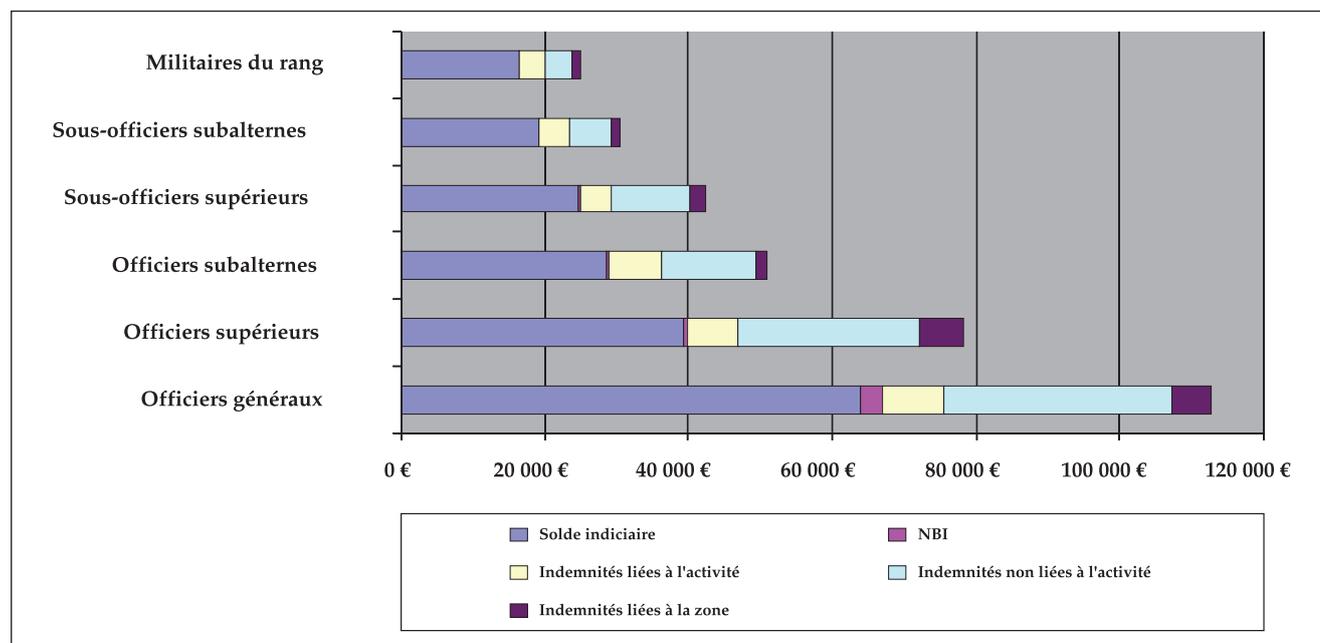
La solde brute des militaires a été décomposée selon la nature des traitements, primes et indemnités qui la composent :

- Solde indiciaire ;
- NBI ;
- Indemnités liées à l'activité (services aériens, ISSP, indemnités ou primes en campagne, majoration d'embarquement, services sous-marins, d'absence du port base, etc.) ;
- Indemnités non liées à l'activité (indemnité et majoration pour charges militaires, primes de qualification, supplément familial, etc.) ;
- Indemnités liées à la zone (indemnités de séjour DOM, TOM, FFSA, étranger, indemnités d'éloignement, de départ, d'installation, etc.).

Le graphique 3 ci-après permet notamment d'observer :

- l'importance de la part des primes et indemnités dans la rémunération totale moyenne des militaires ;
- la relative modestie de la part des primes directement liées à l'activité (ISSE, ISC, ISSP, ISAPB etc.) dans la rémunération totale moyenne, même si les conséquences de la prise en compte, au plan individuel, de toutes les indemnités opérationnelles peuvent être importantes ;
- l'importance des primes et indemnités de nature statutaire, notamment les primes liées à la qualification.

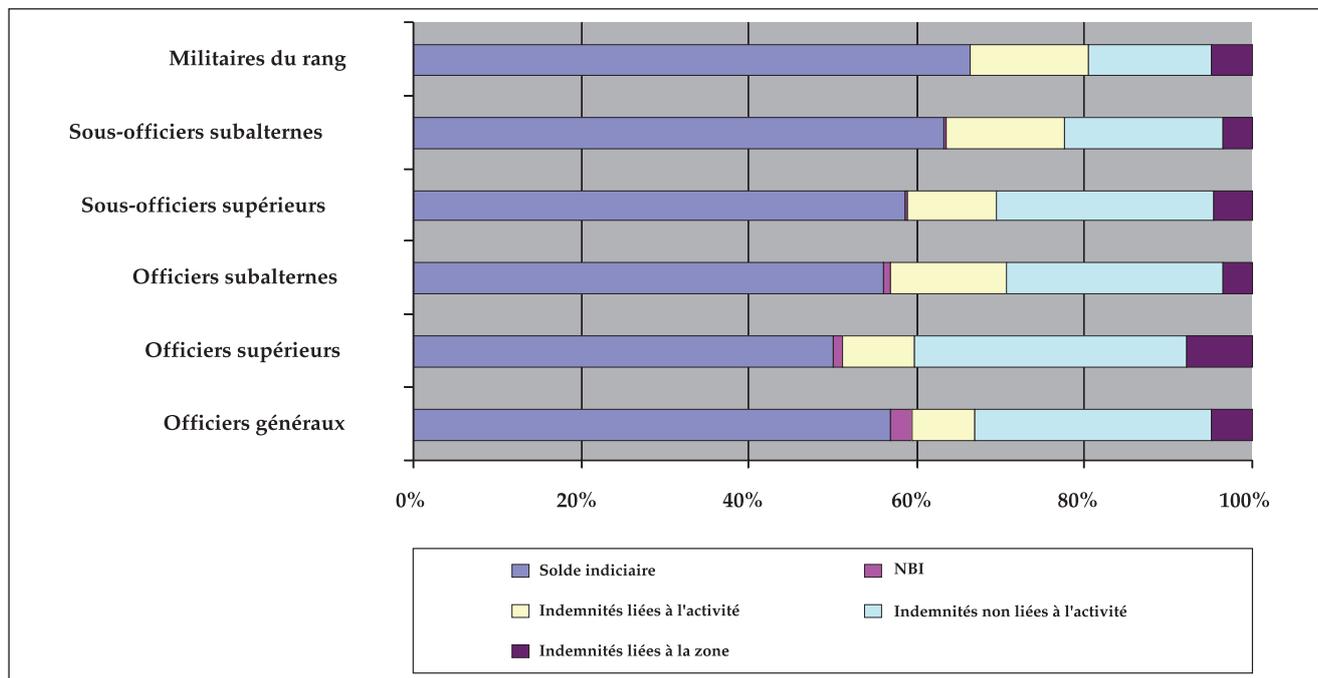
Graphique 2 - Solde brute annuelle moyenne par catégorie en 2010



Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : militaires terre, air, mer, gendarmerie, hors volontaires et élèves.

Graphique 3 - Ventilation de la solde brute annuelle moyenne par catégorie en 2010



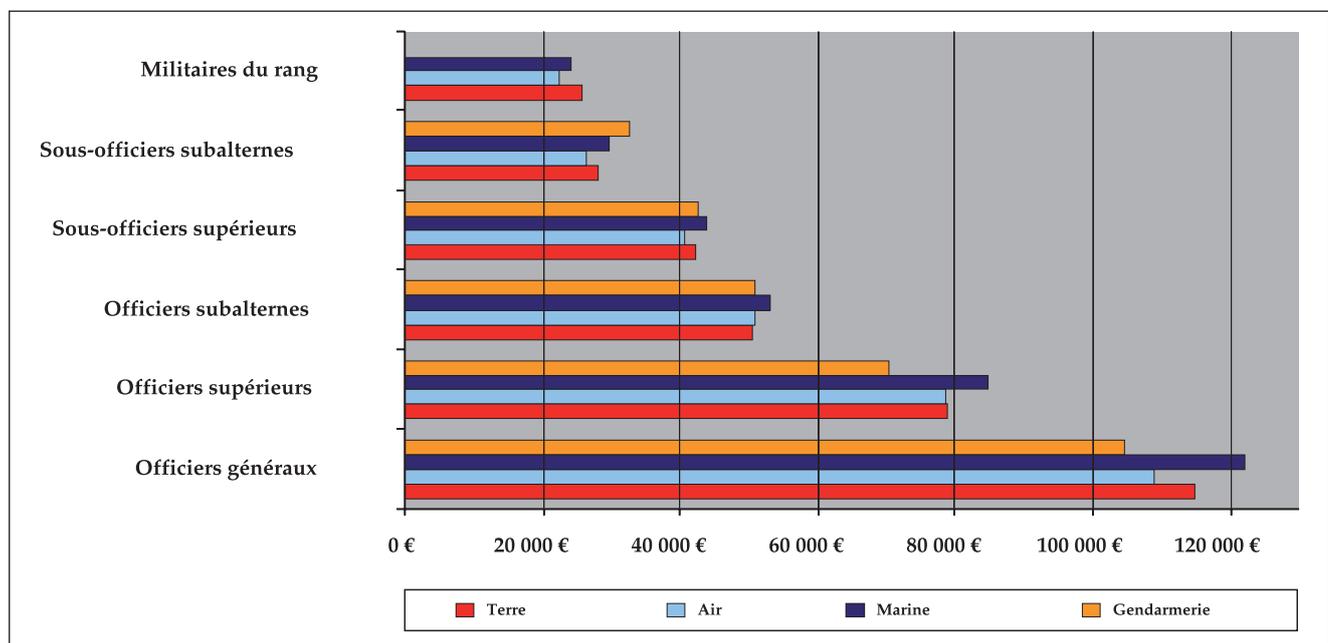
Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).  
 Champ : militaires terre, air, mer, gendarmerie, hors volontaires et élèves.

## 2.3 - DIFFÉRENTIEL DE SOLDE PAR ARMÉE

Une analyse par armée permet, notamment, de constater le décalage relatif de la rémunération moyenne des officiers supérieurs et généraux de la gendarmerie par rapport à leurs homologues des armées :

- pour les officiers supérieurs, il s’agit sans doute d’une conséquence du plus faible nombre d’officiers brevetés<sup>3</sup> dans la gendarmerie, faute de postes ouverts en nombre suffisant ;
- pour les officiers généraux, le taux plus faible de l’ISSP ainsi que la quasi-absence, dans la gendarmerie, de postes d’officier général ouvrant droit à une indemnité liée à la zone<sup>4</sup> (outre-mer et étranger) ou à une indemnité opérationnelle (service aérien, service à la mer ou autre) pourrait expliquer le phénomène.

Graphique 4 - Solde brute annuelle moyenne par armée et par catégorie en 2010



Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEF1/OED).  
Champ : militaires terre, air, mer, gendarmerie, sauf volontaires et élèves.

<sup>3</sup> Les indemnités non liées à l’activité (dont, pour l’essentiel, les primes de qualification) représentent 40,2 % de la rémunération moyenne totale des officiers supérieurs de la marine contre 24,9 % pour officiers supérieurs de gendarmerie.

<sup>4</sup> Les indemnités liées à la zone représentent 8,5 % de la rémunération moyenne totale des officiers généraux de l’armée de terre, 0 % pour les généraux de gendarmerie.

## 2.4 - ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION MOYENNE ENTRE 2009 ET 2010

Avant d'examiner les chiffres, il est utile de rappeler les définitions suivantes :

La rémunération nette moyenne des personnels en place ou RMPP tient compte de tous les facteurs d'évolution du salaire des agents présents deux années de suite (mesures générales, mesures catégorielles et avancements de grade et d'échelon) et neutralise l'effet des entrées et sorties.

L'effet de structure mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons. Il résulte de l'effet de carrière, toujours positif, et de l'effet des départs et des recrutements ou « entrées-sorties », généralement négatif. Pour plus d'explications, il pourra être utile de se reporter à l'avertissement méthodologique annexe 5.

L'effet de carrière mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place.

### Évolution 2009-2010 de la rémunération nette moyenne

Les calculs expérimentaux conduits par l'OED en 2011 montrent qu'entre 2009 et 2010, la solde nette moyenne par tête a augmenté de 1,7 % en euros constants, c'est-à-dire après déduction du taux d'inflation (+1,5 %) sur la même période.

### Évolution 2009-2010 de la rémunération nette moyenne à structure constante<sup>(5)</sup>

À structure constante, la solde nette moyenne par tête a augmenté de 1,1 % en euros constants.

### Évolution de la rémunération nette moyenne des personnels en place en 2009-2010

Pour les seuls militaires en place en 2009 et 2010, la solde nette moyenne par tête a augmenté, en euros courants, d'environ 4,1 %, dont environ 2,8 % sont imputables à l'effet de carrière.

En euros constants, l'augmentation de la solde nette moyenne par tête des personnels en place s'élève à 2,6 % entre 2009 et 2010.

Après une tranche préliminaire en 2008, l'année 2009 institue une nouvelle annualité de la mise en place de la nouvelle grille indiciaire. Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, les indices cibles ont été atteints pour tous les sous-officiers et les officiers les moins gradés (sous-lieutenants à capitaines)

<sup>5</sup> L'évolution du salaire à structure constante est calculée en figeant les effectifs par corps, grade et échelon au niveau atteint l'année N-1. Elle retrace la moyenne des évolutions de salaires propres à chaque échelon dans chaque grade de chaque corps (source : Faits et chiffres, DGAFP).

### Comparaison avec les agents des services civils de l'État

Grâce à la proximité des méthodes employées, il est possible de comparer les évolutions des rémunérations des militaires calculées par l'Observatoire économique de la défense avec celles des agents des services civils de l'État calculées par l'INSEE. Les chiffres du tableau 5 sont présentés en euros constants, c'est-à-dire après déduction de l'inflation. Les années pour lesquelles on dispose de chiffres comparables sont 2008 et 2009 au moment de la rédaction de ce rapport.

Tableau 5 - Comparaison de l'évolution du salaire annuel moyen net de prélèvements

	Évolution 2008-2009 (en %) (en euros constants)	
	Agents civils de l'État	Militaires
Salaire moyen net de prélèvements par tête	2	2,5
Salaire moyen net de prélèvements à structure constante	1,3	1,8
Salaire moyen net de prélèvements des personnes en place	3,5	3,5

Source : agents civils de l'État : « Les salaires des agents de l'État en 2009 », INSEE PREMIÈRE n° 1381, décembre 2011 – Militaires : Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : agents des services civils de l'État en France métropolitaine – Militaires : tous militaires terre, air, mer, gendarmerie sauf volontaires et élèves.

Après une tranche préliminaire en 2008, l'année 2009 est une nouvelle annualité de la mise en place de la nouvelle grille indiciaire. Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, les indices cibles ont été atteints pour tous les sous-officiers et les officiers les moins gradés (sous-lieutenants à capitaines).

ANNEXE 9

# COMPARAISON AVEC LES PAYS ÉTRANGERS

## ANNEXE 9

## COMPARAISON AVEC LES PAYS ÉTRANGERS

1 - ÉTUDES PILOTÉES PAR L'OFFICE OF MANPOWER ECONOMICS (OME)<sup>1</sup> PORTANT SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES MILITAIRES AU SEIN DES FORCES ALLIÉES

Le Haut Comité tient à rappeler les difficultés et limites des comparaisons internationales de rémunérations. Sous cette réserve, il rappelle que les données 2004 du cabinet MERCER utilisées pour le premier rapport du HCECM, tendaient à montrer des militaires français moins bien rémunérés que la majorité de leurs homologues occidentaux en matière de salaire de base, mais mieux rémunérés que les militaires étrangers lors des opérations extérieures.

L'Armed Forces' Pay Review Body (AFPRB) a publié en janvier 2010 le résultat d'une nouvelle étude<sup>2</sup> sur le même thème. La méthode utilisée est comparable, permettant ainsi d'établir des comparaisons entre l'année 2004 et l'année 2008, années prises en compte pour la collecte des données.

La première comparaison est basée sur le salaire de base auquel est ajouté l'indemnité « *military factor* », caractéristique de la condition militaire dans chaque pays. Des comparaisons sont ensuite établies sur les indemnités en opérations, les autres primes et indemnités, le système de pension, les jours de permissions et les autres facilités accordées aux militaires ou à leur famille.

Tableau 1 - Comparaison relative des rémunérations de base (solde de base + ICM) avec différentes armées anglo-saxonnes - France, base 100

	Soldat et caporal		Sergent-chef		Major		Capitaine		Colonel	
	2004	2008	2004	2008	2004	2008	2004	2008	2004	2008
France	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Royaume-Uni	141	159	179	181	196	178	152	143	167	130
Canada	169	125	193	160	182	175	158	141	133	110
États-Unis	86	112	173	200	173	203	141	146	142	126

Source : étude MERCER human resource consulting de 2004, publié par l'Office of Manpower Economics (OME), organisme qui élabore la revue annuelle de la paie des militaires britanniques. Étude MCG consulting de janvier 2010, publié par l'OME.

Lecture : <120 : les écarts supérieurs à 20 points sont surlignés en jaune.

Les encarts rouges signifient un accroissement de la différence entre la valeur de 2004 et celle de 2008. Les encarts bleus montrent une réduction de l'écart entre les valeurs de 2004 et 2008.

Nb : L'étude de 2004 ne présentait pas les données italiennes.

<sup>1</sup> L'OME est l'organisme indépendant qui élabore la revue annuelle de la paie des militaires britanniques (AFPRB).

<sup>2</sup> Étude confiée à un cabinet spécialisé, MGC consulting.

Tableau 2 - Comparaison relative des rémunérations de base (solde de base + ICM) avec d'autres armées occidentales – France, base 100

	Soldat et caporal		Sergent-chef		Major		Capitaine		Colonel	
	2004	2008	2004	2008	2004	2008	2004	2008	2004	2008
France	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Allemagne	110	132	132	122	145	104	114	092	117	088
Italie	n.d.	138	n.d.	118	n.d.	103	n.d.	105	n.d.	072
Pays-Bas	120	079	125	083	116	075	129	092	113	074
Danemark	131	128	129	114	131	105	105	092	097	067

Source, lecture et Nb: cf. tableau 1.

Les chiffres encadrés sont ceux qui sont inférieurs à l'indice 100, représentatif du niveau de solde du militaire français.

Deuxième édition de cette étude, l'observation des situations relatives de 2004 et 2008 semble faire apparaître plusieurs informations et évolutions :

- Il existe **un écart significatif qui perdure** entre la rémunération de base complétée de l'indemnité de charge militaire (ICM) du militaire français et celle des militaires de plusieurs autres pays alliés étudiés. L'écart de 20 points signifié par la couleur jaune de la cellule permet de visualiser cette différence. Deux groupes peuvent être distingués. Le premier est constitué de pays anglo-saxons ou majoritairement anglo-saxon : États-Unis, Royaume-Uni et Canada. Le second est constitué de pays limitrophes de la France : Italie et Allemagne. Les Pays-Bas et le Danemark sont proches de l'indice 100 français. L'Espagne dispose d'un système de rémunération différent avec plusieurs primes de sujétions qui s'accommode mal de ce système de comparaison.
- Les valeurs encadrées montrent qu'il existe **peu de cas dans lesquels la rémunération de la catégorie concernée est inférieure** à la catégorie équivalente française, à l'exception de l'évolution récente des Pays-Bas (chiffres 2008).
- Les encadrés bleus servent à visualiser les écarts d'indice en diminution entre 2004 et 2008. C'est une tendance majoritaire.
- Les encadrés rouges servent à visualiser les écarts d'indice en augmentation.

Cette approche de comparaison des rémunérations doit être complétée de la prise en considération d'autres facteurs :

- Les primes perçues en opérations : la logique d'attribution de ces primes diffèrent suivant les pays. Le constat effectué dans le premier rapport reste pertinent. Le salaire des militaires français en opérations serait supérieur d'environ 30 % à celui de son homologue britannique<sup>3</sup>.
- Il existe dans chaque pays des primes de qualifications dont les valeurs et le système d'attribution sont spécifiques.
- Les systèmes de pensions varient également. Notons que depuis 2005, au Royaume-Uni, il est nécessaire d'avoir quarante années de service pour prétendre à une pension à taux plein. Une comparaison détaillée entre les systèmes français et étrangers était réalisée dans le 4<sup>ème</sup> rapport du HCECM.

<sup>3</sup> Deux réserves doivent être cependant formulées : la première porte sur la constitution par grade des effectifs considérés : la proportion de sous-officiers est de 23 % au Royaume-Uni et 48 % en France (Terre-air-mer). Par ailleurs, le revenu est à apprécier en fonction du niveau de vie dans chaque pays.

- Les droits à permission sont différents. La plupart des pays concernés attribuent un nombre de jours de permission inférieur à la France, de 30 jours par an au lieu de 45 jours. Dans chaque pays, des droits spécifiques existent également qui viennent s'ajouter à cette base de 30 jours.
- L'accompagnement des militaires en matière d'hébergement est de nature très variable. Le point commun est sa gratuité en opérations et généralement en exercice ou entraînement.
- L'étude prend en compte également l'accompagnement « condition de vie » ou « *deployment welfare package* », de manière séparée. En 2008, aucune donnée française ou néerlandaise n'était disponible, contrairement aux autres pays du champ de l'étude.

Une comparaison de rémunérations entre militaires du rang de différents pays est intégrée à la partie « militaires du rang » du rapport. Des chiffres bruts sont disponibles, issus d'un questionnaire envoyés par le HCECM aux attachés de défense. Les constats réalisés à partir des questionnaires sont comparables à ceux que l'on peut tirer de cette étude, même s'ils sont moins marqués.

Au plan méthodologique, l'étude MCG *consulting* publiée en 2010 tient compte des différences de niveau de vie, des régimes fiscaux et prélèvements sociaux de chaque pays et du taux de change.

## 2 - ÉTUDE CONDUITE PAR L'AGENCE SPÉCIALISÉE DE LA COMMISSION EUROPÉENNE<sup>4</sup> SUR LES SALAIRES DES ENSEIGNANTS

Tableau 3 - Salaires bruts annuels des enseignants dans le primaire, au collège et au lycée, pour un professeur qualifié, à temps plein

En euros 2009		France		Allemagne		Italie		Royaume-Uni <sup>5</sup>	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
École primaire	Salaires	22 430	44 518	38 214	51 371	22 903	33 740	23 685	40 327
	Moyenne	33 474		44 792		28 321		32 006	
	Indice	100		134		084		095	
Collège	Salaires	24 779	46 983	42 148	57 882	24 669	37 055	23 685	40 327
	Moyenne	35 881		50 015		30 862		32 006	
	Indice	100		139		086		089	
Lycée	Salaires	25 228	47 477	45 412	63 985	24 669	38 745	23 685	40 327
	Moyenne	36 352		54 698		31 707		32 006	
	Indice	100		150		087		088	

Source : étude « *Teacher's and school head's salaries and allowance in Europe, 2009-2010* », étude du réseau Eurydice. Données collectées durant l'année scolaire 2009/2010.

<sup>4</sup> Créé en 1995, Eurydice est un réseau d'unités basées dans 33 pays participants, coordonnées par l'agence exécutive pour l'éducation de l'Union européenne, l'audiovisuel et la culture, basée à Bruxelles.

<sup>5</sup> Pour le Royaume-Uni, il s'agit des salaires des professeurs de l'Angleterre et du Pays de Galles.

Le tableau contient les salaires minimum et maximum relevés dans chaque pays, aux différents niveaux d'enseignement. Faute de disponibilité d'un salaire moyen observé pour l'ensemble des pays étudiés, le salaire correspondant à la moyenne du salaire minimum et du salaire maximum a été calculé. L'indice 100 correspond à cette valeur pour la France.

Si l'on identifie les écarts supérieurs à 20 par rapport à l'indice 100, on constate que l'Allemagne se distingue des trois autres pays : France, Italie et Royaume-Uni (Angleterre et Pays de Galles).

		France	Allemagne	Italie	Royaume-Uni
École primaire	Indice	100 <sup>6</sup>	134	084	095
Collège	Indice	100	139	086	089
Lycée	Indice	100	150	087	088

<sup>6</sup> L'indice 100 est une référence propre à chaque tableau.



ANNEXE 10

**COMPARAISON DE CARRIÈRES-TYPES  
DE FONCTIONNAIRES CIVILS ET DE MILITAIRES**

## ANNEXE 10

## COMPARAISON DE CARRIÈRES-TYPES DE FONCTIONNAIRES CIVILS ET DE MILITAIRES

La comparaison porte uniquement sur les carrières de fonctionnaires et militaires issus du recrutement externe. Il a été tenu compte du fait que les fonctionnaires civils sont, en moyenne, plus âgés que les militaires au moment de la nomination dans leur corps.

Les carrières types ont été déterminées à partir des données communiquées par les ministères gestionnaires des différents corps. Il va de soi que nombre de carrières individuelles peuvent s'écarter de ces carrières-types, en fonction de l'âge de nomination au premier grade et de la rapidité de l'avancement.

Deux approches ont été retenues :

- comparer des carrières militaires types (lente, médiane, rapide) aux carrières moyennes d'un échantillon de corps civils appartenant aux différentes catégories hiérarchiques, de l'encadrement supérieur à la catégorie C ;
- utiliser les données de l'INSEE pour comparer l'indice majoré moyen des différentes catégories socioprofessionnelles civiles et militaires au 31 décembre 2009.

### 1 - HYPOTHÈSES DE DÉROULEMENTS DE CARRIÈRES

#### 1.1 - CARRIÈRES MILITAIRES

##### Officiers de recrutement direct

Profil	Lieutenant	Capitaine	Commandant	Lieutenant-colonel	Colonel	Général de brigade	Général de division	Général de corps d'armée
Avancement rapide	25 ans	+ 4	+ 8	+ 12	+ 16 (HEA à 4 ans de grade, HEB à 5 ans)	+ 23	+ 25	+ 27
Avancement médian	25 ans	+ 4	+ 10	+ 14	+ 19 (HEA à 4 ans de grade, HEB à 6 ans)	***	***	***
Avancement lent	25 ans	+ 4	+ 12	+ 18	+ 25 (HEA à 4 ans de grade, HEB à 6 ans)	***	***	***

**Sous-officiers de recrutement direct**

Profil	Sergent	Sergent-chef	Adjudant	Adjudant-chef	Major
Avancement rapide	21 ans	+ 4	+ 9	+ 14	+ 18 (échelon exceptionnel après 31 ans de service)
Avancement médian	21 ans	+ 5	+ 11	+ 18	+ 25 (échelon exceptionnel après 33 ans de service)
Avancement lent	21 ans	+ 8	+ 16	***	***

**Militaires du rang**

Profil	Soldat	Caporal	Caporal-chef	Durée de carrière
Avancement rapide	21 ans	+ 2	+ 4 (échelle 4 après 11 ans - échelon exceptionnel après 20 ans de service)	25 ans
Avancement médian	21 ans	+ 3	+ 6 (échelle 4 après 11 ans - échelon exceptionnel après 20 ans de service)	25 ans
Avancement lent	21 ans	+ 6	+ 10 (échelle 4 après 11 ans - échelon exceptionnel après 20 ans de service)	25 ans

**1.2 - CARRIÈRES DE FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT**

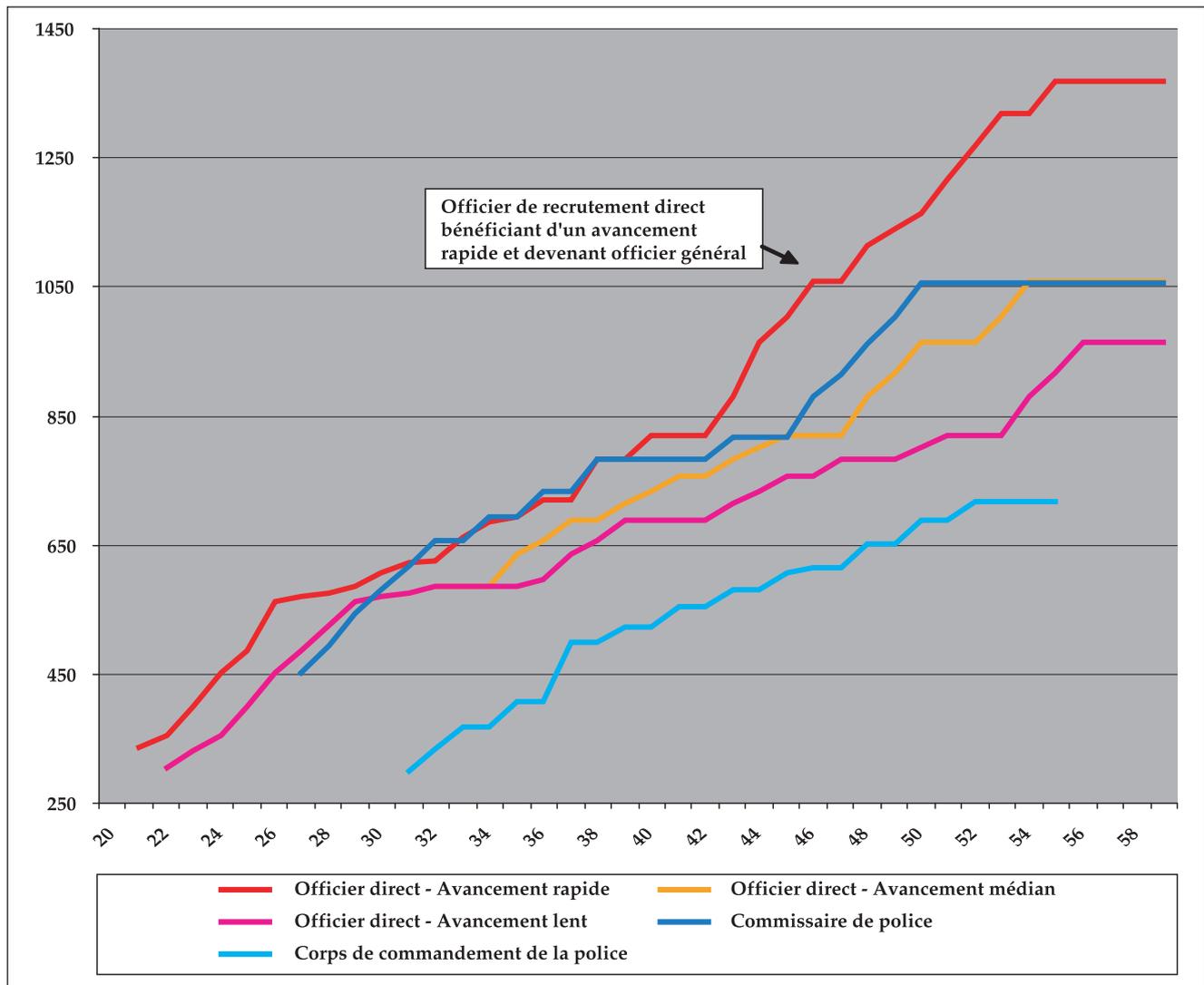
Les carrières civiles ont été déterminées à partir des durées moyennes de séjour dans les grades communiquées par les ministères chargés de gérer les différents corps. Ce sont des carrières-types de fonctionnaires parvenant au grade sommital en avançant au rythme moyen de leur corps.

L'âge retenu pour la nomination au premier grade correspond au niveau d'études des lauréats supposé acquis après un parcours globalement rectiligne à l'issue des études secondaires, soit 22 ans pour la catégorie C, 24 ans pour la catégorie B, 25 ans pour la catégorie A-type administrative, et 27 ans pour l'encadrement supérieur. Les âges moyens constatés sont en général supérieurs et s'expliquent notamment par des études longues ainsi que par les candidatures de fonctionnaires en service dans un autre corps mais qui n'ont pas encore l'ancienneté minimum requise pour se présenter au concours interne de recrutement dans un autre corps.

## 2 - PROGRESSION INDICIAIRE AU COURS DE LA CARRIÈRE

### 2.1 - OFFICIER ET CORPS DE CONCEPTION ET DE DIRECTION DE LA POLICE NATIONALE

Graphique 1 - Indice majoré officier et corps de conception et de direction de la police nationale



Source : ministère de la défense (officier) – Ministère de l'intérieur (police).

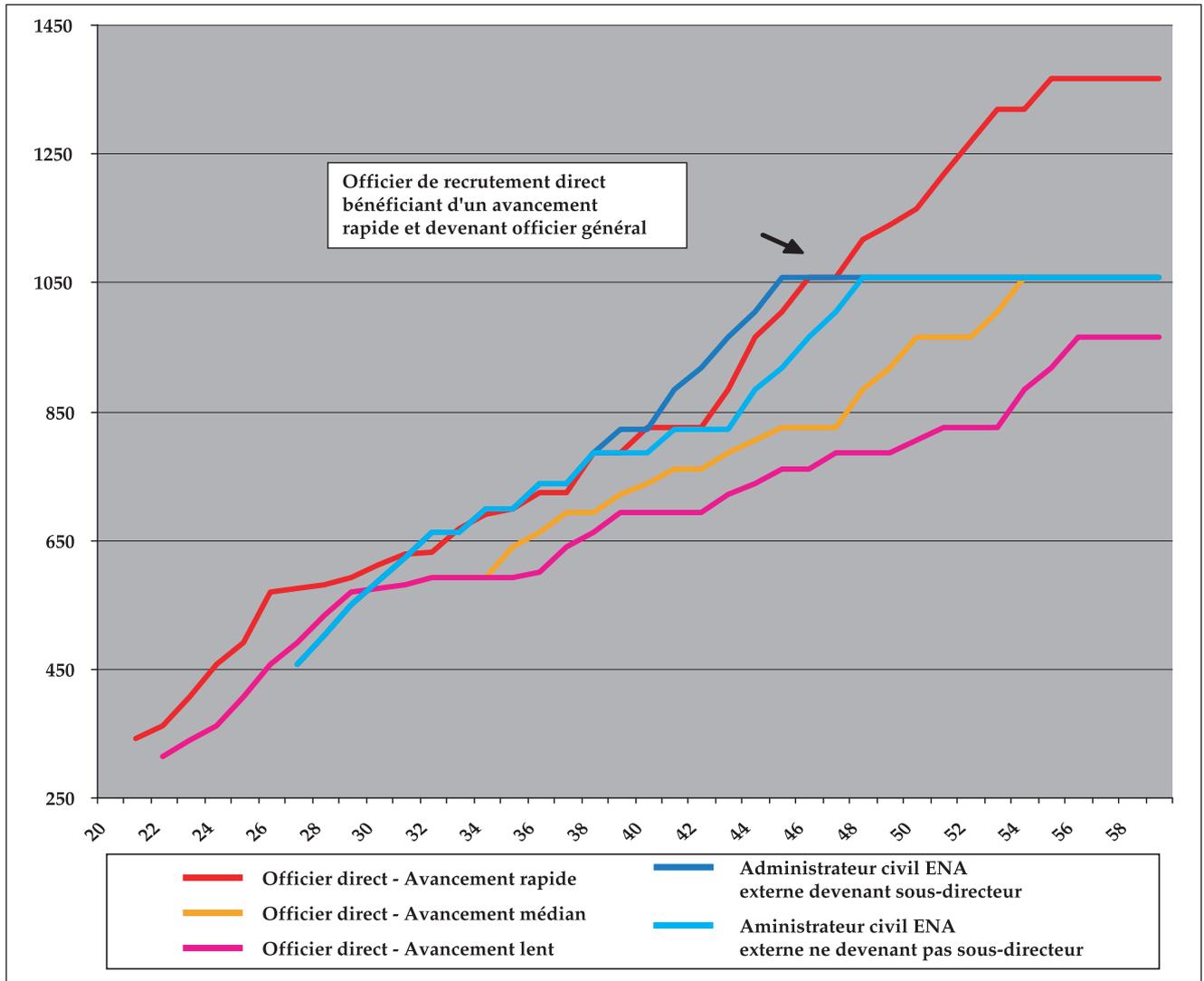
Vers l'âge de 31 ans, soit une dizaine d'années après son entrée en service et pendant environ 8 ans, la progression indiciaire de l'officier bénéficiant d'un avancement rapide est identique à celle du commissaire de police médian, entré en service 6 ans après l'officier. De part et d'autre de cette courte période, la progression indiciaire de l'officier est plus favorable.

La carrière de l'officier lent qui termine lieutenant-colonel est plus favorable que celle du corps de commandement de la police.

La progression de l'officier médian se situe entre celle du fonctionnaire du corps de commandement de la police et celle du commissaire de police. Celui qui termine sa carrière au dernier échelon exceptionnel du grade de colonel est au même niveau que le commissaire de police.

2.2 - OFFICIER ET ADMINISTRATEUR CIVIL

Graphique 2 - Indice majoré officier et administrateur civil issu de l'École nationale d'administration



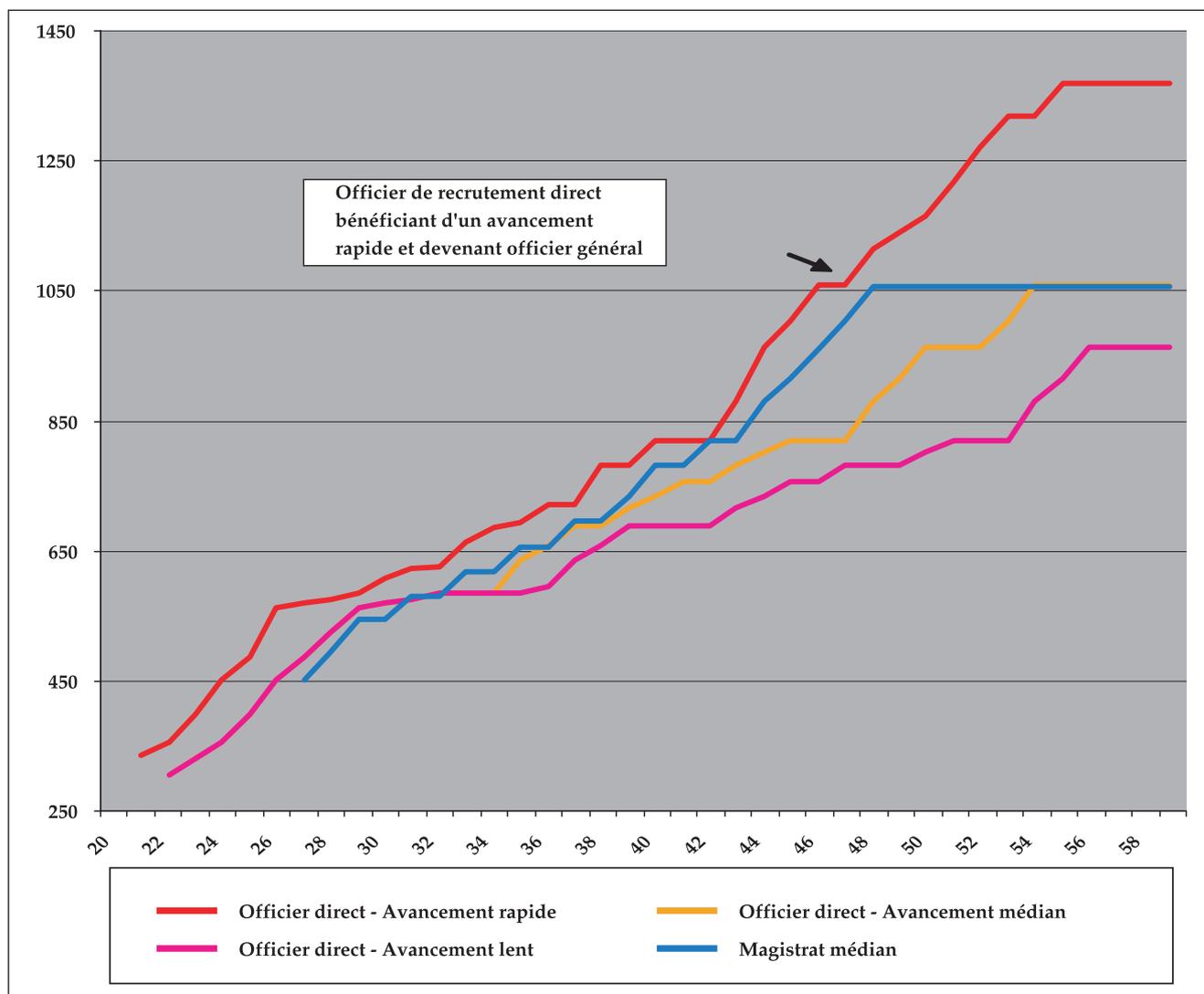
Source : ministère de la défense (officier) – DGAFP (administrateur civil).

La progression indiciaire de l'officier de recrutement direct bénéficiant d'un avancement rapide est assez proche de celle de l'administrateur civil issu de l'École nationale d'administration. Cependant, alors que ce dernier stagne après une vingtaine d'années d'activités, l'officier qui devient officier général prolonge et termine sa carrière à un indice sommital plus élevé.

La progression de l'officier médian est moins rapide que celle d'un administrateur civil. Celui qui termine sa carrière au dernier échelon exceptionnel du grade de colonel est au même niveau que l'administrateur civil.

## 2.3 - OFFICIER ET MAGISTRAT DE L'ORDRE JUDICIAIRE

Graphique 3 - Indice majoré officier et magistrat de l'ordre judiciaire



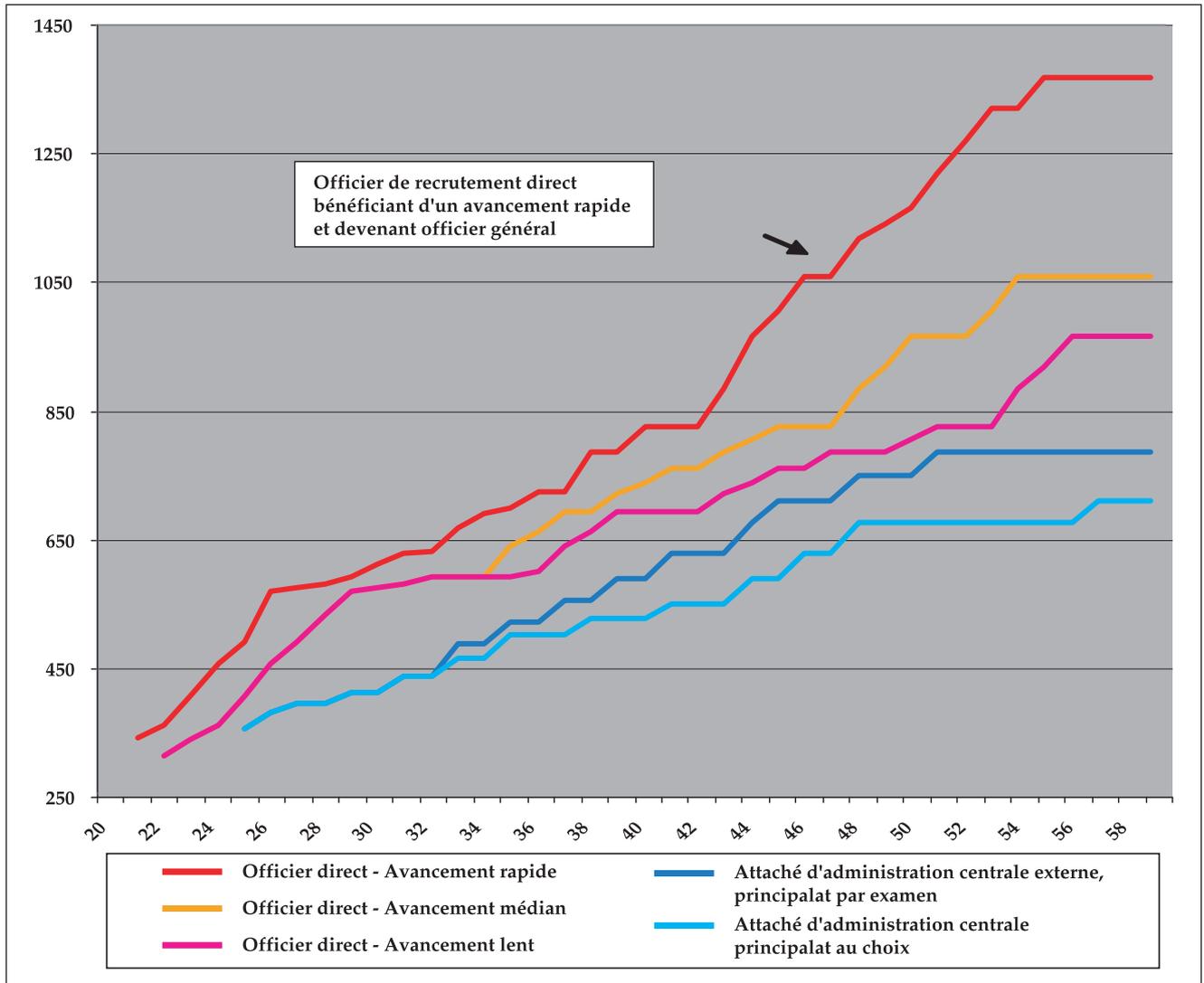
Source : ministère de la défense (officier) – Ministère de la justice (magistrat).

L'officier de recrutement direct bénéficiant d'un avancement rapide a une progression plus rapide que le magistrat médian.

La progression de carrière de l'officier médian est un peu moins favorable que celle du magistrat. L'indice sommital de l'officier qui termine sa carrière au dernier échelon exceptionnel du grade de colonel est quasi identique à celui du magistrat.

2.4 - OFFICIER ET ATTACHÉ D'ADMINISTRATION CENTRALE DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Graphique 4 - Indice majoré officier et attaché d'administration centrale du ministère de la défense

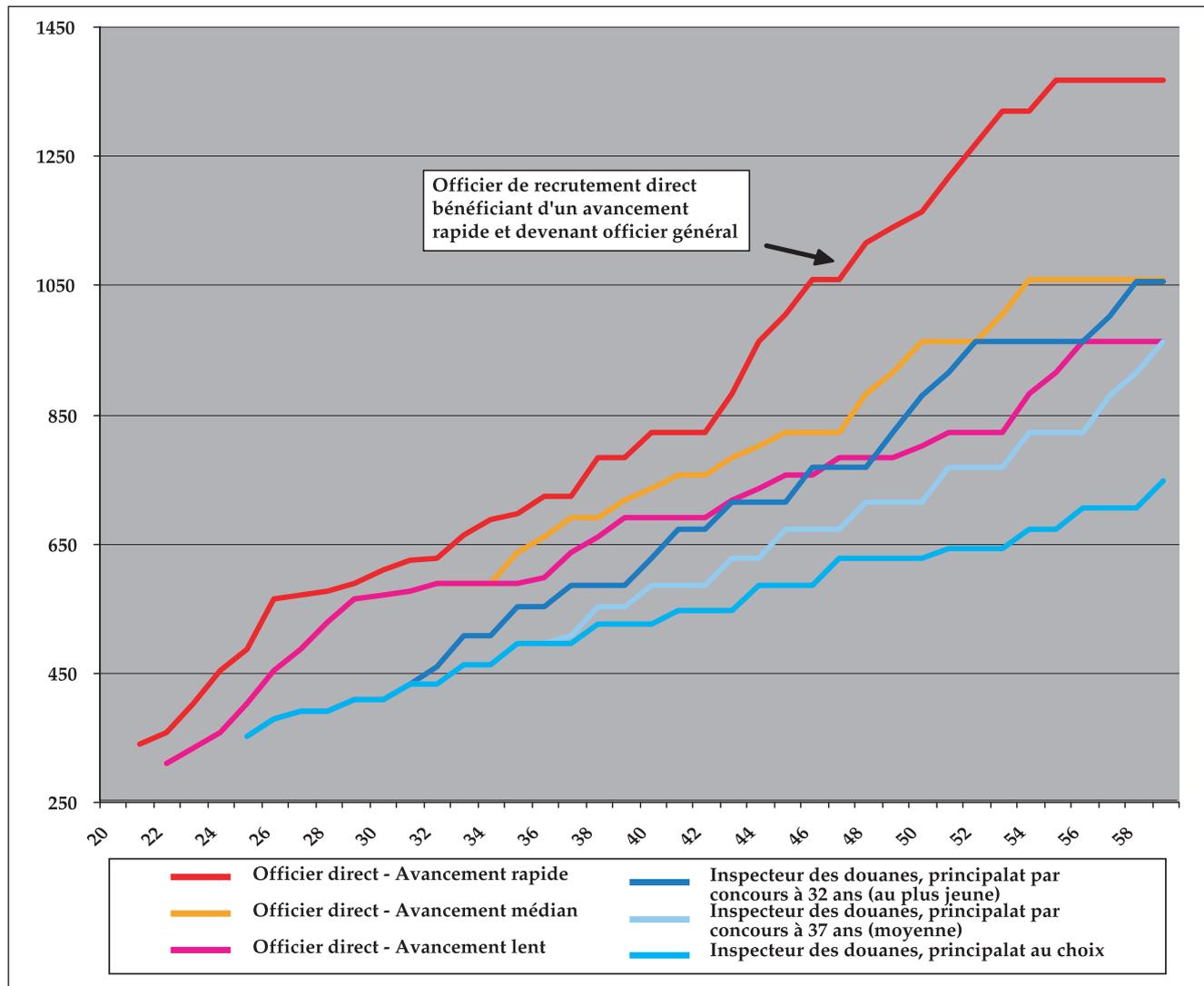


Source : ministère de la défense.

La progression indiciaire de l'officier de recrutement direct, dont l'avancement est lent et qui termine sa carrière comme lieutenant-colonel, est similaire à celle de l'attaché d'administration centrale devenant attaché principal par examen professionnel à 7 ans de carrière.

## 2.5 - OFFICIER ET CORPS DE CATÉGORIE A DES SERVICES DÉCONCENTRÉS DES DOUANES

Graphique 5 - Indice majoré officier et corps de catégorie A des douanes



Source : ministère de la défense (officier) – Direction générale des douanes et droits indirects (corps des douanes).

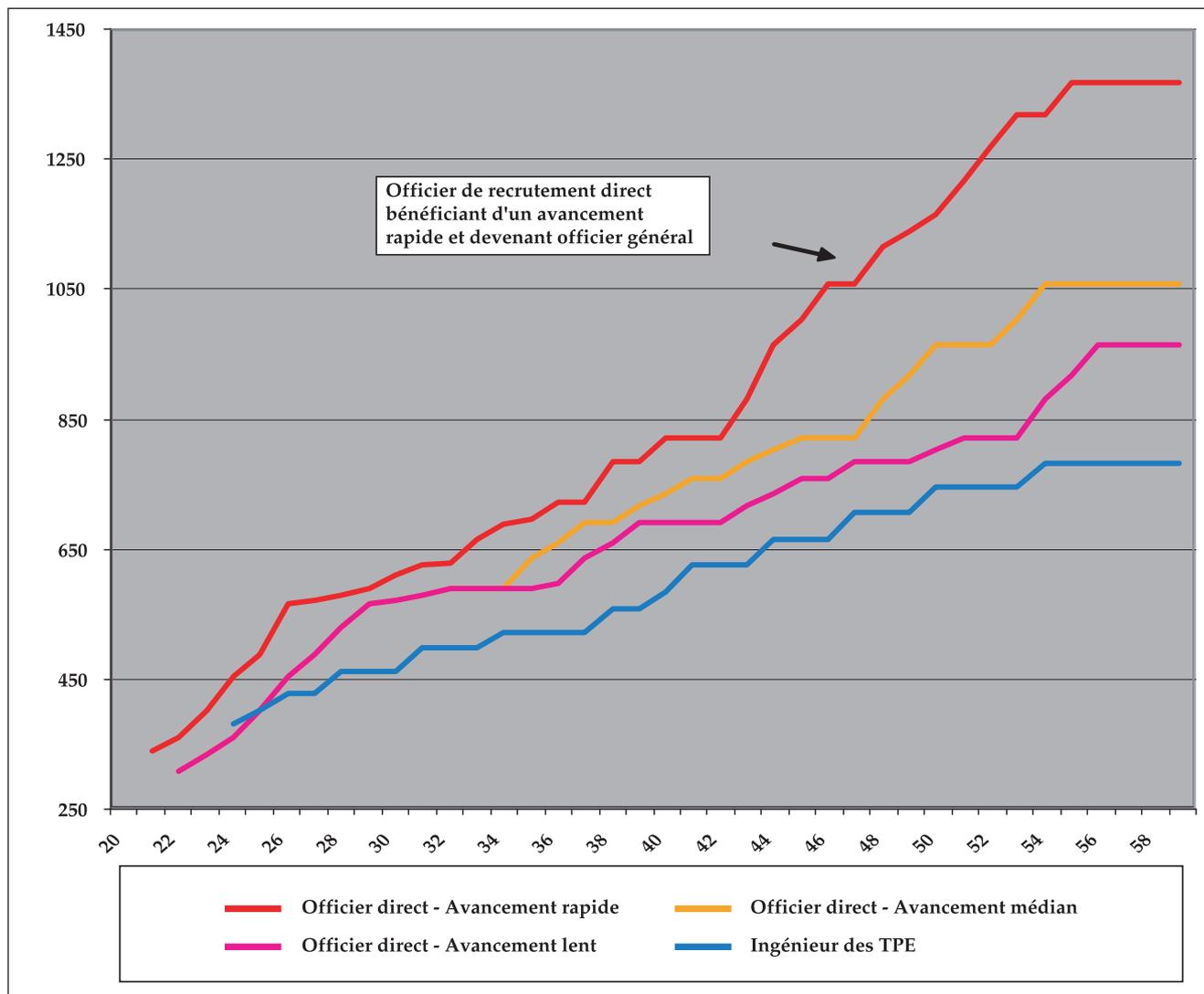
La progression indiciaire de l'officier de recrutement direct dont l'avancement est médian est en moyenne plus rapide que celle de l'inspecteur des douanes sur les vingt-cinq premières années de la carrière.

L'indice sommital de l'officier qui termine sa carrière au dernier échelon exceptionnel du grade de colonel est quasi identique à celui de l'inspecteur des douanes.

L'officier de recrutement direct, dont l'avancement a été lent et qui termine lieutenant-colonel, a une progression de carrière plus favorable que celle de l'inspecteur des douanes, principalat au choix.

2.6 - OFFICIER ET INGÉNIEUR DES TRAVAUX PUBLICS DE L'ÉTAT

Graphique 6 - Indice majoré officier et ingénieur des travaux publics de l'État

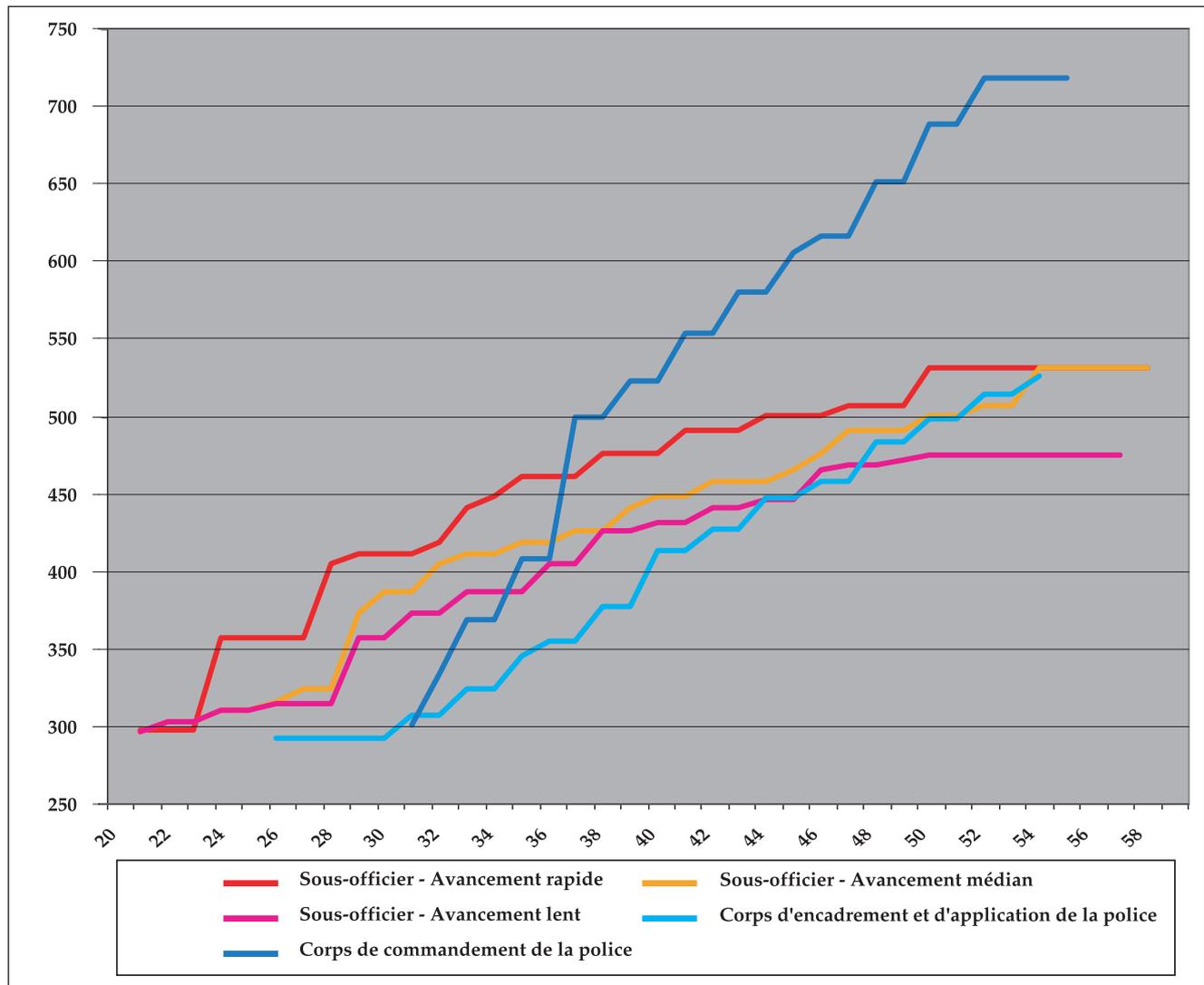


Source : ministère de la défense (officier) – Ministère de l'équipement (ingénieur).

La progression indiciaire d'un officier de recrutement direct à avancement lent est plus favorable que celle d'un ingénieur des travaux publics de l'État.

## 2.7 - SOUS-OFFICIER ET CORPS DE LA POLICE NATIONALE

Graphique 7 - Indice majoré sous-officier et corps de la police nationale



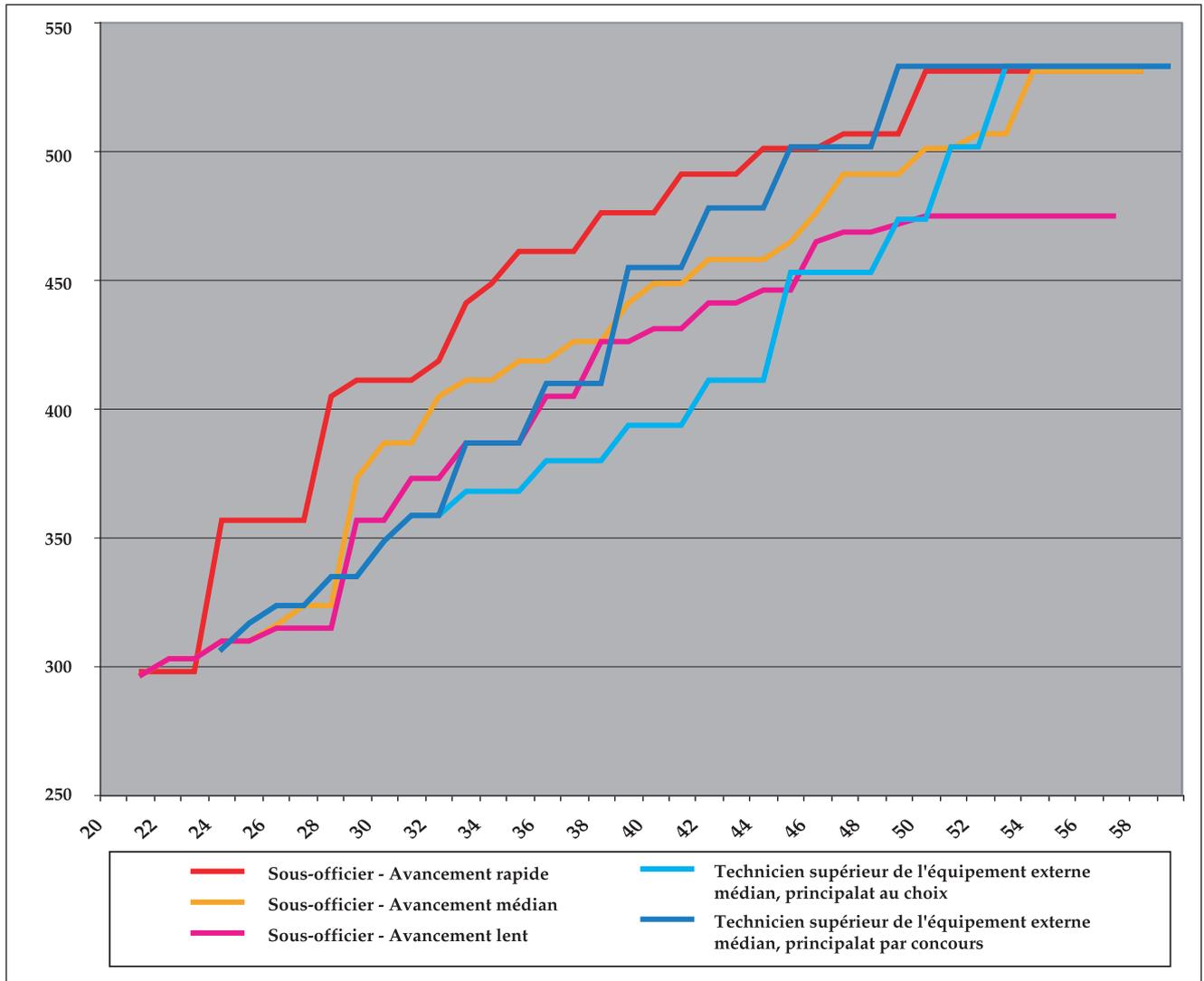
Source : ministère de la défense (sous-officier) – Ministère de l'intérieur (police).

La progression indiciaire du sous-officier bénéficiant d'un avancement rapide est moins favorable que celle du fonctionnaire du corps de commandement de la police nationale, même lorsque le sous-officier atteint le niveau sommital du grade de major (échelon exceptionnel).

A contrario, la situation du sous-officier dont l'avancement est rapide ou médian reste plus favorable que celle du fonctionnaire du corps d'encadrement et d'application de la police nationale.

2.8 - SOUS-OFFICIER ET TECHNICIEN SUPÉRIEUR DE L'ÉQUIPEMENT

Graphique 8 - Indice majoré sous-officier et technicien supérieur de l'équipement



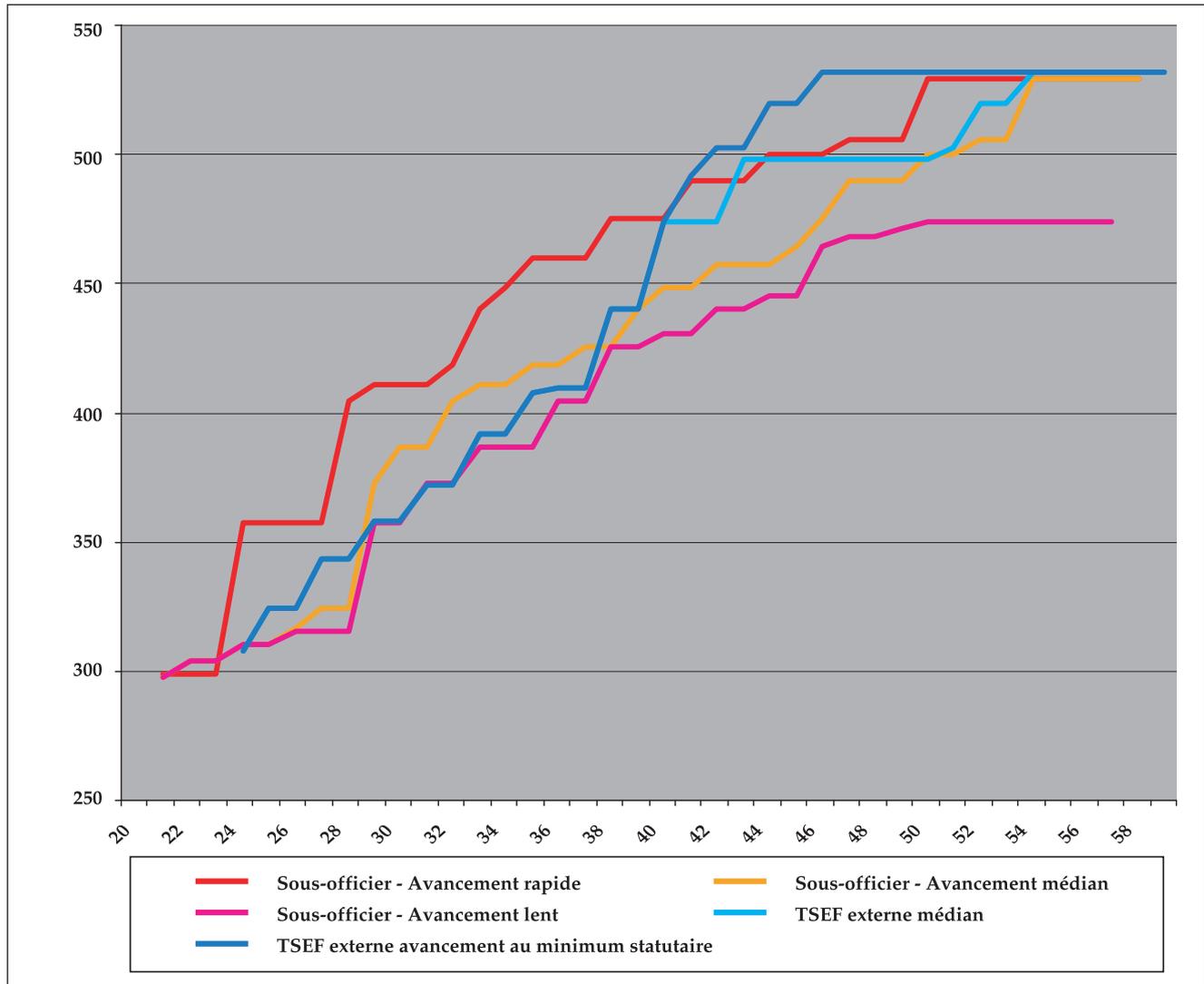
Source : ministère de la défense (sous-officier) – Ministère de l'équipement (technicien supérieur).

Le sous-officier bénéficiant d'un avancement rapide a une progression de carrière plus rapide que celle du technicien supérieur de l'équipement externe médian, principalat par concours. Le sous-officier qui termine sa carrière à l'échelon exceptionnel du grade de major atteint le même niveau sommital que le technicien supérieur de l'équipement externe médian.

Le sous-officier lent a une progression indiciaire assez proche de celle du TSE médian, principalat par concours mais sa carrière culminant au grade d'adjudant-chef le situe dans une situation moins favorable.

## 2.9 - SOUS-OFFICIER ET TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS

Graphique 9 - Indice majoré sous-officier et technicien supérieur d'études et de fabrications



Source : ministère de la défense.

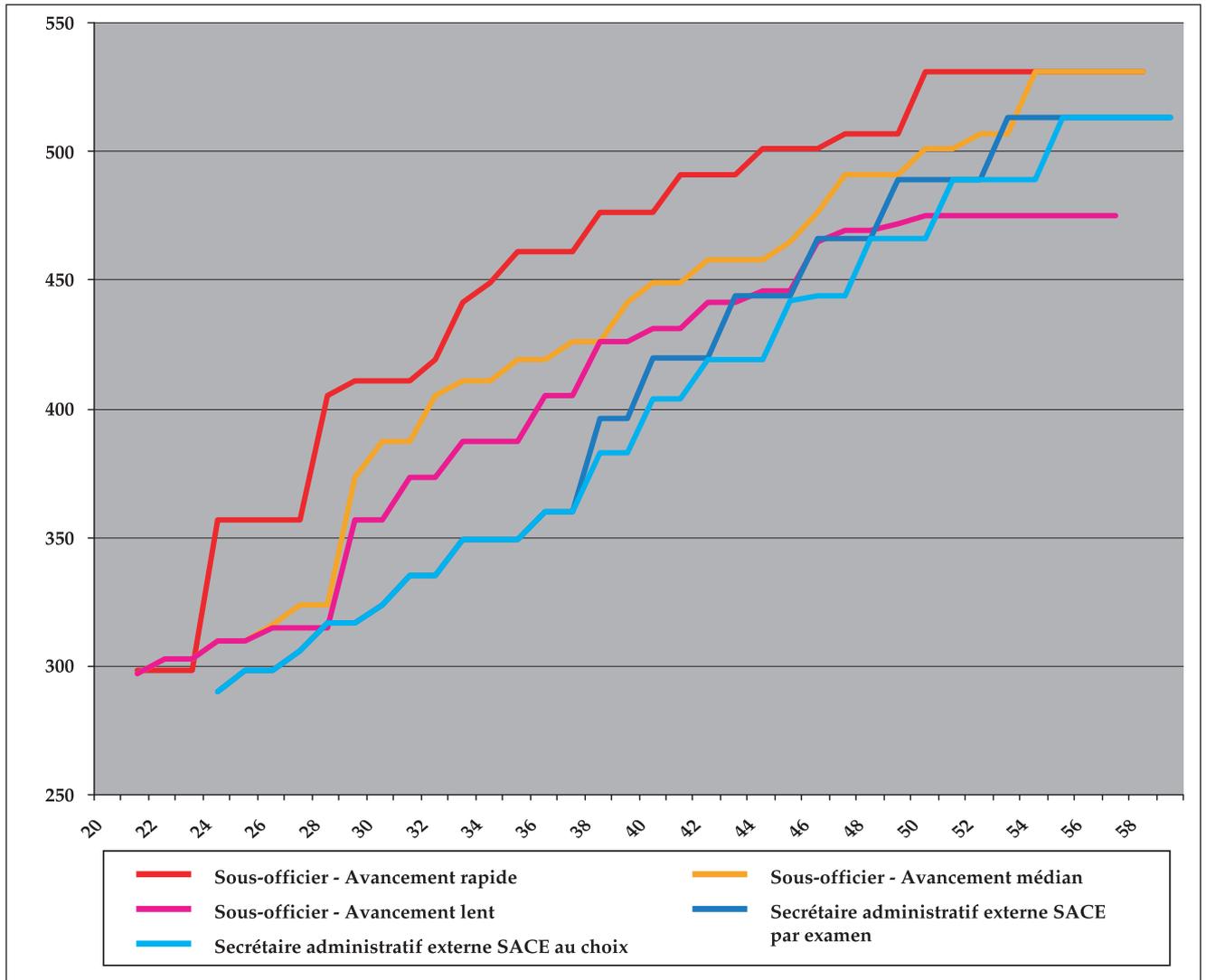
La progression indiciaire des sous-officiers est sensiblement comparable mais cependant moins rapide que celle du fonctionnaire technicien supérieur d'études et de fabrications (TSEF).

Le sous-officier terminant au grade de major (échelon exceptionnel) rejoint le TSEF en fin de carrière.

Le sous-officier lent qui termine sa carrière au dernier échelon du grade d'adjudant-chef a une progression indiciaire moins favorable que celle du TSEF.

2.10 - SOUS-OFFICIER ET SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Graphique 10 - Indice majoré sous-officier et secrétaire administratif du ministère de la défense

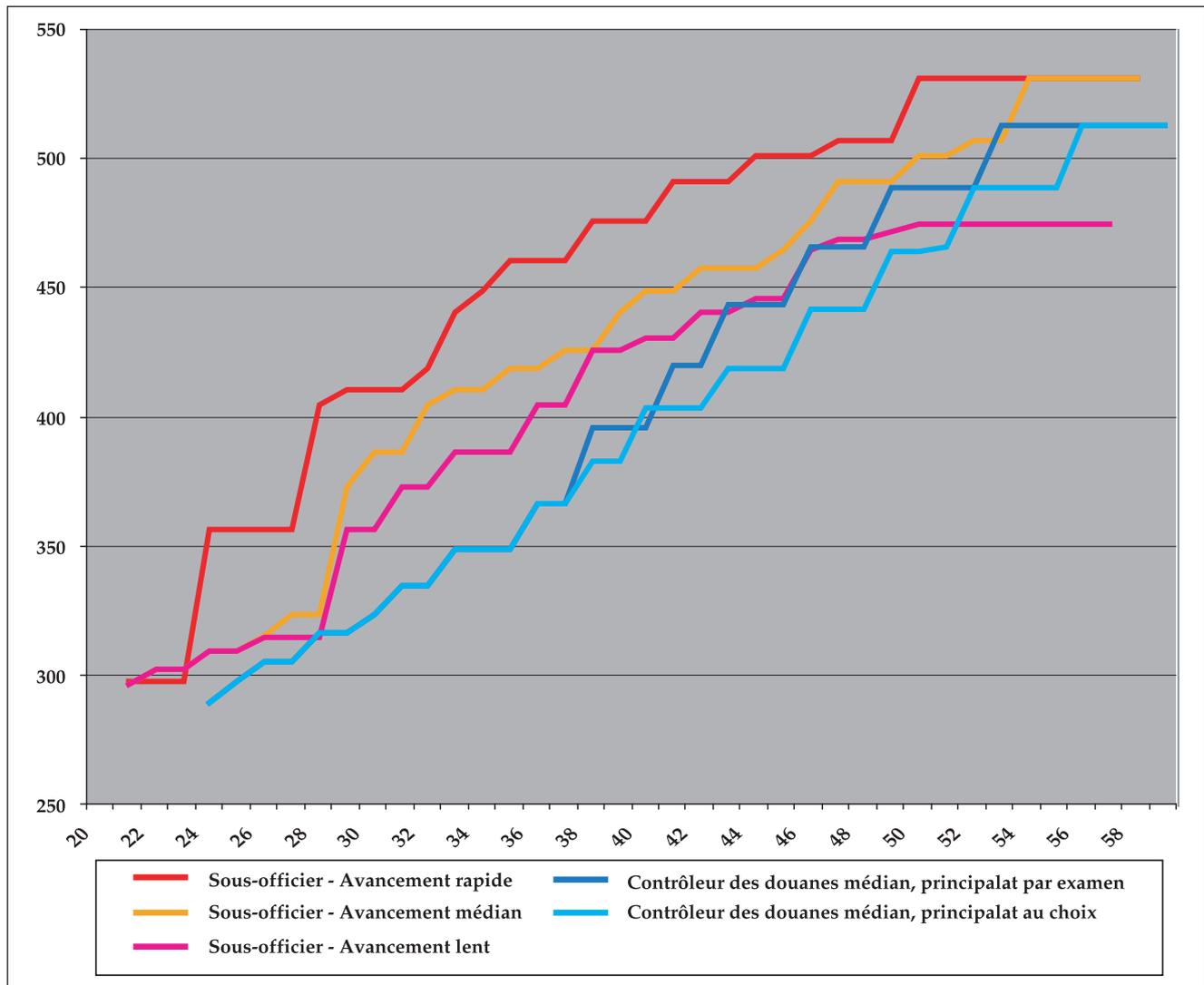


Source : ministère de la défense.

La progression indiciaire du sous-officier lent est plus rapide que celle du secrétaire administratif externe (SACE) qu'il rejoint vers l'âge de 46/48 ans. Ensuite, la progression est plus rapide pour le secrétaire administratif qui termine sa carrière à un indice sommital intermédiaire entre celui de l'adjudant-chef et celui du major à l'échelon exceptionnel, alors que le sous-officier lent termine sa carrière au grade d'adjudant-chef et un peu plus tôt que le fonctionnaire civil.

## 2.11 - SOUS-OFFICIER ET CONTRÔLEUR DES DOUANES

Graphique 11 - Indice majoré sous-officier et contrôleur des douanes

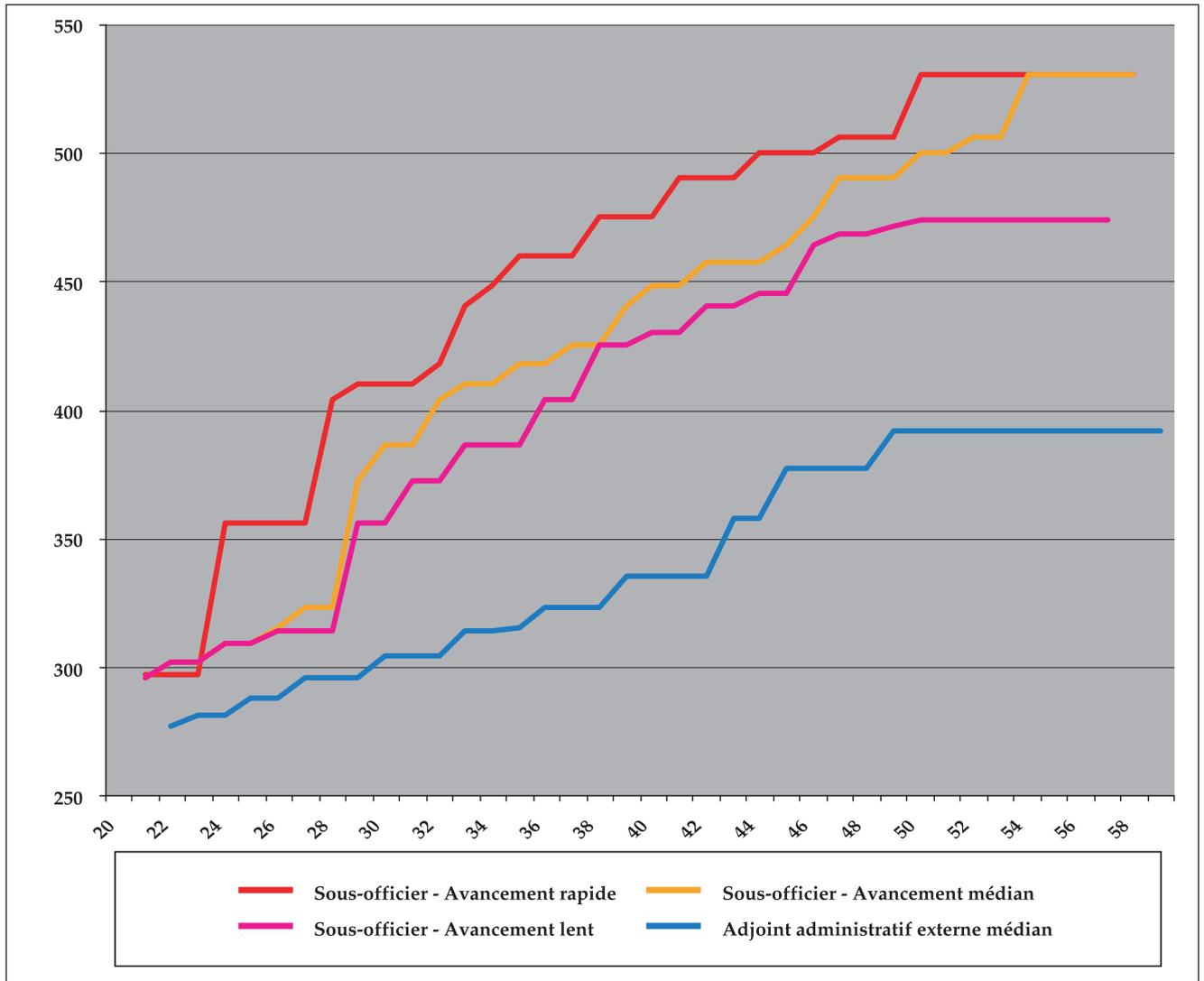


Source : ministère de la défense (sous-officier) – Direction générale des douanes et droits indirects (contrôleur).

La progression du sous-officier à l'avancement lent est un peu plus rapide que celle du contrôleur des douanes (principalat par examen) qu'il rejoint vers l'âge de 42 ans. Ensuite, la progression est plus rapide pour le fonctionnaire des douanes qui termine sa carrière à un indice sommital intermédiaire entre celui de l'adjudant-chef et celui du major à l'échelon exceptionnel, alors que le sous-officier lent termine sa carrière au grade d'adjudant-chef et un peu plus tôt que le fonctionnaire civil.

2.12 - SOUS-OFFICIER ET ADJOINT ADMINISTRATIF DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Graphique 12 - Indice majoré sous-officier et adjoint administratif du ministère de la défense

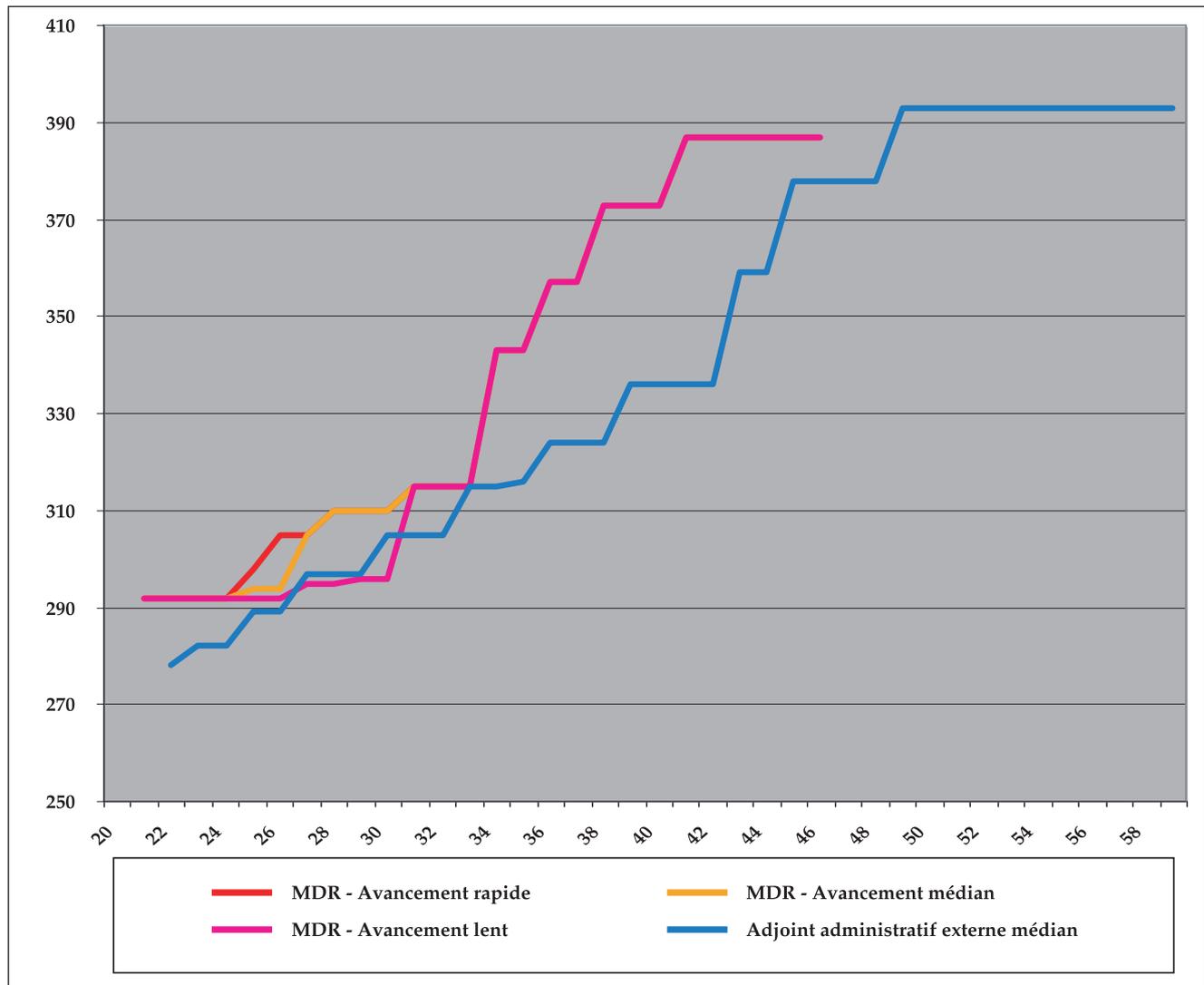


Source : ministère de la défense.

La progression de carrière des sous-officiers est plus favorable que celle de l'adjoint administratif externe médian. Le sous-officier lent terminant au grade d'adjudant bénéficie d'un indice supérieur à celui de l'adjoint administratif mais sa carrière s'interrompt plus tôt.

## 2.13 - MILITAIRE DU RANG ET ADJOINT ADMINISTRATIF DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Graphique 13 - Indice majoré militaire du rang et adjoint administratif du ministère de la défense

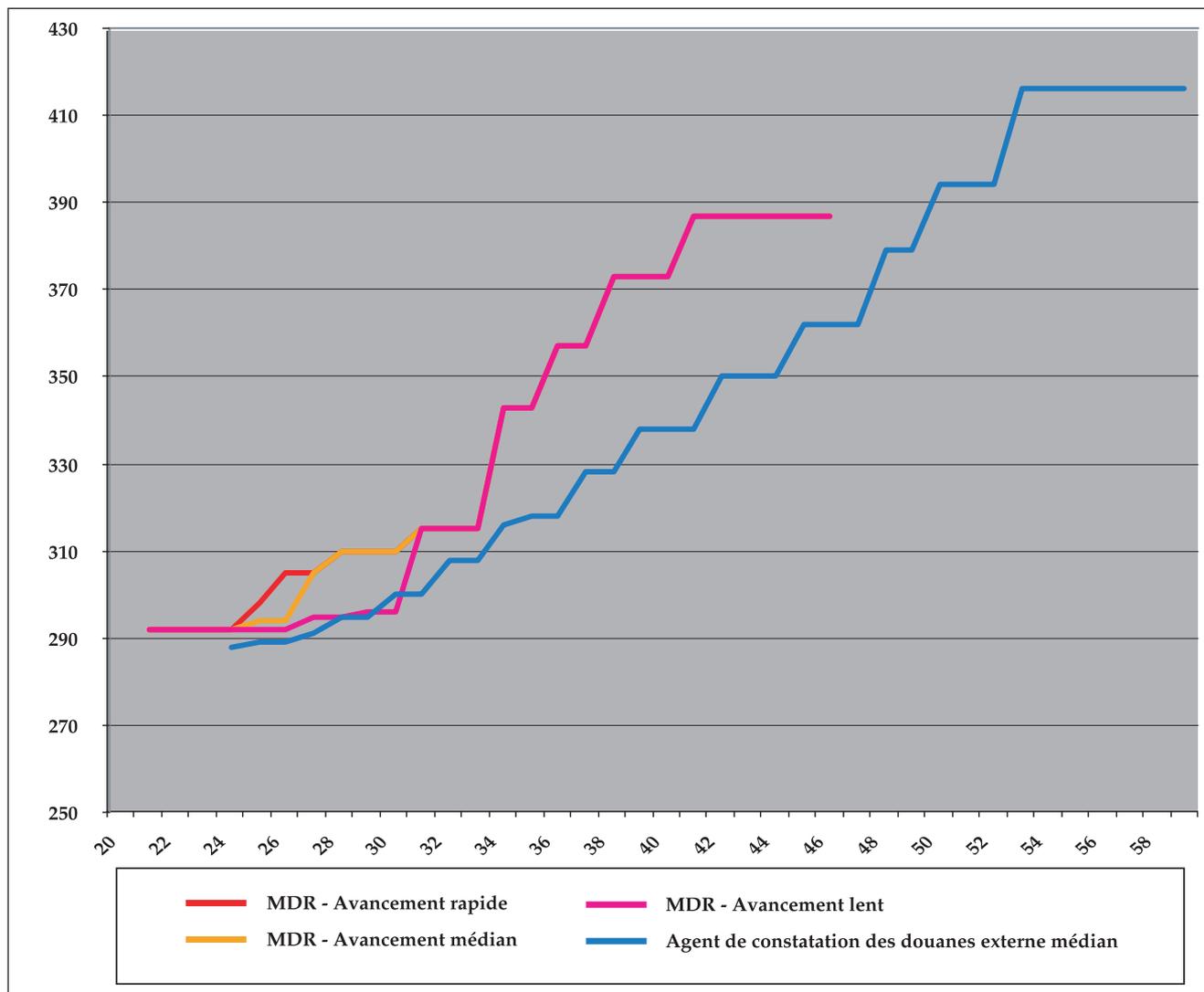


Source : ministère de la défense.

Le militaire du rang a une progression plus rapide que l'adjoint administratif mais sa carrière s'interrompt plus tôt, au maximum à 27 ans de service.

## 2.14 - MILITAIRE DU RANG ET AGENT DE CONSTATATION DES DOUANES

Graphique 14 - Indice majoré militaire du rang et agent de constatation des douanes

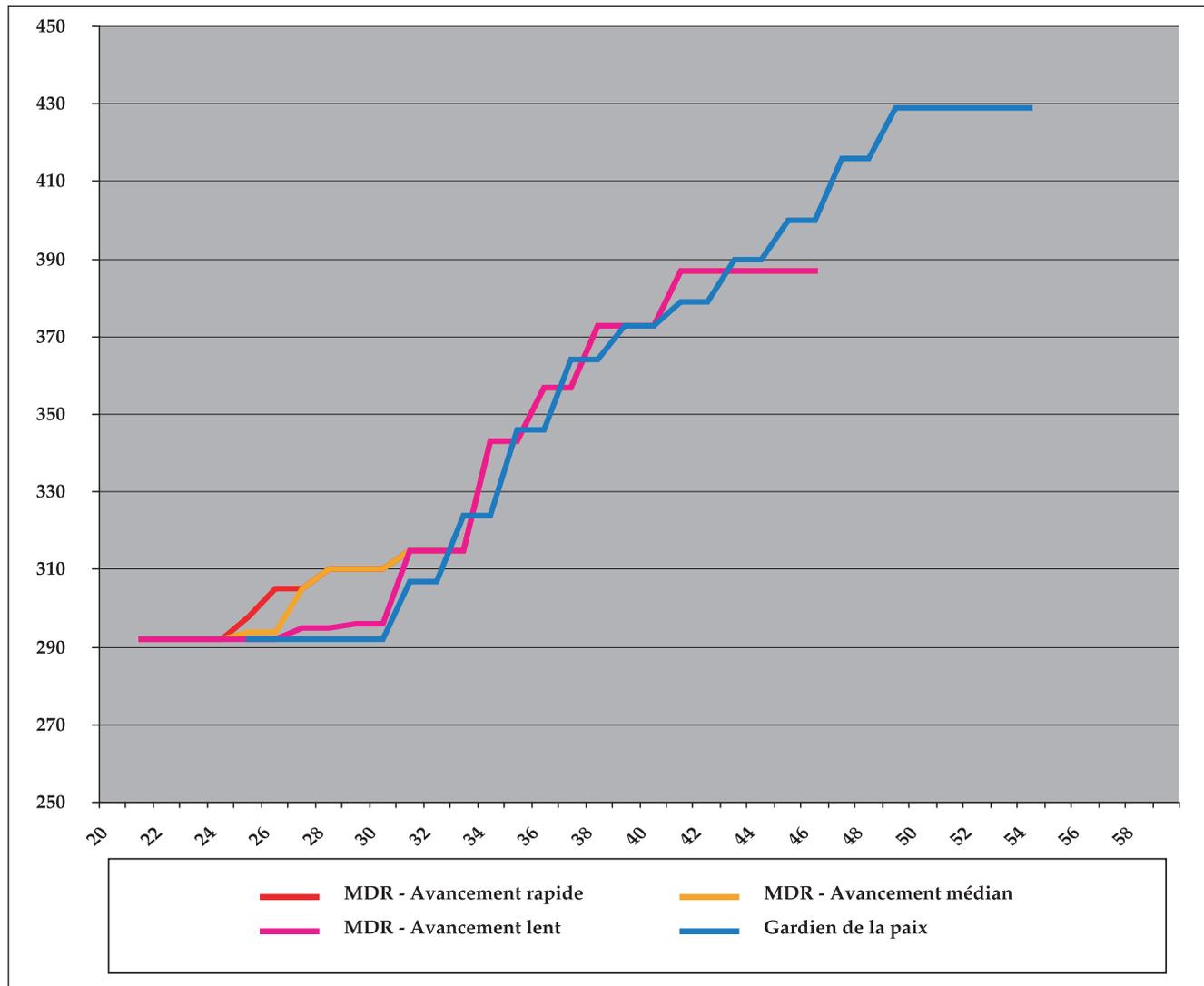


Source : ministère de la défense (militaire du rang) – Direction générale des douanes et droits indirects (douanier).

Le militaire du rang bénéficiant d'un avancement rapide a une progression indiciaire légèrement plus favorable que l'agent de constatation des douanes (une quinzaine de points environ en moyenne sur une carrière de 25 ans) mais sa carrière s'interrompt statutairement plus tôt. Il est rappelé que la durée moyenne de service des militaires du rang est de l'ordre de 5 ans.

## 2.15 - MILITAIRE DU RANG ET GARDIEN DE LA PAIX RESTANT A CE GRADE

Graphique 15 - Indice majoré militaire du rang et gardien de la paix restant à ce grade



Source : ministère de la défense (militaire du rang) – Arrêté indiciaire (gardien).

À durée de carrière identique, la progression indiciaire du militaire du rang bénéficiant d'un avancement rapide est moins favorable que celle du gardien de la paix restant à ce grade.

La carrière du militaire du rang s'interrompt au maximum à 27 ans de service, à un indice sommital légèrement inférieur à celui détenu par un gardien de la paix qui compte environ 20 ans de service. Ce dernier peut prolonger sa carrière pendant encore environ 8 ans et atteindre un indice terminal aujourd'hui supérieur de 40 points d'indice à celui du militaire du rang.

ANNEXE 11

**EXTRAIT DE LA NOMENCLATURE DES CATÉGORIES  
SOCIOPROFESSIONNELLES DE L'INSEE**

## ANNEXE 11

**EXTRAIT DE LA NOMENCLATURE DES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES DE L'INSEE**

L'extrait de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles correspond aux références qui ont été utilisées par l'INSEE dans les travaux sur les agents de l'État effectués au profit du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire<sup>1</sup> pour son sixième rapport.

**CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE***Ingénieurs et personnels techniques supérieurs*

332a Ingénieurs de l'État (y compris ingénieurs militaires) et assimilés

*Personnels administratifs (hors enseignement et patrimoine)*

333a Magistrats

333b Inspecteur et autres personnels de catégorie A des impôts, du trésor et des douanes

333c Cadres de la Poste

333d Cadres administratifs de France Télécom (statut public)

333e Autres personnels administratifs de catégorie A de l'État (hors enseignement, patrimoine, impôts, trésor, douanes)

*Personnes exerçant un mandat politique ou syndical*

335a Personnes exerçant un mandat politique ou syndical

**PROFESSEURS, PROFESSIONS SCIENTIFIQUES***Enseignement secondaire*

341a Professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire

341b Chefs d'établissement de l'enseignement secondaire et inspecteurs

*Enseignement supérieur et recherche publique*

342a Enseignants de l'enseignement supérieur

342e Chercheurs de la recherche publique

343a Psychologues spécialistes de l'orientation scolaire et professionnelle

**PROFESSIONS DE L'INFORMATION, DES ARTS ET DES SPECTACLES***Documentation patrimoine (fonction publique)*

351a Bibliothécaires, archivistes, conservateurs et autres cadres du patrimoine (fonction publique)

<sup>1</sup> La nomenclature intégrale est consultable sur le site [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

## PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES ADMINISTRATIVES DE LA FONCTION PUBLIQUE

- 451a Professions intermédiaires de la Poste
- 451b Professions intermédiaires administratives de France Télécom (statut public)
- 451c Contrôleur des impôts, du trésor, des douanes et assimilés
- 451d Ingénieur du contrôle de la navigation aérienne
- 451e Autres personnels administratifs de catégorie B de l'État (hors enseignement, patrimoine impôts, trésor, douanes)

## TECHNICIENS

### *Bâtiment, travaux publics*

- 472d Techniciens des travaux publics de l'État et des collectivités locales

## EMPLOYÉS CIVILS ET AGENTS DE SERVICE DE LA FONCTION PUBLIQUE

### *Employés de la Poste et de France Télécom (statut public)*

- 521a Employés de la Poste
- 521b Employés de France Télécom (statut public)

### *Agents spécialisés des impôts, du trésor et des douanes*

- 522a Agents de constatation ou de recouvrement des impôts, du trésor, des douanes

### *Adjoints administratifs de la fonction publique (y compris enseignement)*

- 523a Adjoints administratifs de la fonction publique (y compris enseignement)

### *Agents administratifs de la fonction publique (y compris enseignement)*

- 524a Agents administratifs de la fonction publique (y compris enseignement)
- 524b Agents administratifs de l'État (sauf Poste, France Télécom et agents spécialisés des impôts, trésor et douanes)
- 524c Agents administratifs des collectivités locales

## POLICIERS ET MILITAIRES

### *Police et surveillance pénitentiaire*

- 531a Agents de police de l'État
- 531c Surveillants de l'administration pénitentiaire

### *Pompiers, agents de surveillance des espaces naturels et du patrimoine*

- 533c Agents de surveillance du patrimoine et des administrations

## OUVRIERS QUALIFIÉS DE TYPE INDUSTRIEL

### *Bâtiment, travaux publics, carrières, extraction*

- 621f Ouvriers qualifiés des travaux publics (salariés de l'État et des collectivités locales).



ANNEXE 12

# MILITAIRES DU RANG : DONNÉES CHIFFRÉES

## ANNEXE 12

## MILITAIRES DU RANG : DONNÉES CHIFFRÉES

## 1 - SÉLECTIVITÉ AU RECRUTEMENT

Tableau 1 - Nombre de candidats par poste pour certains recrutements externes de fonctionnaires de catégorie C et de militaires du rang

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Agent de constatation des douanes	45,6	28,4	97,0	50,6	65,8	76,8
Agent de constatation des impôts	33,0	23,0	19,3	18,9	13,1	17,8
Adjoint administratif	40,5	60,6	44,5	39,7	25,4	28,4
Surveillant pénitentiaire	15,7	20,5	12,7	11,9	14,6	6,4
Rappel militaires du rang	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7

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

## 2 - MOTIVATIONS A L'ENGAGEMENT

Selon l'enquête réalisée par la DRH-MD auprès de militaires du rang affectés en France métropolitaine et en activité en octobre 2010, il apparaît que leur engagement dans les armées a résulté d'une véritable motivation. Au total, près de la moitié d'entre eux occupaient un emploi avant d'entrer dans les armées et plus d'un tiers d'entre eux venaient de terminer leurs études. Il existe des variations d'une armée à l'autre.

Tableau 2 - Situation au moment de l'engagement selon l'armée

	En emploi	En recherche d'emploi	À la fin des études
Terre	47 %	16 %	37 %
Marine	37 %	17 %	46 %
Air	46 %	25 %	29 %
Santé et Essences	56 %	19 %	25 %
Ensemble	46 %	17 %	37 %

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « les conditions de vie et les revenus des militaires du rang », septembre 2011.

Champ : ensemble des militaires du rang du ministère de la défense.

Lecture : 47 % des militaires du rang de l'armée de terre occupaient un emploi avant leur engagement.

### 3 - EFFECTIFS DES MILITAIRES DU RANG, HORS VOLONTAIRES

Tableau 3 - Effectif de militaires du rang par armée ou service commun (hors gendarmerie, hors volontaires)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Terre	67 594	66 649	67 173	67 085	66 455	65 356
Marine	8 309	8 182	8 036	7 873	7 900	7 829
Air	16 336	17 154	15 493	15 408	15 278	14 785
Santé	238	251	211	200	190	200
Essences	786	769	811	825	888	903
Ensemble	93 263	93 005	91 724	91 391	90 711	89 073

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

Tableau 4 - Taux des militaires du rang par armée ou service commun (hors gendarmerie, hors volontaires)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Terre	72 %	72 %	73 %	73 %	73 %	73 %
Marine	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %
Air	18 %	18 %	17 %	17 %	17 %	17 %
Santé	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Essences	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %

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

Tableau 5 - Femmes militaires du rang (hors volontaires)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Terre	7 425	6 955	6 910	6 905	6 557	6 359
Marine	1 341	1 110	1 092	1 101	1 191	1 198
Air	4 910	578	487	4 953	4 965	4 756
Services communs	154	175	164	161	156	145
Ensemble	13 830	13 418	13 053	13 120	12 869	12 458
% de MDR féminins par rapport aux effectifs totaux MDR	14,8 %	14,4 %	14,2 %	14,4 %	14,2 %	14,0 %
% par rapport à l'ensemble des effectifs féminins, hors gendarmerie et hors volontaires	39,8 %	38,6 %	37,2 %	37,6 %	37,0 %	36,5 %

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

## 4 - EFFECTIFS DES VOLONTAIRES

Tableau 6 - Nombre de militaires du rang volontaires des armées

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Terre	1 539	1 696	1 809	1 444	1 052	1 023
Marine	1 270	1 271	1 218	1 115	922	795
Air	900	828	520	455	429	341
Gendarmerie	14 162	14 136	14 322	13 903	14 078	13 840
Autres*	205	192	316	179	168	174
Ensemble	18 076	18 123	18 185	17 096	16 649	16 173

Source : bilan social du ministère de la défense, éditions successives – Bilan social 2010 des personnels de la gendarmerie nationale.

\* SSA, SEA, DGA, CGA, administration centrale, APM, autres services.

## 5 - VOLUME DE DÉPARTS ET D'AYANTS DROIT A LA RECONVERSION

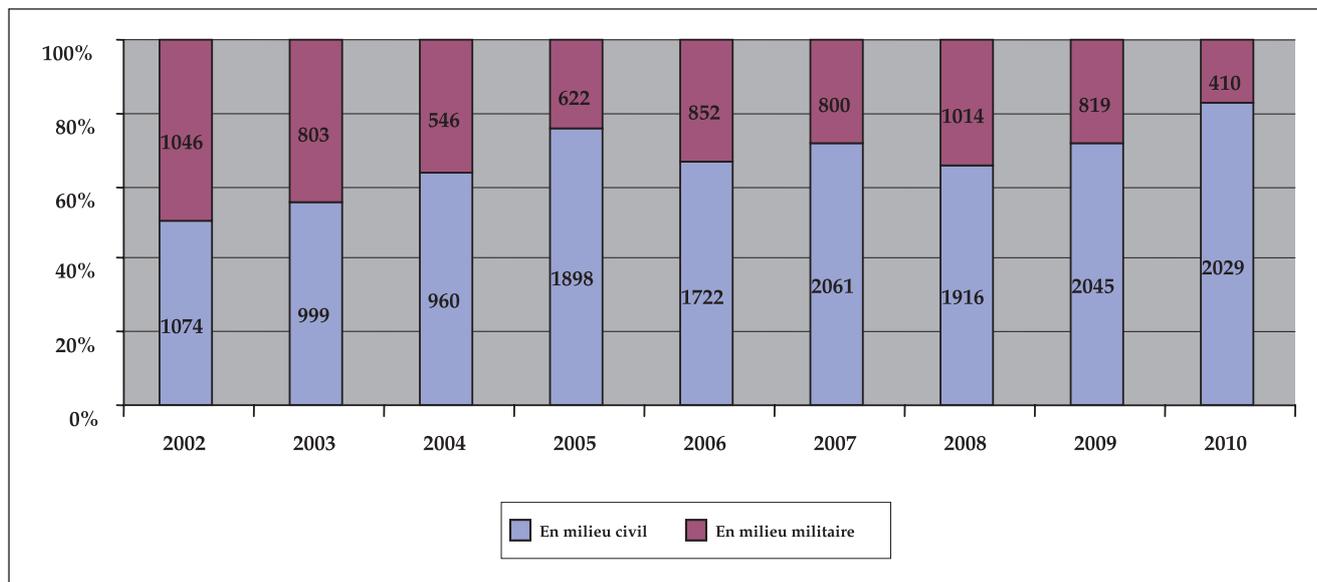
Tableau 7 - Historique des départs de militaires du rang et d'ayants droit à la reconversion

	Nombre de départs	dont avant 4 ans de service	Nombre d'ayants droit
2002	14 528	9 632	4 896
2003	16 972	11 226	5 746
2004	17 526	11 679	5 847
2005	18 177	11 290	6 887
2006	20 597	11 974	8 623
2007	19 355	10 862	8 493
2008	21 345	12 051	9 294
2009	19 332	11 239	8 093
2010	21 755	n.c.	9 201

Source : ministère de la défense, bilans reconversion successifs.

Champ : ensemble des militaires du rang.

Graphique 1 - Actions de formation accordées aux militaires du rang de 2002 à 2010



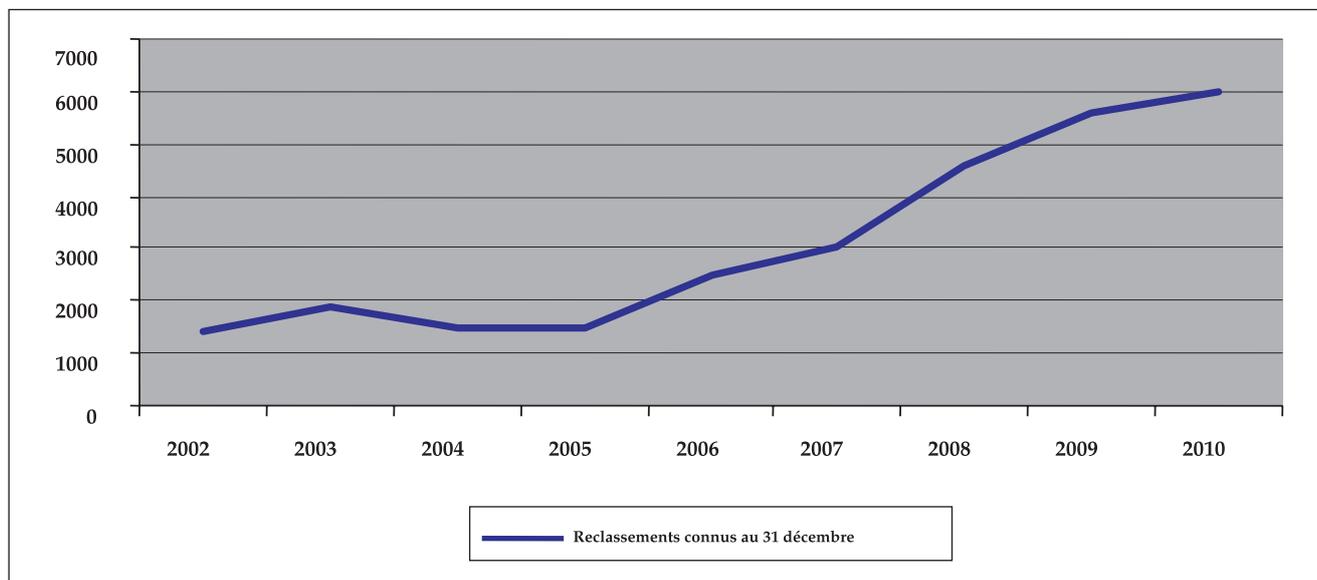
Source : ministère de la défense, bilans reconversion successifs.  
 Champ : ensemble des militaires du rang ayant bénéficié d'actions de formation.

Tableau 8 - Reclassement des militaires du rang dans la fonction publique civile

	Fonction publique civile d'État	Fonction publique civile territoriale	Fonction publique civile hospitalière	Ensemble
2009 (hors emplois réservés - données n.c.)	90	146	11	247
2010 (y compris les emplois réservés)	197	130	17	344

Source : ministère de la défense, bilans reconversion successifs.  
 Champ : militaires du rang dont le reclassement dans le secteur public est connu.

Graphique 2 - Reclassement des militaires du rang dans le secteur privé de 2002 à 2010



Source : ministère de la défense, bilans reconversion successifs.  
 Champ : militaires du rang dont le reclassement dans le secteur privé est connu.

**6 - VOLUME DE DÉPARTS ET D'AYANTS DROIT A UNE PENSION DE RETRAITE A JOUISSANCE IMMÉDIATE****Tableau 9 - Militaires du rang ayants droit entrés dans le système des pensions militaires de retraite**

	2007	2008	2009	2010
<b>Nombre de militaires du rang ayants droit</b>	1 997	2 339	2 321	2 444
<b>% par rapport au nombre de militaires du rang ayant quitté les armées la même année</b>	15,3 %	15,5 %	15,6 %	15,0 %

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

ANNEXE 13

# VOLONTAIRES DANS LES ARMÉES

## ANNEXE 13

## VOLONTAIRES DANS LES ARMÉES

Le volontariat traduit un choix personnel et le désir d'être utile à la communauté nationale. Il contribue à la pérennité du lien entre l'armée et la jeunesse. Il peut s'analyser comme une survivance de la conscription.

Le statut des volontaires dans les armées est défini par le décret n° 2008-955 du 12 septembre 2008.

Les candidats à la souscription d'un tel contrat doivent être âgés de 17 ans au moins à 26 ans au plus. La durée minimale est de 12 mois, renouvelable 4 fois. Le contrat de volontaire est fractionnable dans sa durée d'exercice, en raison de la possibilité pour les intéressés de réaliser des périodes durant les vacances scolaires.

Les volontaires peuvent servir dans les unités des forces ou dans les unités de soutien, aux différents grades de militaires du rang ou au premier grade d'officier s'ils justifient d'un niveau bac +2 à bac +5.

	Militaire du rang	Officier
Armée de terre	Volontaire de l'armée de terre (VDAT) Volontaire stagiaire du service militaire adapté <sup>1</sup>	Volontaire aspirant de l'armée de terre (VADAT)
Armée de l'air	Volontaire militaire du rang	Volontaire aspirant
Marine nationale	Volontaire équipage (VE)	Volontaire officier aspirant (VOA)
Gendarmerie	Gendarme adjoint volontaire (GAV)	Aspirant de gendarmerie issu du volontariat (AGIV)
Service de santé	Volontaire du service de santé des armées (VSSA)	Volontaire du service de santé des armées de haut niveau (VSSA-HN)
Armement	/	Volontaire de haut niveau (VHN)

Après une formation militaire ou une formation technique à un emploi pendant deux ou trois semaines selon l'armée ou le service d'appartenance, les volontaires peuvent occuper des emplois à caractère général ou professionnel.

Ils perçoivent gratuitement les effets militaires nécessaires à l'exercice de leur fonction, bénéficient d'un hébergement gratuit ainsi que de la fourniture de l'alimentation en nature<sup>2</sup>. Pour leurs déplacements, ils disposent d'une carte de circulation au tarif militaire 2<sup>ème</sup> classe<sup>3</sup> dès la fin de la période probatoire.

Ils sont soumis à des règles d'avancement comparables à celles des engagés.

<sup>1</sup> Pour le citoyen français né ou ayant sa résidence habituelle dans des DOM, à Mayotte, à St-Pierre et Miquelon, à Wallis et Futuna, dans les Terres Australes et antarctiques françaises, en Polynésie française ou en Nouvelle Calédonie.

<sup>2</sup> Les volontaires de la gendarmerie qui ne bénéficient pas de la fourniture gratuite de l'alimentation en nature, perçoivent une allocation forfaitaire en deniers dénommée allocation d'alimentation des volontaires.

<sup>3</sup> Tarif militaire 1<sup>ère</sup> classe pour les volontaires de haut niveau de l'armement.

Ils peuvent prétendre à des permissions (25 jours la première année de service), ainsi qu'à des congés de maladie avec solde, de maternité ou d'adoption.

En matière de protection sociale et de couverture de risques, ils relèvent de la caisse nationale militaire de sécurité sociale et du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Si le service l'exige, les volontaires dans les armées peuvent être soumis à une mobilité.

En matière de rémunération, les volontaires dans les armées perçoivent une solde allant de 731 € (pour un soldat) à 865 € (pour un aspirant)<sup>4</sup>. Ceux servant dans la gendarmerie nationale bénéficient d'une indemnité spéciale supplémentaire dont le taux est fixé à 13,7 % de la solde soumise à retenue pour pension.

Le volontaire peut bénéficier des mesures générales de reconversion, être assisté dans ses démarches de recherche d'emploi, se porter candidat aux concours ouverts pour le recrutement dans la fonction publique.

L'expérience acquise et les emplois occupés au cours du volontariat peuvent donner lieu à validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique et professionnel. Le service de santé délivre un carnet des compétences acquises et des emplois occupés afin d'aider les volontaires dans leurs démarches de recherche d'emploi.

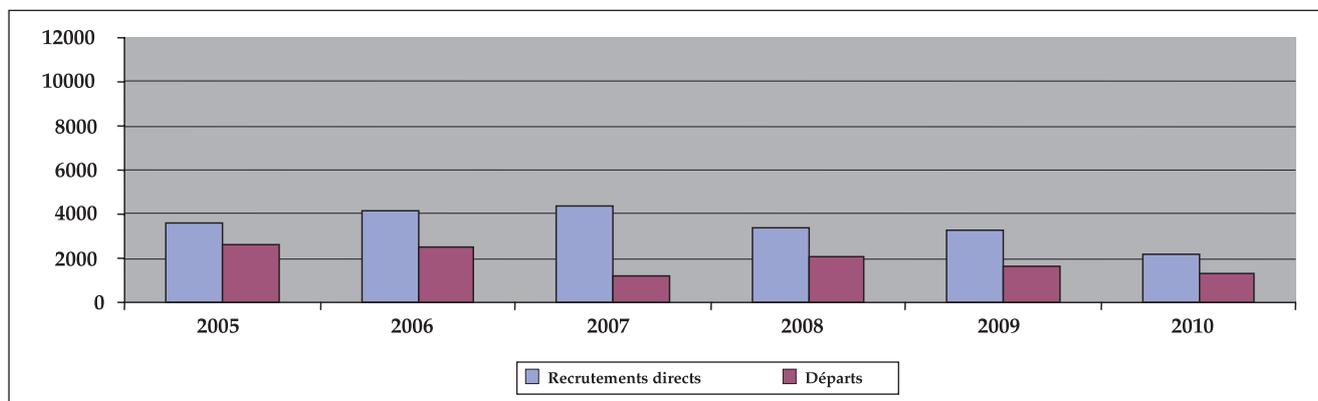
Dès lors qu'ils justifient de 122 jours d'activités, les volontaires dans les armées peuvent prétendre au bénéfice de l'allocation unique au titre de l'indemnisation du chômage.

Tableau 1 - Recrutements et départs annuels des volontaires des armées (y compris les volontaires de la gendarmerie nationale)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Recrutements directs</b>	11 357	10 565	11 213	8 893	7 068	7 542
<b>Départs</b>	6 991	7 562	6 447	6 317	5 307	5 503

Source : bilan social du ministère de la défense, éditions successives – Bilan social 2010 des personnels de la gendarmerie nationale.

Graphique 1 - Recrutements et départs des volontaires des armées hors gendarmerie



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

<sup>4</sup> Arrêté du 10 mars 2010 publié au journal officiel du 27 mars 2010.



ANNEXE 14

# MILITAIRES DU RANG : EXERCICE DU MÉTIER

## ANNEXE 14

## MILITAIRES DU RANG : EXERCICE DU MÉTIER

Le Haut Comité s'est appuyé sur les indicateurs professionnels résultant de l'étude réalisée par la DRH-MD auprès de militaires du rang affectés en France métropolitaine et en activité en octobre 2010.

Tableau 1 - Type d'emploi exercé par les militaires du rang, selon l'armée d'appartenance

	Emploi de combattant	Emploi technique et logistique	Emploi administratif ou de gestion	Emploi de service	Autre
Terre	27 %	26 %	17 %	20 %	10 %
Marine	7 %	44 %	13 %	19 %	17 %
Air	14 %	24 %	29 %	26 %	7 %
Service de santé et service des essences	0 %	49 %	10 %	25 %	16 %
Ensemble	22 %	28 %	19 %	21 %	10 %

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « les conditions de vie et les revenus des militaires du rang » septembre 2011, p. 22.

Champ : ensemble des militaires du rang du ministère de la défense.

Lecture : 27 % des militaires du rang de l'armée de terre occupent des emplois de combattant.

Les catégories d'emploi permettent de mieux cerner la dominante d'activité du militaire du rang. Néanmoins, une des caractéristiques des emplois qui leur sont confiés est la capacité à accomplir des tâches dans plusieurs domaines successivement. Le militaire du rang est d'abord un soldat, un marin ou un aviateur. Par exemple, le cuisinier à bord d'un navire peut être également tireur d'armement de petit ou moyen calibre.

L'enquête fait ressortir que les caporaux-chefs occupent plus souvent des postes administratifs que les soldats qui sont, eux, plus fréquemment des combattants.

Tableau 2 - Horaire de service quotidien des militaires du rang

	Emploi de combattant	Emploi technique et logistique	Emploi administratif ou de gestion	Emploi de service	Autre
À peu près les mêmes tous les jours	58 %	79 %	86 %	60 %	56 %
Alternance 2x8 ou 3x8	2 %	2 %	0 %	5 %	4 %
Variables d'un jour à l'autre	40 %	19 %	14 %	35 %	40 %

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « les conditions de vie et les revenus des militaires du rang » septembre 2011, p. 26.

Champ : ensemble des militaires du rang du ministère de la défense.

Lecture : 58 % des militaires du rang qui occupent un emploi de combattant ont à peu près les mêmes horaires de service tous les jours.

Sur le lieu de garnison, le rythme de travail est régulier pour une grande majorité des militaires du rang. Ceux des services communs travaillent plus souvent en horaires alternés que leurs collègues des armées. Les emplois administratifs offrent des horaires plus stables que ceux de combattant.

Tableau 3 - Fréquence du service le samedi, le dimanche et les jours fériés

		Terre	Marine	Air	Service de santé et service des essences
Le samedi	souvent	23 %	33 %	25 %	8 %
	parfois	71 %	61 %	46 %	82 %
	non	6 %	6 %	29 %	10 %
Le dimanche	souvent	21 %	33 %	25 %	7 %
	parfois	72 %	60 %	44 %	82 %
	non	7 %	7 %	31 %	11 %
Les jours fériés	souvent	22 %	27 %	24 %	6 %
	parfois	71 %	65 %	50 %	82 %
	non	7 %	8 %	26 %	12 %

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « les conditions de vie et les revenus des militaires du rang » septembre 2011, p. 28.

Champ : ensemble des militaires du rang du ministère de la défense.

Lecture : 23 % des militaires du rang de l'armée de terre déclarent être souvent de service le samedi.

Le statut militaire implique des contraintes et des rythmes souvent atypiques, différents de ce qui se pratique dans le secteur civil pour des métiers analogues. En dehors des périodes d'opérations extérieures, une importante proportion de militaires du rang déclare être parfois ou souvent en service le samedi ou le dimanche. Les contraintes de disponibilité sont réellement bien plus présentes dans le monde militaire que dans la population française : 72 % des militaires du rang déclarent effectuer des astreintes<sup>1</sup> alors que seulement 10 % des Français déclarent y être soumis<sup>2</sup>.

Tableau 4 - Durée d'absence des militaires du rang due aux manœuvres, entraînements, exercices ou Vigipirate en 2009/2010

	Moins de 1 mois	1 mois	2 mois	3 mois	4 mois
Terre	25 %	14 %	20 %	19 %	22 %
Marine	26 %	12 %	21 %	13 %	28 %
Air	61 %	14 %	13 %	5 %	7 %
Service de santé et service des essences	32 %	19 %	25 %	13 %	11 %
Ensemble	28 %	14 %	20 %	17 %	21 %

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « les conditions de vie et les revenus des militaires du rang » septembre 2011, p. 24.

Champ : ensemble des militaires du rang du ministère de la défense.

Lecture : 25 % des militaires du rang de l'armée de terre se sont absentés moins d'un mois en 2009/2010 pour des manœuvres, des entraînements, des exercices ou pour Vigipirate.

<sup>1</sup> Période pendant laquelle la personne doit pouvoir être contactée et être en mesure de rejoindre rapidement son lieu de travail.

<sup>2</sup> Source : enquête « emploi, conditions de travail », 2005.

Les absences soulignées dans le tableau 4 sont de moins longues durées et moins éloignées du domicile que celles relatives aux opérations extérieures (cf. tableau 5). Les militaires du rang déclarent qu'elles pénalisent leur vie privée mais dans une moindre proportion que les absences dues aux opérations extérieures (respectivement 46 % et 61 %). Les militaires du rang en couple sont plus légèrement affectés que ceux qui sont célibataires.

**Tableau 5 - Durée d'absence des militaires du rang due aux OPEX ou missions extérieures en 2009/2010**

	Moins de 3 mois	4 à 5 mois	6 mois et plus
<b>Terre</b>	7 %	60 %	33 %
<b>Marine</b>	31 %	33 %	36 %
<b>Air</b>	32 %	53 %	15 %
<b>Service de santé et service des essences</b>	16 %	61 %	23 %
<b>Ensemble</b>	11 %	57 %	32 %

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « les conditions de vie et les revenus des militaires du rang » septembre 2011, p. 23.

Champ : ensemble des militaires du rang du ministère de la défense.

Lecture : 7 % des militaires du rang de l'armée de terre sont partis moins de 3 mois en OPEX ou en mission extérieure en 2009/2010.

**Tableau 6 - Évaluation synthétique des conditions de service**

Conditions faciles	Conditions modérées	Conditions difficiles
48 %	30 %	22 %

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « les conditions de vie et les revenus des militaires du rang » septembre 2011, p. 31.

Champ : ensemble des militaires du rang du ministère de la défense.

Lecture : 48 % des militaires du rang estiment faciles leurs conditions de service.

Dans l'ensemble, les contraintes liées aux conditions de service sont vécues plutôt positivement. Le ressenti est différent selon l'armée d'appartenance ou le type d'emploi occupé.

ANNEXE 15

# MILITAIRES DU RANG : ENVIRONNEMENT FAMILIAL

## ANNEXE 15

## MILITAIRES DU RANG : ENVIRONNEMENT FAMILIAL

## 1 - ORIGINE FAMILIALE

Tableau 1 - Catégorie hiérarchique du père ou de la mère des militaires ayant un parent militaire selon la catégorie actuelle du militaire

Catégorie hiérarchique du militaire	Parent officier	Parent sous-officier	Parent militaire du rang
Militaire du rang	9 %	54 %	37 %
Tous militaires	20 %	65 %	15 %

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « les militaires et leur famille », 2010.

Champ : ensemble des militaires dont le père ou la mère est ou a été militaire.

Lecture : 9 % des militaires du rang ont un parent qui est ou a été officier.

Les militaires du rang sont en majorité issus de familles dont le père était cadre moyen ou ouvrier.

## 2 - NIVEAUX SCOLAIRES – QUALIFICATIONS

Tableau 2 - Diplôme civil le plus élevé détenu par les militaires du rang

	Militaires du rang
Diplôme de niveau supérieur à Bac+2	1 %
Diplôme de niveau Bac+2	3 %
Bac technologique ou professionnel	24 %
Bac général	7 %
BEPC	12 %
CAP, BEP	42 %
Aucun diplôme	11 %

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « les militaires et leur famille », 2010.

Champ : ensemble des militaires.

Lecture : 11 % des militaires du rang en service en 2009 ont été recrutés avec, à l'origine, aucun diplôme.

44 % des militaires du rang féminins sont titulaires du baccalauréat, 28 % des hommes<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Cf. rapport HCECM 2011.

### 3 - SITUATION FAMILIALE

Tableau 3 - Vie en couple des militaires du rang

55 % des militaires du rang déclarent vivre en couple. La répartition est la suivante :	Marié	Pacsé	En concubinage déclaré	En union libre
	40 %	18 %	13 %	29 %

Source : DRH-MD/SDEP enquête « les conditions de vie et les revenus des militaires du rang », septembre 2011, p. 11.  
Champ : ensemble des militaires du rang du ministère de la défense.

D'une façon générale, les jeunes militaires du rang vivent davantage en couple que la moyenne de la classe d'âge analogue.

Tableau 4 - Situation familiale des militaires du rang

En couple avec enfant	En couple sans enfants	Seul avec enfant	Seul sans enfant
29 %	26 %	3 %	42 %

Source : DRH-MD/SDEP enquête « les conditions de vie et les revenus des militaires du rang », septembre 2011, p.12.  
Champ : ensemble des militaires du rang du ministère de la défense.  
Lecture : 29 % des militaires du rang sont en couple avec enfant(s).

### 4 - SITUATION DU CONJOINT AU REGARD DE L'EMPLOI

Les conjoints des militaires du rang ont le taux d'activité le plus élevé des trois catégories (officiers, sous-officiers, militaires du rang). Ils exercent des professions procurant des revenus sensiblement plus modestes.

Tableau 5 - Situation au regard de l'emploi du conjoint du militaire du rang

Situation au regard de l'emploi du conjoint de...	Militaire du rang femme	Militaire du rang homme
Travaille	93 %	61 %
<i>dont militaire</i>	59 %	7 %
En congé rémunéré	1 %	7 %
Au chômage	6 %	13 %
Étudie	0 %	9 %
Au foyer	0 %	5 %
En congé rémunéré	0 %	5 %

Source : DRH-MD/SDEP enquête « les conditions de vie et les revenus des militaires du rang », septembre 2011, p.12.  
Champ : ensemble des militaires du rang du ministère de la défense.  
Lecture : 61 % des conjoints féminins de militaires du rang travaillent parmi lesquelles 7 % sont elles-mêmes militaires.



ANNEXE 16

# MILITAIRES DU RANG : ARMÉES ÉTRANGÈRES

## ANNEXE 16

## MILITAIRES DU RANG : ARMÉES ÉTRANGÈRES

Les pratiques des armées étrangères sont très diverses et les comparaisons internationales s'avèrent souvent difficiles et limitées. Le Haut Comité les a prises en considération tout en relevant l'influence des traditions sociales et culturelles propres à chaque État.

**Recrutement: âge minimum et durée du contrat initial**

	Créneau d'âge pour un recrutement	Contrat initial de
Royaume-Uni	16 à 32 ans 11 mois (36 ans pour la Navy)	4 ans
Allemagne	17 ans au minimum	2 ans à 4 ans
Italie	18 ans révolus	1 an
Espagne	18 à 29 ans	2 ou 3 ans
Canada	17 ans au minimum	3 à 9 ans
États-Unis d'Amérique	18 ans au minimum	3 ou 6 ans

**Durée de services ou limites d'âges**

	Limite de durée de service	Limite d'âge
Royaume-Uni	22 ans	
Allemagne	20 ans (25 ans prochainement)	40 ans (62 ans prochainement)
Italie		60 ans
Espagne		45 ans
États-Unis d'Amérique	26 ans	

Les militaires du rang espagnols peuvent accéder au statut de carrière.

### Hiérarchie des militaires du rang

Royaume-Uni	Soldat de 2 <sup>ème</sup> classe – soldat de 1 <sup>ère</sup> classe – caporal – caporal-chef
Allemagne	Soldat de 2 <sup>ème</sup> classe – soldat de 1 <sup>ère</sup> classe – caporal – caporal-chef
Italie	Soldat – caporal – caporal-chef
Espagne	Soldat ou équipage – caporal ou brigadier – caporal-chef ou brigadier-chef et sergent ou maréchal des logis
Canada <sup>1</sup>	Soldat (recrue) ou matelot de 3 <sup>ème</sup> classe – soldat ou matelot de 2 <sup>ème</sup> classe – caporal ou matelot de 1 <sup>ère</sup> classe – caporal-chef ou matelot chef
États-Unis d'Amérique	Soldat - 1 <sup>ère</sup> classe – caporal – caporal-chef

### Formation initiale

Royaume-Uni	9 à 42 semaines selon l'armée et la spécialité
Allemagne	3 mois
Italie	Différenciée selon les armées, la durée du service et le statut juridique – principes de modules dispensés dans un souci de continuité
Espagne	2 mois
Canada	3 mois

### Effectifs de militaires du rang

	Nombre	
Royaume-Uni	112 760	79 % des militaires du rang ont entre 19 et 31 ans
Allemagne	40 000	78 % des militaires du rang ont entre 20 et 25 ans <sup>2</sup>
Italie	85 700	76 % des volontaires ont entre 28 et 34 ans
Espagne	83 184	78 % des militaires du rang ont entre 20 et 32 ans

Situation au 31 décembre 2010, sauf pour l'Italie (septembre 2011).

<sup>1</sup> Les forces armées canadiennes sont composées d'officiers et de militaires du rang. La catégorie des militaires du rang comprend les militaires du rang supérieurs et les militaires du rang subalternes, correspondant respectivement aux catégories sous-officiers et militaires du rang des forces armées françaises.

<sup>2</sup> 79 % des militaires du rang français ont de 19 à 32 ans.

### Taux de féminisation

Royaume-Uni	10 %
Allemagne	8,5 %
Espagne	17 %
États-Unis d'Amérique	15 %

### Alimentation

En service courant, les repas peuvent être gratuits (Norvège, Pays-Bas), payants (Allemagne, Espagne, États-Unis pour les militaires mariés) ou encore faire l'objet d'une retenue forfaitaire sur la rémunération (Grande-Bretagne, États-Unis pour les militaires célibataires).

L'alimentation est généralement gratuite dans les armées étrangères pendant les activités opérationnelles.

### Habillement

En règle générale les militaires du rang sont habillés gratuitement, pour ce qui est de la dotation initiale et de celle spécifique à certaines opérations. Dans certaines armées étrangères (Allemagne, Espagne), une prime ou un complément en numéraire complète ces dotations.

### Rémunérations

Le Haut Comité tient à rappeler les difficultés et limites des comparaisons internationales de rémunération. Sous cette réserve, il rappelle que les données 2004 du cabinet MERCER utilisées pour le premier rapport du HCECM, tendaient à montrer des militaires français moins bien rémunérés que la majorité de leurs homologues occidentaux en matière de salaire de base, mais mieux rémunérés que les militaires étrangers lors des opérations extérieures.

#### Royaume-Uni

L'Armed Forces' Pay Review Body (AFPRB) a reçu en novembre 2009 le résultat d'une étude commandée au cabinet PricewaterhouseCoopers sur la comparaison entre civils et militaires de la rémunération au Royaume-Uni. Elle se base sur une comparaison par grade entre métiers comparables et écarte d'emblée le facteur X. Ce dernier est un élément de la solde des militaires britanniques qui tient compte des risques physiques du métier militaire. Revu tous les cinq ans, il s'élevait en 2009 à 14 % de la solde brute.

Globalement, l'étude révèle que les salaires de base (« base salary » en anglais, c'est-à-dire hors bonus et primes d'intéressement du personnel civil) sont globalement similaires pour le personnel non-officier et le personnel civil ayant un métier comparable.

Tableau 1 - Rémunération annuelle moyenne (« base salary ») en 2009 (salaires médians)

	Médian forces armées	Médian secteur public	Médian secteur privé
<b>Soldat</b>	18 700 €	17 700 €	18 030 €
<b>Caporal</b>	23 150 €	23 480 €	21 930 €
<b>Caporal-chef</b>	29 050 €	27 940 €	27 270 €

Source : « Pay comparisons between the Armed forces and the civilian sector » Pricewaterhouse Coopers – novembre 2009.  
En moyenne sur le mois de novembre 2009, une livre anglaise vaut 1,11298 €.

L'étude citée ci-dessus précise encore que sur l'ensemble des populations étudiées, les salaires ont augmenté de 2,3 % en moyenne entre septembre 2008 et septembre 2009. (2,3 % pour les OR-2, 2,5 % pour les OR-3 et 2,9 % pour les OR-4).

Le Haut Comité note également que pour améliorer la fidélisation des militaires britanniques, la rémunération est considérée comme le levier le plus efficace du plan de fidélisation mis en place par les responsables britanniques en 2006-2007. Le niveau des soldes a ainsi été augmenté très sensiblement de 3,9 % en 2007 puis de 2,6 % en 2008, augmentation à laquelle s'ajoute celle du facteur X<sup>3</sup>.

### États-Unis

La rémunération des militaires américains présentée ci-dessous est une rémunération de base, hors primes. Il faut souligner qu'en 2009, les rémunérations des militaires américains ont été relevées de 3,9 % par rapport à 2008.

Tableau 2 - Rémunération annuelle brute moyenne (« base salary ») en 2009

	4 ans de service	10 ans de service	20 ans de service
<b>Soldat</b>	13 542 €	13 542 €	13 542 €
<b>Caporal</b>	16 053 €	16 053 €	16 053 €
<b>Caporal-chef</b>	18 366 €	19 151 €	19 151 €

Source : US Department of Defense – Military Pay Chart 2009 – 1<sup>er</sup> janvier 2009.  
Champ : tout militaire d'active.  
En moyenne sur l'année 2009, un dollar vaut 0,719223 €.

### Allemagne

La rémunération comprend la solde et les avantages en nature (effets d'habillement, assistance médicale gratuite). La solde mensuelle se compose du traitement de base, des allocations familiales, de primes et d'indemnités.

<sup>3</sup> Source : enquête SDEP : « Les processus de fidélisation au sein des trois armées européennes » - mars 2009.

Tableau 3 - Rémunération annuelle moyenne en 2010

	Rémunération annuelle brute moyenne	Rémunération annuelle nette estimée d'un célibataire
Soldat	20 220 €	17 928 €
Caporal	21 576 €	18 876 €
Caporal-chef	23 076 €	19 920 €

Source : réponse de l'ambassade de France en Allemagne à un questionnaire HCECM.

### Espagne

Les éléments composant la rémunération du personnel des forces armées sont stipulés dans le décret royal n° 1314/5005 du 4 novembre 2005. La structure des rémunérations suit le cadre de celles des fonctionnaires civils (salaires, triennats et treizième mois) avec des compléments spécifiques fonction du grade, de l'affectation, des responsabilités et des fonctions.

Pour les militaires du rang espagnols, seules les rémunérations brutes sont disponibles.

Tableau 4 - Rémunération annuelle moyenne en 2010

	Rémunération annuelle brute moyenne
Soldat	16 940 €
Caporal	19 388 €
Caporal-chef	22 909 €

Source : réponse de l'ambassade de France en Espagne à un questionnaire HCECM.

### Italie

La rémunération des volontaires servant dans les forces armées italiennes est composée d'une solde de base, de primes et indemnités diverses.

L'indemnité d'emploi opérationnel est commune à tout le personnel militaire. Elle compense les risques, les difficultés et les responsabilités liés aux différentes situations d'emploi. Elle se répartit en indemnités fondamentales (allouées au titre du statut ou de la spécialité et telles que indemnité pour service en campagne, indemnité d'embarquement, indemnité de navigation aérienne, etc.) et en indemnités complémentaires (pour activités spécifiques ou conditions particulières d'emploi opérationnel).

Tableau 5 - Rémunération annuelle moyenne en 2010

	Solde annuelle	Indemnité opérationnelle	Indemnité fixe
Soldat (0-3 mois)	9 700 €	350 €	/
Caporal (4-12 mois)	11 000 €	350 €	/
Caporal-chef (+12 mois)	11 000 €	350 €	1 200 €

Source : réponse de l'ambassade de France en Italie à un questionnaire HCECM.

## Reconversion

Pour les forces armées britanniques, la reconversion est un élément fondamental du soutien apporté aux militaires. Elle est à la fois une aide au recrutement et un atout à la fidélisation.

La période de reconversion peut commencer deux ans avant le départ. Les prestations dépendent de la durée du service et se divisent en 3 niveaux :

- 1<sup>er</sup> niveau – celui de l'unité : contact avec l'officier chargé de cette question qui informe, assure le soutien administratif et oriente l'intéressé vers l'aide et l'assistance auxquelles il peut prétendre ;
- 2<sup>ème</sup> niveau – celui de l'armée concernée, au niveau régional : un conseiller guide le militaire vers l'ensemble des prestations les mieux adaptées à son cas personnel ;
- 3<sup>ème</sup> niveau – celui du soutien interarmées : assuré dans le cadre d'un partenariat établi entre le ministère de la défense et un organisme de placement civil.

Tous les militaires peuvent à tout moment de leur carrière rencontrer un officier du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>ème</sup> niveau. Pour bénéficier des prestations du 3<sup>ème</sup> niveau, le militaire doit répondre à certaines exigences de qualification qui varient en fonction de la durée de service :

- 3 ans à 5 ans : droit à une préparation permettant de trouver un autre emploi ;
- 5 ans ou plus : droit à un congé de reconversion graduelle d'une durée de 4 semaines (si 5 ans de service) à 7 semaines (si 16 ans de services), à une allocation aidant au paiement des frais de formation et à une indemnité couvrant les frais de transport et d'hébergement engagés dans le cadre des activités pendant le congé de reconversion.

Le personnel militaire des forces armées italiennes libéré peut accéder à la fonction publique d'État ou à des emplois dans le secteur privé grâce aux facilités suivantes :

- réservation de 100 % des places disponibles pour les concours pour l'accès aux carrières initiales des forces de police (carabiniers, police d'État, garde des finances, corps forestier de l'État, police pénitentiaire, etc.) ;
- accès aux concours publics, sous réserve de place dans les emplois civils de l'administration de la défense ou dans d'autres administrations publiques ;
- conventions avec des entreprises privées, actions de formation, projets avec des organismes publics ou privés ;
- le personnel libéré reçoit des certificats d'aptitude, des brevets ou diplômes qui attestent l'activité réalisée pendant le service.

Les militaires des forces armées espagnoles qui quittent le service au terme de leur contrat initial obtiennent la validation du temps accompli pour intégrer la fonction publique, rejoindre les rangs de la garde civile ou de la police nationale (50 % des postes de la garde civile et 10 % de ceux de la police nationale sont réservés au titre des emplois réservés). Le militaire du rang, engagé de longue durée, perçoit une compensation permanente lorsqu'il quitte les forces armées.

Les forces armées allemandes disposent d'un dispositif de reconversion ambitieux afin de permettre à ses bénéficiaires d'améliorer leurs qualifications et leurs chances de réussite pour une carrière dans le secteur civil.

Un entretien est proposé une fois par an à tous les militaires sous contrat par le service de reclassement professionnel de la Bundeswehr (20 bureaux de reclassement). La nature et le volume des prestations en termes de reclassement professionnel dépendent en grande partie de la durée de l'engagement mais certaines peuvent être proposées indépendamment de la durée de l'engagement (2 ans de service au minimum).

Les militaires sous contrat de 4 ans au minimum peuvent être mis en disponibilité pour suivre un stage d'orientation professionnelle d'une durée maximale de 4 semaines. Ceux dont la période d'engagement est de 12 ans au moins peuvent effectuer jusqu'à 3 stages de ce type.

Les militaires sous contrat bénéficient de conseils en matière de formation (scolaire et professionnelle), participent à des programmes de formation, à des stages dans une des écoles d'application de la Bundeswehr ou dans des centres de formation publics et privés. Dans ce dernier cas une aide financière, plafonnée en fonction de la durée de l'engagement, est versée au militaire sous contrat (de 1 495 à 9 146 euros).

Les prestations sont accessibles après leur départ aux anciens militaires sous contrat. Une somme de 100 euros par mois d'engagement est mise à disposition des volontaires effectuant leur service militaire.

Les forces armées américaines ne conduisent en propre aucune action de préparation à la reconversion de leurs personnels militaires. Elles organisent et financent en revanche l'intervention, dans leurs infrastructures, des actions menées par deux programmes d'assistance (TAP et DTAP).

### **Pensions de retraite**

*(Pour mémoire)*

Cette question a été détaillée dans le 4<sup>ème</sup> rapport du Haut Comité. Les informations qui y sont présentées n'ont pas été reprises dans ce rapport.

ANNEXE 17

# RECRUTEMENT EXTERNE DANS LES ARMÉES

## ANNEXE 17

## RECRUTEMENT EXTERNE DANS LES ARMÉES

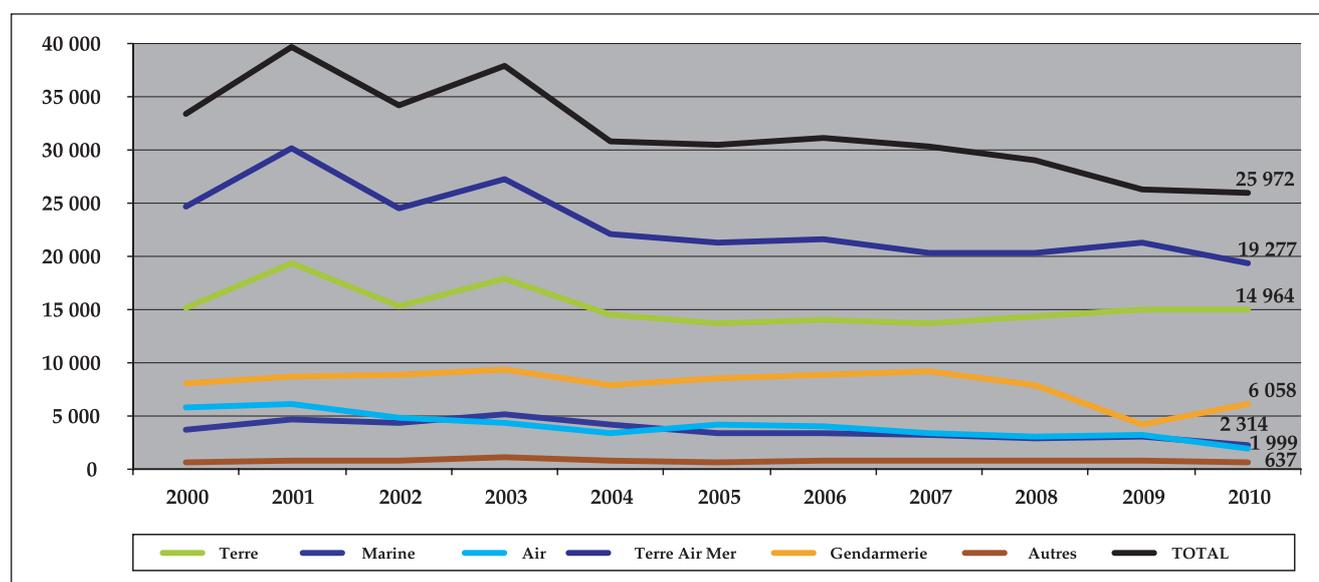
## 1 - RECRUTEMENTS EXTERNES DE MILITAIRES EN 2010

Tableau 1 - Nombre de militaires recrutés au sein de la société civile (recrutements externes) en 2010

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total
Terre	451	988	11 999	1 526	14 964 (57,6 %)
Marine	106	676	1 020	512	2 314 (8,9 %)
Air	148	1 074	714	63	1 999 (7,7 %)
Gendarmerie	39	662	***	5 357	6 058 (23,3 %)
Autres	265	218	70	84	637 (2,5 %)
<b>TOTAL 2010</b>	<b>1 009</b> (3,9 %)	<b>3 618</b> (13,9 %)	<b>13 803</b> (53,1 %)	<b>7 542</b> (29,0 %)	<b>25 972</b> (100 %)
Rappel 2009	1 087	3 463	14 708	7 068	26 326
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

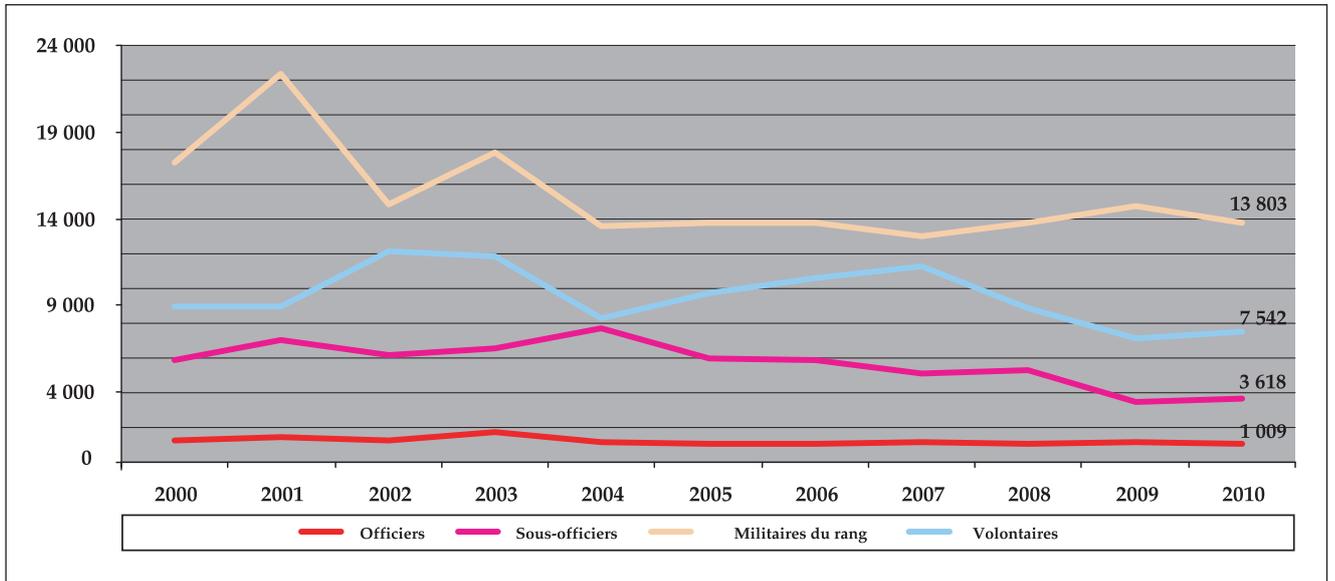
Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2004 à 2010 – Gendarmerie : bilan social 2010.

Graphique 1 – Évolution du nombre de recrutements externes de militaires par armée de 2000 à 2010



Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2009 – Gendarmerie : bilan social 2010.

Graphique 2 - Évolution du nombre de recrutements externes de militaires par catégorie de 2000 à 2010



Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2010 – Gendarmerie : bilan social 2010.

## 2 - NOMBRE DE CANDIDATS POUR LE RECRUTEMENT EXTERNE DE MILITAIRES

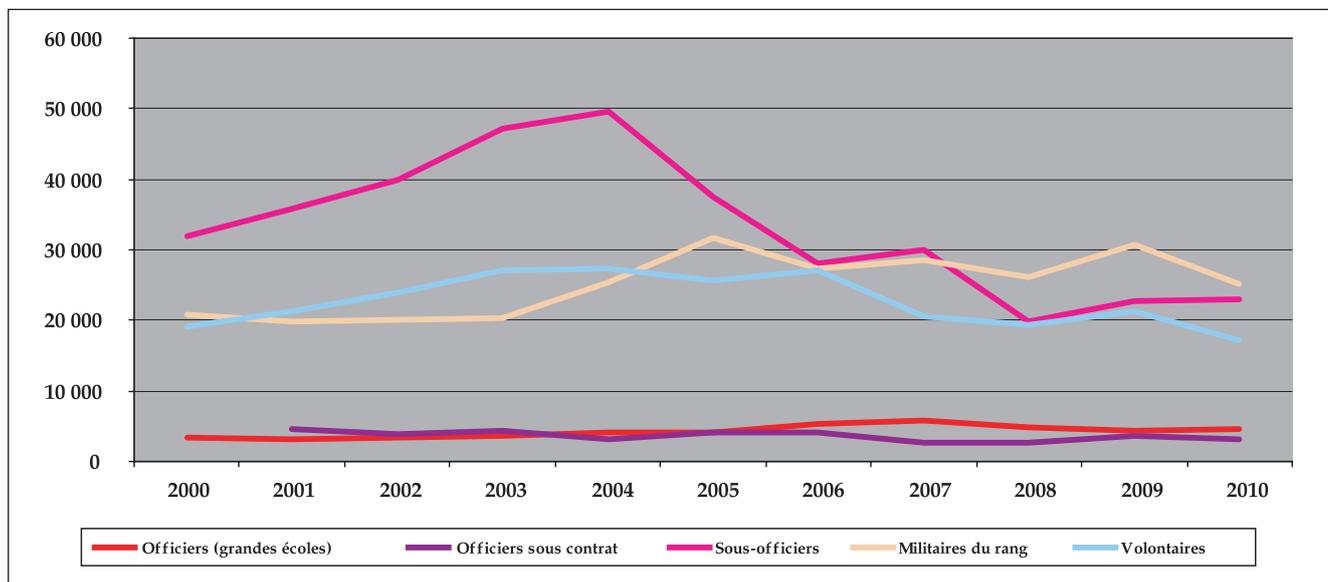
Tableau 2 - Évolution du nombre de candidats pour le recrutement externe de militaires de 2000 à 2010

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Officiers (grandes écoles)	3 376	3 150	3 484	3 621	3 994	4 040	5 297	5 890	4 904	4 473	4 486
Officiers sous contrat		4 523	3 813	4 354	3 026	4 006	4 084	2 773	2 654	3 604	3 170
Sous-officiers	32 030	35 735	39 819	47 145	49 509	37 499	28 140	30 038	19 938	22 819	22 900
Militaires du rang	20 745	19 748	20 041	20 241	25 299	31 706	27 456	28 632	26 180	30 833	25 222
Volontaires	19 210	21 409	23 944	27 037	27 457	25 716	27 139	20 605	19 344	21 261	17 113
<b>Total</b>	<b>75 361</b>	<b>84 565</b>	<b>91 101</b>	<b>102 398</b>	<b>109 285</b>	<b>102 967</b>	<b>92 116</b>	<b>87 938</b>	<b>73 020</b>	<b>82 990</b>	<b>72 891</b>

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

Champ : terre, marine, air, gendarmerie. À 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 2010



Source : tableau 2.

### 3 - SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT EXTERNE

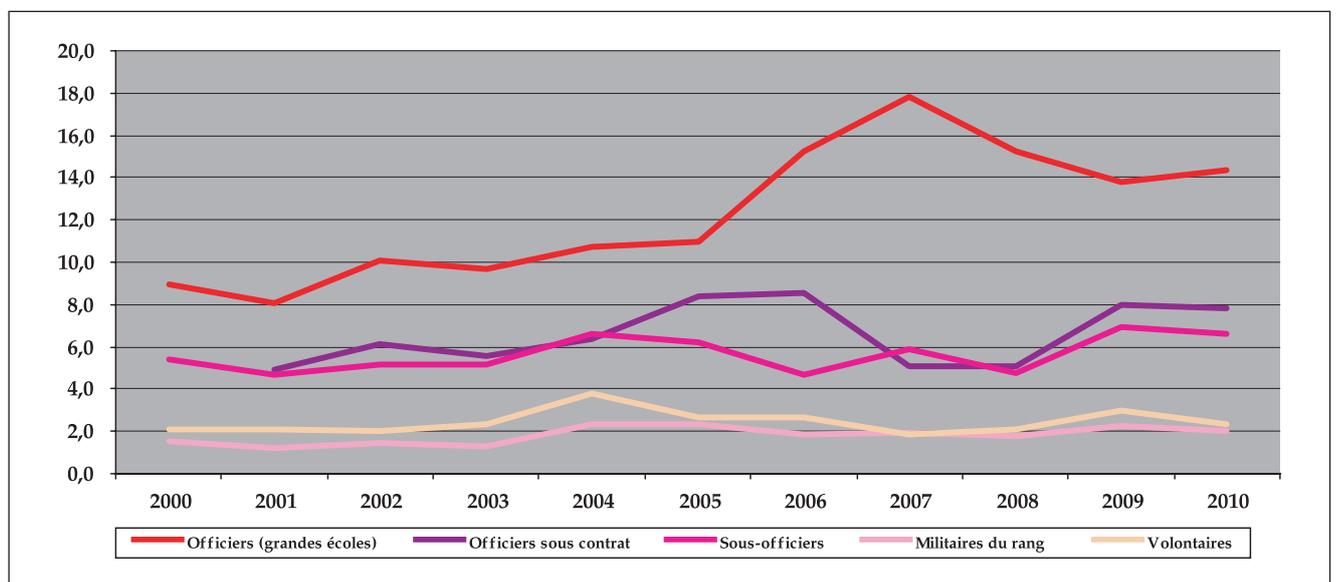
Tableau 3 - Nombre de candidats par poste offert pour l'ensemble des recrutements externes de militaires de 2000 à 2010

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Officiers (grandes écoles)	9,0	8,1	10,1	9,7	10,7	11,0	15,2	17,8	15,2	13,8	14,4
Officiers sous contrat	-	4,9	6,2	5,6	6,4	8,4	8,5	5,1	5,0	8,0	7,8
Sous-officiers	5,4	4,7	5,1	5,2	6,6	6,2	4,7	5,9	4,7	7,0	6,6
Sous-officiers hors gendarmerie	4,1	3,8	4,0	3,8	3,7	4,2	3,1	3,7	3,1	4,2	3,7
Militaires du rang	1,6	1,2	1,5	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0
Volontaires	2,1	2,1	2,0	2,3	3,8	2,7	2,7	1,8	2,1	3,0	2,4

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

Champ : terre, marine, air, gendarmerie. À 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 2010



Source : tableau 3.

**Tableau 4 - Nombre de candidats par poste de sous-officier offert au recrutement externe, par armée, de 1998 à 2010**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Terre</b>	7,5	7,7	5,8	4,7	4,2	3,9	3,6	4,1	3,5	4,0	3,1	5,0	4,0
<b>Marine</b>	5,3	3,9	3,1	3,2	5,1	4,5	4,7	4,6	3,5	4,0	2,7	3,1	2,7
<b>Air</b>	6,0	4,2	2,9	2,9	3,0	3,3	3,4	4,1	2,6	3,1	3,6	4,0	4,1
<b>Ensemble</b>	6,4	5,5	4,1	3,8	4,0	3,8	3,7	4,2	3,1	3,7	3,1	4,2	3,7

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 2010**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Terre</b>	1,6	1,6	1,6	1,2	1,2	1,2	2,1	1,6	1,7	1,8	1,6	2,0	1,7
<b>Marine</b>	1,9	1,9	1,8	1,8	2,3	1,7	2,3	3,4	2,2	1,7	1,5	2,4	3,3
<b>Air</b>	1,5	1,2	1,2	0,9	1,5	1,3	3,4	4,2	2,4	2,8	2,8	4,0	3,5
<b>Ensemble</b>	1,6	1,6	1,6	1,2	1,5	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0

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

Champ : terre, marine, air.

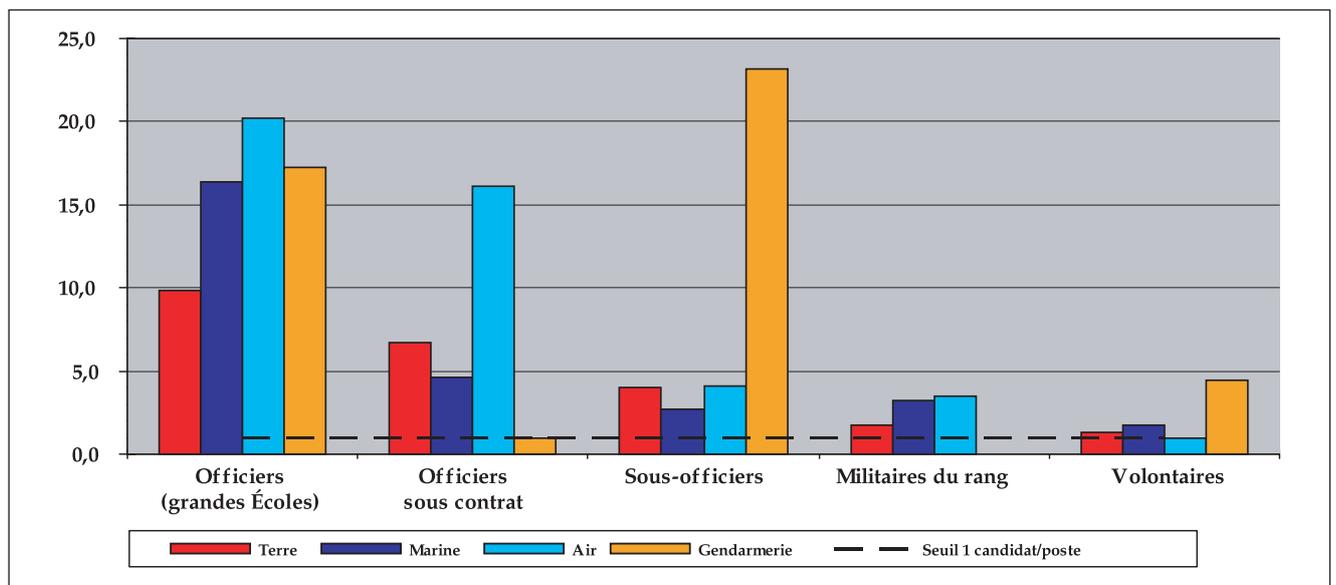
Tableau 6 - Nombre de candidats par poste offert au recrutement externe en 2010, par armée et par catégorie hiérarchique

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Officiers (grandes écoles)	9,8	16,4	20,2	17,3
Officiers sous contrat	6,7	4,6	16,1	1,0
Sous-officiers	4,0	2,7	4,1	23,1
Militaires du rang	1,7	3,3	3,5	**
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 2010, par armée et par catégorie hiérarchique



Source : tableau 6.

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

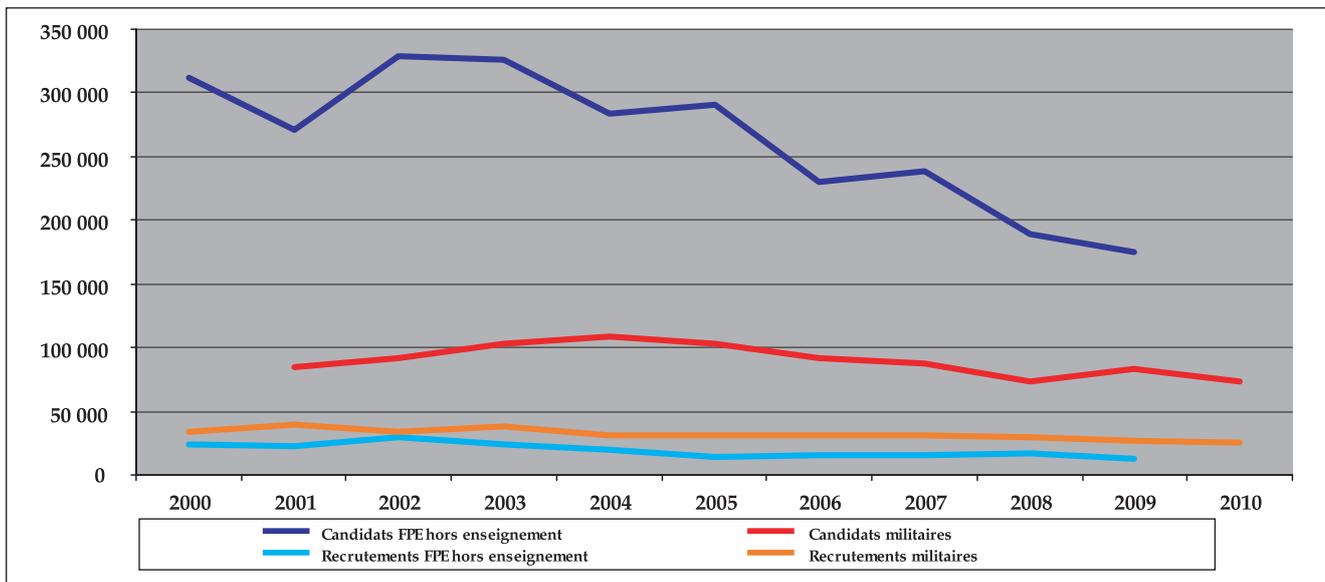
Tableau 7 - Nombre de candidats et volume des recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2000 à 2010

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Candidats FPE hors enseignement</b>	312 076	271 230	329 470	326 428	283 981	291 259	230 443	237 908	188 732	175 406	n.d.
<i>Candidats militaires</i>	<i>n.d.</i>	84 565	91 101	102 398	109 285	102 967	92 116	87 938	73 020	82 990	72 891
<b>Recrutements FPE hors enseignement</b>	24 122	22 797	29 322	23 313	19 359	14 397	15 245	14 989	17 400	13 284	n.d.
<i>Recrutements militaires</i>	33 388	39 722	34 268	37 944	30 735	30 453	31 205	30 377	29 060	26 808	25 962

Source : militaires : ministère de la défense, bilan social de 2000 à 2010 pour les recrutements – Armées et services pour les candidats – Fonctionnaires : DGAFP, Faits et chiffres 2001 à 2009-2010 pour les recrutements – Fichier DGAFP pour les candidats.

NB : À 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 2010



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 2010**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Fonctionnaires cat. A hors enseignement</b>	19,2	16,3	17,3	22	16,9	16,8	22	19,8	19,0	18,0	n.d.
<b>Officiers (grandes écoles)</b>	9,0	8,1	10,1	9,7	10,7	11,0	15,2	17,8	15,2	13,8	14,4
<b>Officiers sous contrat</b>	**	4,9	6,2	5,6	6,4	8,4	8,5	5,1	5,0	8,0	7,8
<b>Fonctionnaires cat. B hors enseignement</b>	23,0	17,8	20,1	23,9	28,6	27,3	14,5	14,9	12,7	n.d.	n.d.
<b>Sous-officiers</b>	5,4	4,7	5,1	5,2	6,6	6,2	4,7	5,9	4,7	7,0	6,6
<b>Fonctionnaires cat. C hors enseignement</b>	12,5	11,1	14,2	16,9	19,6	20,9	25,8	22,4	12,1	17,4	n.d.
<b>Militaires du rang</b>	1,6	1,2	1,5	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0

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	2009
ENA	661	729	701	828	793	744	709	694	623	619
ENM	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1803	n.d.	n.d.	1361	1046
IRA	2389	2480	2961	2871	3774	4312	3887	3208	3383	3860
Commissaire de police	978	877	931	1023	1138	573	482	449	438	535
Lieutenant de police	2625	1732	2989	3278	3497	2413	1538	1423	1375	1458
Gardien de la paix	26870	21690	20821	30849	34407	49661	21056	16870	12384	11875
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	1341	n.d.	702	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1643	654	770
Surveillant pénitentiaire	10481	9353	8164	32403	26449	11720	11798	17779	9546	13907
Inspecteur des douanes	2439	2127	1762	1937	2248	2294	2224	2615	2388	1267
Contrôleur des douanes	6938	5034	4481	5283	8435	6153	5409	8242	5485	4727
Agent de constatation des douanes	15406	11373	12723	14319	12633	19986	9131	7777	5148	*
Inspecteur des impôts	4060	3280	3296	3714	4746	4442	3630	4083	3315	2245
Contrôleur des impôts	11063	9797	11524	11250	14107	9968	13241	8728	6488	6231
Agent de constatation des impôts	10751	10553	12510	10697	12051	9589	9131	5665	5665	1094
Secrétaire administratif	41625	41952	34308	35166	29075	27733	20408	27532	17310	15030
Adjoint administratif	57904	48836	80523	72836	55671	46710	35965	39224	51786	55054
Ingénieur des travaux publics de l'État	n.d.	n.d.	7213	6416	6939	8353	8743	9264	n.d.	87
Technicien supérieur de l'équipement	n.d.	n.d.	2173	2173	2695	2695	1412	1122	884	785
Contrôleur des TPE	1074	884	1021	1085	995	770	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Agent d'exploitation des TPE	11206	12487	12487	7855	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Professeur agrégé 2 <sup>nd</sup> degré	17563	17413	15222	15323	16103	15762	15084	12838	11556	10553
Professeur certifié et assimilé	77963	75267	69806	66634	69213	64462	60815	51726	43853	40203

\* Les ministères économiques et financiers ont mutualisé certains concours de catégorie C. Ainsi, depuis 2009, les agents de constatation des douanes sont recrutés par concours commun avec les agents administratifs des impôts et du trésor public.

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	2009
ENA	9,0	9,8	10,1	14,0	15,5	13,7	13,1	14,1	13	13
ENM	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	8,0	n.d.	n.d.	15,5	12,3
IRA	6,1	5,9	6,9	6,7	9,2	9,1	8,5	6,3	8,4	9,3
Commissaire de police	28,8	21,9	20,2	24,4	42,1	14,0	15,5	15,0	14,6	17,2
Lieutenant de police	9,0	7,5	6,8	17,8	48,6	36,0	27,0	30,3	29,9	31,0
Gardien de la paix	6,8	5,0	4,0	7,2	9,2	14,7	8,2	6,2	6,5	47,7
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	48,1
Surveillant pénitentiaire	7,9	8,5	9,0	15,7	20,5	12,7	11,9	14,6	6,4	8,0
Inspecteur des douanes	48,8	50,6	28,4	45,0	45,9	39,6	35,9	27,5	35,1	13,8
Contrôleur des douanes	51,7	42,3	32,0	47,6	61,6	29,9	34,2	34,6	23,8	40,4
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	5,1
Contrôleur des impôts	38,4	35,4	51,4	35,9	35,0	37,8	37,9	27,2	24,8	25,3
Agent de constatation des impôts	14,5	16,6	45,7	33,0	23,0	19,3	18,9	13,1	17,8	14,0
Secrétaire administratif	36,1	41,6	33,6	41,5	57,6	52,4	33,3	48,2	25,6	24,4
Adjoint administratif	31,9	32,9	40,5	40,5	60,6	44,5	39,7	25,4	28,4	50,5
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.	3,3
Technicien supérieur l'équipement	n.d.	n.d.	11,6	11,6	18,0	18,0	15,3	7,8	4,8	4,2
Contrôleur des TPE	16,5	11,5	8,0	10,3	14,2	13,1	n.d.	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.	n.d.
Professeur agrégé 2 <sup>nd</sup> degré	9,1	8,8	7,4	7,4	9,2	8,2	10,5	8,9	9,3	8,5
Professeur certifié et assimilé	7,1	6,1	4,9	4,6	6,8	5,7	7,3	6,2	6,2	4,8

\* Les ministères économiques et financiers ont mutualisé certains concours de catégorie C. Ainsi, depuis 2009, les agents de constatation des douanes sont recrutés par concours commun avec les agents administratifs des impôts et du trésor public.

Source : fichier DGAFP.



ANNEXE 18

**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 **19 MARS 2012**  
N° **02910** /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° 275/11/HCECM du 13 décembre 2011.

**P. JOINTE** : Une annexe.

Par lettre citée en référence, vous avez souhaité être informé de l'état d'avancement des travaux  
entrepris par le ministère de la défense et des anciens combattants sur les questions traitées par  
vos précédents rapports, tout particulièrement celles pour lesquelles des études complémentaires  
ont été jugées nécessaires.

Vous trouverez dans l'annexe ci-jointe les informations demandées.

Gérard LONGUET

ANNEXE I à la lettre n° 02910/DEF du 19 mars 2012

**Recommandations formulées dans le rapport 2007**

**Attractivité de la condition militaire**

*« 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 »*

Le dispositif d'accompagnement vers l'emploi des conjoints a été adapté à l'organisation des bases de défense afin de garantir un meilleur accompagnement de proximité. L'effectif consacré à l'accompagnement des conjoints a été sanctuarisé (52 ETP). Défense Mobilité comptera 35 cellules d'accompagnement vers l'emploi (CAEC) en 2012.

Les conseillers à l'emploi des CAEC ont été intégrés au sein des antennes défense mobilité, ce qui facilite leurs démarches, notamment vers les entreprises. Ces conseillers ont bénéficié des nouvelles formations initiales et continues désormais délivrées à l'ensemble du personnel de Défense Mobilité.

Par ailleurs, les nouveaux partenariats que noue Défense Mobilité avec de grandes entreprises comprennent systématiquement un volet dédié à l'emploi des conjoints.

Enfin, la convention-cadre nationale de collaboration (2012-2014) signée en décembre 2011 entre Défense Mobilité et Pôle emploi, permet d'améliorer l'accompagnement des conjoints, en mobilisant les aides et prestations de Pôle Emploi tout au long de l'accompagnement réalisé par Défense Mobilité.

*« Mettre en place les moyens permettant de prévenir les difficultés de reconversion, notamment pour les militaires du rang »*

La loi du 5 janvier 2011 sur la reconversion comprend de nouvelles dispositions au profit des volontaires de moins de quatre ans de service.

En date du 1<sup>er</sup> février 2012, le décret d'application n'est pas encore publié. Cependant, dès sa publication, il permettra l'accès à un congé de reconversion de 20 jours fractionnables au profit des volontaires.

Par ailleurs, la convention de collaboration défense-Pôle emploi pour 2012-2014, dans le prolongement de celle de 2010 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 statutaires à la reconversion.

« Procéder à une analyse approfondie du chômage des anciens militaires afin de mieux en percevoir la réalité et les causes »

La connaissance du chômage des anciens militaires est rendue difficile par la rupture de contact entre ce personnel et l'institution. Malgré cette difficulté de suivi en continu de cette population et l'établissement d'indicateurs fiables, la DRH-MD a conduit les études suivantes :

- en mars 2010 : une étude statistique et financière de l'évolution du chômage en 2008 et 2009, sur la base des données des centres payeurs des armées.
- 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.
- en 2011 : suivi jusqu'à 2014 d'une cohorte de militaires quittant les armées d'avril à juin 2011 par la DRH-MD au profit de Défense Mobilité.
- Sans attendre le résultat de ces études, Défense Mobilité 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 2011.

Le transfert du paiement des allocations chômage à Pôle Emploi qui a débuté le 1<sup>er</sup> octobre 2011 pour les primo bénéficiaires de l'indemnisation chômage et s'achèvera le 1<sup>er</sup> juin 2012, améliorera à terme le suivi des chômeurs sur une base de données unique et enrichie, ne comportant plus que des données financières (accès notamment au Dossier Unique du Demandeur d'Emploi, DUDE).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, Défense Mobilité a également mis en service un système d'information dédié à la reconversion (ARIANE) qui permet dorénavant le suivi des candidats à la reconversion six mois après leur départ, ce qui offre une meilleure connaissance de cette population.

- en 2012 : la DRH-MD élabore pour l'été 2012, une politique ministérielle de prévention du chômage des anciens militaires.

### **Rémunération des militaires**

« Veiller à ce que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'État prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir ».

La liste 2010 des 141 emplois fonctionnels militaires et civils du ministère de la défense et des anciens combattants a été abrogée. La nouvelle liste 2011 du 8 décembre 2012 a pris en compte les dernières évolutions organisationnelles et compte désormais 147 emplois (5 adjoints à sous-chef d'état-major et 1 inspecteur civil, en plus).

Par ailleurs, s'agissant de la NBI Encadrement supérieur, elle a vocation à disparaître d'ici la fin de l'année 2012. La question se pose donc de son devenir pour les militaires.

Ce dossier est actuellement l'objet d'études par la DRH-MD.

*« Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance »*

Cette recommandation constitue l'un des objectifs fixés par le ministre au groupe de travail relatif à la refondation du système indemnitaire des militaires (RSIM).

Elle est prise en compte, à titre d'exemple, dans le cadre de l'extension des primes versées aux marins embarqués aux militaires des autres armées occupant une fonction à bord.

Par ailleurs, sans modifier le cadre réglementaire existant, un projet d'attribution de la NBI des militaires affectés au sein de structures interarmées par les employeurs (responsables de BOP) et non plus par chaque état-major d'armée ou direction de service est en cours de finalisation et devrait être mis en œuvre à l'été 2012. Cette gestion garantira une attribution homogène de la NBI quelles que soient les couleurs d'uniforme.

*« Valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain »*

Cette recommandation est prise en compte dans le cadre des travaux de la RSIM qui prévoit à ce stade une prime de responsabilités opérationnelles.

À plus court terme, ce volet de la RSIM doit s'articuler avec le projet visant à la rémunération des commandements, des responsabilités et des résultats dans les armées et décliné en trois primes :

- prime de fonction et de résultats pour le haut encadrement militaire (cf. ci-dessus) ;
- prime de fonctions ;
- prime de fonctions opérationnelles.

« 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 »

« 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 »

« Examiner comment remettre en cohérence l'évolution de la rémunération avec l'évolution des responsabilités lorsque des sous-officiers supérieurs sont promus officiers tardivement »

« 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.

L'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2009 des nouveaux statuts particuliers s'est traduite par la revalorisation des grilles indiciaires selon un plan triennal 2009-2011. Après la réalisation des deux premières tranches (2009 et 2010), la dernière annuité a pris effet comme prévu en 2011.

Par ailleurs, les mesures défense associées au plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées ou « MDA PAGRE » prévoyaient de revaloriser les indices des différents échelons terminaux de certains militaires non-officiers entre 2004 et 2013.

À l'initiative du ministre de la défense, sa mise en œuvre a été accélérée à compter de 2009 et achevée en 2011 selon le même calendrier que les grilles indiciaires.

Enfin, la transposition du nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B de la fonction publique aux sous-officiers des armées et du corps de soutien de la gendarmerie est en cours de finalisation. Sa mise en œuvre est en effet prévue entre 2012 et 2015.

Cette réforme est consécutive à la décision en 2008 du Gouvernement de mettre au point pour la catégorie B un nouvel échelonnement indiciaire qui tient compte de l'allongement de la durée des carrières.

L'adaptation au sein du ministère de la défense se traduit par une revalorisation indiciaire et en contrepartie, pour les sous-officiers de carrière, par un allongement de leur carrière.

L'écart entre la rémunération des jeunes sergents, échelle 3 et celle des jeunes militaires du rang sera par conséquent plus significatif que celui observé aujourd'hui.

« 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 »

Cette recommandation est prise en compte dans le cadre des travaux relatifs à la refondation du chantier indemnitaire des militaires (cf. supra).

### **Recommandations formulées dans le rapport 2008**

*« Conclure au niveau central des accords avec de grandes entreprises à réseau pour faciliter l'insertion professionnelle des conjoints de militaires »*

RECOMMANDATION – indicateur vert

Les cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC) accompagnent les conjoints de militaires, mais également ceux du personnel civil de la Défense comme ceux du personnel de la Gendarmerie.

Au 31 décembre 2011, Défense Mobilité comptait 49 entreprises partenaires (dont 15 en expérimentation) et 7 fédérations partenaires (dont 2 en expérimentation) pour lesquels les conventions signées incluaient un volet propre aux conjoints.

Bénéficiant à l'ensemble des candidats accompagnés par Défense Mobilité (1 417 candidats en 2011), ce réseau de partenaires ministériels a profité à 85 conjoints, reclassés au sein de ses entreprises ou fédérations partenaires.

*« 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*

RECOMMANDATION – indicateur vert

Le principe d'une affectation minimale de 6 années pour le personnel militaire issu des armées est désormais acquis.

À sa création en juin 2009, Défense Mobilité, agence de reconversion de la défense, a fédéré toutes les organisations existantes auparavant en un service unique à compétence nationale, compétent à l'égard de trois publics :

- les militaires, ou anciens militaires ayant quitté l'institution depuis moins de trois ans ;
- les personnels civils de la défense restructurés, en situation de réorientation professionnelle vers un emploi du secteur privé ;
- les conjoints des personnels de la défense.

Défense Mobilité, dont le déploiement est désormais achevé a également pour objectif d'améliorer le suivi des anciens militaires en situation de chômage après leur départ de l'institution, afin d'accomplir leur insertion professionnelle.

Pour toutes ces catégories de personnel militaire ou civil, Défense Mobilité est désormais l'unique interlocuteur.

« Expérimenter, dans un ressort géographique limité, l'externalisation des prestations de reconversion des militaires et d'aide à l'emploi des conjoints »

RECOMMANDATION – indicateur vert

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 signées par le ministère de la défense. 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). La convention-cadre nationale de collaboration (2012-2014) signée en décembre 2011 entre Défense Mobilité et Pôle emploi, permet au conjoint d'être accompagné dans sa démarche d'emploi par Pôle Emploi et par Défense Mobilité, et dans ce cas en continuant de bénéficier des aides de Pôle Emploi.

## 2 - Accompagnement de la mobilité géographique des militaires

### 2.1 - Logement

« Faire bénéficier tout militaire muté, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au relogement sous l'une et une seule des trois formes suivantes :

- soit l'attribution d'une indemnité mensuelle temporaire et dégressive d'aide au relogement dans le secteur privé couvrant une fraction – par exemple de 30 à 40 % en province et de 50 à 60 % en région parisienne – d'un loyer de référence égal au loyer médian ou moyen dans la garnison pour un ménage civil de composition identique et de revenu similaire. Les loyers de référence devraient être actualisés annuellement en fonction de l'évolution des loyers du marché dans chaque garnison. Il reviendrait à chaque allocataire d'utiliser l'indemnité pour se loger, selon son choix personnel, comme locataire ou comme accédant à la propriété ;
- soit l'attribution d'un logement familial, avec un loyer réduit de façon à procurer à son occupant un avantage financier du même ordre que l'indemnité qu'il aurait perçue s'il s'était logé dans le secteur privé. L'aide à la pierre serait à terme strictement cantonnée aux garnisons où elle apparaît indispensable en raison de l'insuffisance de l'offre locative privée ou du montant particulièrement élevé des loyers ;
- soit un hébergement en enceinte militaire »

Ces éléments sont pris en compte dans les travaux du groupe de travail sur la refondation du système indemnitaire des militaires.

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 formations rattachées, est à l'étude.

Par ailleurs, le décret et l'arrêté publiés au Journal officiel le 12 janvier 2011 portant extension du bénéfice des primes et indemnités aux militaires ayant conclu un pacte civil de solidarité ouvre désormais le droit à la majoration pour charges militaires (MICM) aux militaires pacsés depuis au moins deux ans.

La MICM a été revalorisée de 8,6 % en 2006 et de 4,8 % en région parisienne en 2007. Ces taux ont pour effet de porter la part du loyer couvert par la MICM à plus de 31 %.

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.

## 2.2 - Indemnités liées à la mobilité

« Refonder et simplifier les indemnités liées à la mobilité en s'inspirant des principes suivants :

- une indemnité de mutation unique, servie à tous les militaires mutés avec changement de résidence ;
- un taux de base pour les célibataires et un taux supplémentaire par personne à charge (conjoint déclaré et enfants) ;
- un coefficient multiplicateur fonction du nombre cumulé de mutations sur la carrière, applicable pour tous à partir de la troisième mutation ;
- un coefficient multiplicateur significatif en cas de mutation vers la région parisienne »

Cette recommandation est étudiée dans le cadre de la refondation du système indemnitaire des militaires (cf. supra).

## 2.3 - Reconnaissance d'affectation

« Porter la durée de la reconnaissance d'affectation à trois jours francs dans la nouvelle garnison augmentés du temps de trajet aller et retour ; adapter en conséquence l'allocation versée par l'action sociale des armées »

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, trois jours, en sus des délais nécessaires au trajet aller et retour, pour reconnaître leur nouvelle affectation et accomplir les formalités nécessaires à leur installation.

« Indemniser l'utilisation du véhicule personnel en indemnités kilométriques et non plus aux tarifs de la SNCF »

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

« Réformer et simplifier le régime de prise en charge des déménagements à partir des principes suivants :

- le militaire muté dans l'intérêt du service ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de son mobilier vers sa nouvelle affectation ;
- c'est le contenu du domicile qui est déménagé, sans plafond de prix ni de volume. Les frais annexes (portage, étages, monte-meubles, assurance) sont intégralement pris en charge ;
- il revient à l'administration d'encadrer le prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement. Chaque prestation particulière demeurerait régie par un contrat de droit privé conclu entre le militaire et un déménageur conventionné et respecterait les clauses, notamment tarifaires, de la convention-cadre ;
- l'administration paie directement le déménageur »

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.

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.

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 réglé par l'administration.

### Recommandations formulées dans le rapport 2009

#### Amélioration du pilotage de la politique de reconversion

« Professionnaliser rapidement la chaîne de reconversion et introduire dans son fonctionnement les méthodes modernes d'accompagnement vers l'emploi, notamment :

- le suivi personnalisé des candidats, de l'orientation au placement, par un référent unique ;
- la complémentarité entre les conseillers en emploi (chargés de l'information des candidats, de l'orientation et de l'évaluation des besoins en formation) et les conseillers en relations avec les entreprises (chargés de la constitution des réseaux, des relations avec les employeurs et du placement) »

Créée en juin 2009 afin de renforcer la qualité de l'accompagnement des candidats à un emploi dans le secteur privé ou la fonction publique, Défense Mobilité, structure unique de reconversion, a désormais achevé sa « professionnalisation ».

Défense Mobilité résulte de la volonté de donner un nouvel élan à la reconversion et de mettre en œuvre une politique rénovée de la reconversion tout au long de la période des restructurations et au-delà.

Tous les agents, militaires et civils affectés à Défense Mobilité bénéficient d'une formation initiale et continue, reconnue et réalisée par des cabinets civils ainsi que par Pôle emploi. Cette formation s'articule, depuis septembre 2010 en 3 phases :

- un tutorat permettant aux nouveaux arrivants de découvrir leur métier lors d'une période bloquée au sein de leur Pôle défense Mobilité (PDM), puis d'assister comme observateur aux principales phases d'un accompagnement, avant de conduire ces mêmes accompagnements sous la responsabilité d'un tuteur,
- une formation initiale, d'une durée d'un mois, mise en place depuis septembre 2011. Cette phase, après le tutorat, permet d'acquérir les connaissances théoriques liées à la reconversion ainsi que la méthodologie nécessaire pour conduire un accompagnement. Elle est délivrée par un cabinet privé,
- 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 les outils SOSIE et MBTI. Elle est délivrée par Pôle Emploi.

Les deux métiers déjà existants de conseiller en emploi (CE) et de chargé de relation entreprise (CRE), ont fait l'objet d'une adaptation dans le cadre de la mise en place d'un système de management par la qualité.

Le conseiller en emploi référent (CER) qui est désigné à l'issue de l'entretien diagnostic (ED), accompagne le candidat tout au long de son parcours de transition professionnelle, jusqu'à son intégration dans l'emploi.

Le CRE contribue à l'élaboration du projet professionnel du candidat notamment lors des enquêtes métiers et de terrain, des comités d'évaluation des projets professionnels (CEP2) et de la recherche active d'emploi, par son apport de connaissances relatives au bassin socio-économique de sa zone de compétence. Il est saisi par le CE lors de l'élaboration du projet professionnel afin d'exprimer un avis technique d'opportunité (ATO) sur le caractère réalisable du projet professionnel (perspectives de retour à l'emploi dans un bassin économique donné).

Dans un souci de meilleure efficacité dans le domaine du placement des candidats, les prochaines évolutions de métiers au sein de Défense Mobilité verront en 2012 la création de deux nouveaux métiers :

- Le CE, Conseiller Emploi placement qui est le conseiller polyvalent accompagnant les candidats sur la totalité de leur parcours, de l'entretien de diagnostic jusqu'au placement chez le recruteur. Le conseiller en emploi placement (CEp) dont 4/5 de l'activité sera dédiée à l'accompagnement et 1/5 au placement,
- Le chargé d'affaires (CA), véritable "force de vente" situé dans les pôles et les antennes importantes situées sur des bassins d'emplois dynamiques qui a pour mission principale de prospecter les grandes entreprises et recruteurs publics et de leur proposer les offres de service de Défense Mobilité (sièges régionaux des grands comptes, entreprises partenaires sous conventions, grands établissements publics territoriaux, entreprises ciblées par secteurs d'activités en regard d'objectifs et de stratégies fixées,...). Il apporte les principaux contacts partenaires aux équipes de Chargés Relation Entreprises et Conseillers Emploi placement de son périmètre dont il anime le réseau.

« Conserver le rôle pivot de l'échelon opérationnel de contact, situé au sein du groupe de soutien des bases de défense »  
 RECOMMANDATION – indicateur vert

Les structures de défense mobilité sont désormais déployées au sein même des bases de défense. Les chefs de pôle et d'antenne défense mobilité sont en relation permanente avec les chefs d'organisme et de GSBDD pour tout ce qui concerne la reconversion et son soutien. Le nombre d'antennes défense mobilité est de 45 auxquelles il faut rajouter les 53 cellules déployées au plus près des candidats potentiels.

« Garantir aux candidats, pendant la phase initiale d'information et d'orientation, une confidentialité maximale des entretiens »

Le Contrôle général des armées a procédé en 2011 à un audit de l'agence de reconversion de la défense (ARD). L'une des recommandations portait sur cette garantie de confidentialité.

En ce qui concerne Défense Mobilité, la charte d'engagement réciproque entre le candidat et Défense Mobilité érige la confidentialité des entretiens en principe. Elle est prise en compte dans les processus de gestion des armées et d'accompagnement de l'Agence.

L'enquête menée par Défense Mobilité auprès de 6 491 militaires ayant quitté les armées en 2011 montre que, parmi ceux qui n'ont pas eu recours à défense mobilité, seul 1 % a déclaré ne pas souhaiter être accompagné par Défense Mobilité de crainte que leur hiérarchie soit informée de leur départ. Ce taux était identique pour 2009 et 2010.

« Mettre en place un véritable contrôle de gestion reposant sur :

- 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 »

L'article 5 de l'arrêté du 10 juin 2009 portant création de l'agence de reconversion de la défense stipulait que son conseil de gestion « examine notamment chaque année le programme d'activités et le bilan des réalisations de l'agence et en évalue la performance ». La carte stratégique de l'agence de reconversion de la défense ainsi mise en place en 2009 formalise les objectifs principaux à atteindre par l'Agence ; les indicateurs des objectifs contributifs sont tous placés sous contrôle de gestion.

Le système d'information ARIANE dédié à la reconversion est opérationnel depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Il regroupe en un système unique toutes les données d'accompagnement des candidats quelle que soit leur armée. Cet outil qui est d'abord un outil métier est accompagné d'un puissant infocentre permettant l'établissement d'indicateurs en continu, propices au pilotage des activités « métier ». Le système de management par la qualité complète ce dispositif.

*« Conduire une analyse approfondie des raisons pour lesquelles une majorité de militaires quittant les armées ne recourent pas au dispositif de reconversion »*

RECOMMANDATION – indicateur vert

Les « enquêtes terrain » menées en 2009, 2010 et 2011 avaient notamment pour objectif de répondre à cette question. Recensant les réponses d'environ 6 000 partants chaque année, elles ont une bonne valeur statistique.

Les militaires quittant les armées ont maintenant en majorité (70 %) recours au dispositif de reconversion. Parmi ceux qui ne le font pas, 30 % évoquent le fait de s'être reconvertis seuls, et en moyenne 15 % le souhait de ne pas retravailler. Seul 1 % ont mentionné le souhait de laisser la hiérarchie dans l'ignorance de leur projet.

Dans le souci d'inciter le maximum de militaires à faire appel à ses services, Défense Mobilité a eu recours en 2011 à l'agence Publicis Consultants pour la mise en œuvre d'une campagne de communication. Depuis, des actions de communication se succèdent auprès des militaires sur leur lieu même d'affectation.

*« Étudier les mesures supplémentaires permettant d'augmenter significativement le nombre de militaires bénéficiant d'une évaluation et d'une orientation professionnelle avant leur départ »*

Il s'agit de mesures de gestion mises en places par les armées.

En ce qui concerne Défense Mobilité, l'accent a été mis sur la meilleure coordination avec les gestionnaires d'armée afin de pouvoir informer en amont les militaires, dès le recrutement, sur les prestations qui pourront leur être proposées avant leur départ des armées (entretiens diagnostics, entretiens bilan orientation...).

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

*« Développer l'orientation individuelle des jeunes militaires partant avant 4 ans de service en mettant en place un soutien personnalisé pour ceux qui sont confrontés à une problématique d'insertion professionnelle, en développant des actions d'insertion en partenariat avec des organismes spécialisés et en favorisant le suivi de cette catégorie de personnels après leur départ des armées »*

Tous les militaires partant avant quatre ans de service peuvent bénéficier d'un accompagnement à Défense Mobilité, dès la période probatoire terminée. Une aide à la définition d'un projet professionnel et un coaching individualisé et personnalisé d'accès à l'emploi (atelier de technique de recherche d'emploi, préparation aux entretiens d'embauche, réalisation d'un CV,...) leur sont proposés. Ces publics bénéficient d'un accompagnement identique à tous les militaires partant, à l'exception du congé de reconversion, des formations professionnelles et des prestations d'accompagnement vers l'emploi.

En outre la loi du 5 janvier 2011, accordera, après parution d'un décret, un congé de reconversion de 20 jours aux volontaires. Cette mesure permet d'apporter des outils pour faciliter l'accès à l'emploi de ce public avant le terme de son contrat et de fait réduire, voire éviter une période de chômage au candidat.

De plus, la convention-cadre nationale de collaboration 2012-2014 entre Défense Mobilité et Pôle emploi, signée le 19 décembre 2011, propose des parcours d'accompagnement pour les publics demandeurs d'emploi proches ou éloignés de l'emploi. Les publics rencontrant des « freins » dans leur accès à l'emploi peuvent bénéficier, dès leur inscription à Pôle emploi, d'un accompagnement personnalisé par les partenaires de Pôle emploi, et bénéficier d'une aide au reclassement de Défense Mobilité, jusqu'à trois ans après leur date de fin de contrat (RDC ou RCA).

*« 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 »*

Dans le cadre d'un marché interministériel, les militaires de 4 à 15 ans de service bénéficient de la gratuité des formations dispensées au sein de centres AFPA, et au centre militaire de formation professionnelle (CMFP) de Fontenay-le-Comte.

*« Développer, tout particulièrement pour les militaires quittant les armées après une carrière courte, les entretiens individuels d'évaluation et d'orientation professionnelle et mettre en place les indicateurs permettant de suivre la mise en œuvre de cette politique »*

Dans le cadre d'un projet de reconversion, Défense Mobilité peut proposer à tout militaire, y compris ceux totalisant moins de quatre ans de service, un entretien bilan orientation réalisé par un conseiller en emploi. Des aides aux techniques de recherche d'emploi peuvent ensuite être mises en œuvre.

*« Orienter l'attribution des aides à la formation professionnelle préférentiellement vers les militaires quittant les armées entre 4 et 20 ans de service »*

Les directives de l'ARD, en matière de formation professionnelle donnent la priorité aux personnels militaires contractuels de plus de 4 ans de service. À cet effet, et dans le cadre des marchés de formation passés par Défense Mobilité ou par la délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle du ministère des finances, la formation est gratuite.

Ainsi pour l'année 2011, 2843 personnels ont bénéficié d'une prestation de formation professionnelle. À ces formations, on peut ajouter les cycles d'enseignement et l'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Au total, 3417 prestations de formations ont été accordées à nos candidats en transition professionnelle.

Dans le cas où le personnel totalisant plus de 4 années de service ne souhaite pas ou ne peut pas demander un congé de reconversion, il peut suivre une formation par correspondance et demander à bénéficier d'une prise en charge a posteriori sous la forme du remboursement de cycles d'enseignement.

Les démarches de VAE visant un titre du MINDAC sont gratuites (VAE dite « interne ») et ouvertes à tout personnel du ministère quel que soit son statut, son grade ou son ancienneté de service.

Les frais engagés au titre d'une démarche de VAE externe peuvent être remboursés postérieurement à la radiation des contrôles (RDC) dans la limite de 3000 € par le MINDAC sous certaines conditions.

*« Développer et diversifier les partenariats en matière de formation professionnelle, de manière à réduire la part des stages réalisés hors marchés formalisés et à augmenter ainsi le volume de prestations accordées »*

Pour l'année 2012, quatre des neuf marchés actuellement mis en œuvre par Défense Mobilité feront l'objet d'une demande de renouvellement avec à chaque fois un élargissement du périmètre d'application afin de permettre aux militaires en transition professionnelle d'accéder à une offre de formation la plus en adéquation possible avec leur projet professionnel.

Dès publication du décret d'application de la loi relative à la reconversion, introduisant le principe de congé sécable de reconversion, deux nouveaux marchés seront passés au profit de formations modulaires (DE Ambulancier – créateur repreneur d'entreprise). De la même façon, un marché relatif à la formation des moniteurs de conduite est en cours de réalisation.

*« 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 »*

RECOMMANDATION – indicateur vert

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.

« *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* »

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.

« *Augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)* »

71 titres sont enregistrés au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) (certifications actives).

Les acteurs des armées, accompagnés par Défense Mobilité, se sont consacrés à l'écriture des dossiers de certification. Au cours du second semestre 2011, Défense Mobilité a réalisé

7 saisines de la CNCP et 17 pour le seul mois de janvier 2012. L'échéancier prévisionnel des certifications prévoit 85 saisines pour l'année 2012.

Un projet de directive ministérielle est en cours d'élaboration ainsi qu'une circulaire ministérielle relative à la procédure d'enregistrement des titres du MINDAC au RNCP [travaux du groupe de travail interarmées certification (GTIC)].

« *Inscrire totalement l'accès aux emplois publics dans le processus de reconversion, notamment à travers :*

- *l'amélioration de la formation des conseillers emplois sur ce mode de reconversion ;*
- *la mise en place d'aides à la préparation aux recrutements de la fonction publique (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) ;*
- *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* »

RECOMMANDATION – indicateur vert

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 centre national de la fonction publique territoriale (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 lettre de motivation, préparation aux entretiens). Ainsi, en 2011, 1 200 militaires ont suivi des cours en e-learning et plus de 2 400 candidats ont suivi un ou plusieurs modules de formation.

Sur le plan de la communication en direction des recruteurs :

- Au niveau central, des réunions de travail avec l'ensemble des ministères et services ont été conduites tout au long de l'année 2011. Des rencontres régulières autour de petits-déjeuners et une manifestation avec les DRH organisée en juin sont également programmées.
- Au plan local, tous les pôles ont pris contact avec les administrations locales, CDG, plate-forme RH interministérielle, mairies importantes...

L'ensemble de ces actions a d'ailleurs permis de reclasser en 2011 et pour la deuxième année consécutive plus de 2000 militaires, soit plus de 67 % d'augmentation depuis 2008 (1 252).

L'année 2012 risque cependant d'être un peu délicate, d'une part, du fait du ralentissement des recrutements toutes fonctions publiques et d'autre part, de la politique d'accord de gestion des armées (ce pourcentage passant de 60 % à 40 % pour certaines armées).

*« 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 »*

Un projet de politique ministérielle est en cours d'élaboration

Lors du Comité de pilotage du protocole d'accord « Défense-Éducation nationale » du 22/11/2011, Le directeur de la mémoire, du patrimoine et des archives (DMPA) a pris acte de la décision du ministère de l'enseignement supérieur de signer avant mai 2012, un protocole spécifique « Défense-Enseignement supérieur » (les ministères Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur étant aujourd'hui distincts).

Une convention de partenariat au titre de la VAE a été signée le 25/01/2012 entre le DRHMD et le directeur général de l'enseignement scolaire pour 2 ans. Cette convention vise à permettre à des militaires peu ou non qualifiés, exerçant dans les domaines de la sécurité surveillance, du secrétariat, de la logistique et de la restauration au sein des armées, d'accéder à des diplômes professionnels du CAP au BTS par la voie de la VAE.

*« Mieux intégrer la VAE dès le début du parcours professionnel des militaires à carrière courte »*

La chaîne des référents VAE de DEFMOB comprend 80 référents répartis sur le territoire dans les Pôles Défense Mobilité (PDM) et les antennes Défense Mobilité (ADM). Leur formation initiale est assurée par le centre académique de validation des acquis (CAVA) de Créteil, leader de ce domaine. L'animation et la formation continue du réseau est assurée par l'agence de reconversion de la défense (ARD) et par les pilotes référents VAE en région.

En 2011, les membres du réseau ont réalisé 233 séances d'informations collectives (2218 auditeurs) consacrées à la VAE. L'ensemble du personnel militaire en formation initiale bénéficie systématiquement d'une information de sensibilisation relative au dispositif de transition professionnelle dont une information sur la VAE. Parmi ceux-ci, 584 ont été orientés lors d'un entretien conseil, 134 ont bénéficié d'un accompagnement sur les titres du ministère et 116 ont validé totalement ou partiellement leur démarche de VAE.

L'action envers les publics sensibles se poursuit. Le catalogue des certifications défense possède 5 titres de niveau V accessibles par voie de VAE et 9 titres sont prévus d'ici 2013 (dont 3 actuellement à la CNCP pour instruction).

Référence à la recommandation ci-après : « une convention de partenariat au titre de la VAE a été signée le 25/01/2012 entre le DRHMD et le directeur général de l'enseignement scolaire pour 2 ans. Cette convention vise à permettre à des militaires peu ou non qualifiés, exerçant professionnellement de préférence dans les domaines de la sécurité surveillance, du secrétariat, de la logistique et de la restauration au sein des armées d'accéder à des diplômes professionnels du CAP au BTS par la voie de la VAE ».

*« 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. À 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 »*

Cette recommandation est bien prise en compte par les services du ministère. Les délais de notification de non-renouvellement sont au minimum de six mois, et, généralement, 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.

*« Poursuivre et amplifier le développement de la VAE collective »*

En 2011, le réseau des référents VAE DEFMOB a réalisé 233 réunions d'information collective (RIVAE).

L'ARD a également développé plusieurs partenariats avec des organismes externes.

En octobre 2011, le MINDAC et l'AFT/IFTIM ont signé un protocole d'expérimentation visant l'acquisition du titre de conducteur de transport routier de marchandises sur porteur (niveau V) destiné à un public militaire contractuel ou de carrière entré dans un parcours de transition professionnelle et ayant accompli au moins quatre années de services effectifs.

Une convention de partenariat au titre de la VAE a été signée le 25/01/2012 entre le DRHMD et le directeur général de l'enseignement scolaire pour 2 ans. Cette convention vise à permettre à des militaires peu ou non qualifiés, exerçant dans les domaines de la sécurité surveillance, du secrétariat, de la logistique et de la restauration au sein des armées, d'accéder à des diplômes professionnels du CAP au BTS par la voie de la VAE.

Il est prévu la signature d'un protocole d'accord spécifique « Défense - Enseignement supérieur » avant mai 2012.

*« Subordonner l'attribution d'une aide à la formation professionnelle aux militaires quittant les armées après l'âge de 50 ans à la validation d'un projet professionnel par un opérateur extérieur au ministère de la défense »*

Les militaires quittant les armées après l'âge de 50 ans peuvent suivant leur projet professionnel, faire appel aux services de Défense Mobilité (antennes locales ou antenne cadres supérieurs d'entreprise-ACSE) ou à l'ARCO, association placée sous tutelle du DRH-MD. C'est l'un ou l'autre de ces organismes qui assure la validation des projets professionnels.

### Amélioration des liens entre les gestionnaires et le dispositif de reconversion

*« 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 »*

RECOMMANDATION – indicateur vert

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 antennes Défense Mobilité par le Bureau GRH de leur base de défense de rattachement.

### Amélioration des conditions d'exécution des prestations de reconversion

*« 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 »*

La mise en œuvre de cette recommandation est confiée aux 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. Grâce au système Ariane, le transfert est instantané.

## Recommandations formulées dans le rapport 2011

### MILITAIRES DÉPLOYÉS EN OPÉRATION EXTÉRIEURE

#### 1 - Rémunération

*« Le Haut Comité estime qu'une différenciation des taux de l'ISSE fondée sur la nature des missions ou le degré des risques encourus par les militaires engagés sur les théâtres d'opérations extérieures se heurterait à des objections sérieuses. Il déconseille de s'engager dans cette voie »*

Dans le cadre des travaux de la refondation du système indemnitaire des militaires (RSIM), le cabinet a décidé, dans son relevé de décisions du 28 mai 2010, que l'ISSE sera maintenue en tant qu'elle indemnise l'absence liée aux opérations à l'étranger (OPEX ou RTE).

Aucune réflexion n'est en cours concernant un projet de différenciation des taux de l'ISSE fondée sur la nature des missions ou le degré des risques encourus.

*« Le Haut Comité recommande que le régime de rémunération des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger soit appliqué à tout déplacement effectué dans ce cadre, sans condition de durée prévisible minimale de la mission »*

Le décret modifiant celui du 1<sup>er</sup> octobre 1997 relatif à la rémunération des militaires à solde mensuelle envoyés en opération extérieure (OPEX) ou en renfort temporaire à l'étranger (RTE) a été publié au Journal Officiel de la République Française du 31 décembre dernier.

Le décret ainsi modifié supprime la condition de la durée minimale de 15 jours pour percevoir l'indemnité de sujétions pour service à l'étranger (ISSE), laquelle sera désormais versée dès le premier jour indépendamment de la durée de la mission.

Le décret est entré en vigueur le lendemain de sa date de publication, à savoir le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Toutefois, les militaires en OPEX ou RTE à la date d'entrée en vigueur du texte bénéficieront de cette mesure, à compter du premier jour de leur séjour.

*« Le Haut Comité considère qu'il y a lieu de revoir l'incompatibilité entre le régime de rémunération des militaires affectés à l'étranger et celui des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger. Il souhaite que soit étudié un dispositif de cumul partiel et raisonnable de ces deux régimes, de manière à ce que :*

- les militaires déployés en opération extérieure à partir d'une affectation située à l'étranger soient indemnisés, pour la sujétion supplémentaire qu'ils subissent, par le bénéfice de l'ISSE, à un taux toutefois réduit (coefficient multiplicateur inférieur à 1,5);*
- l'IRE correspondant à leur pays d'affectation ainsi que les accessoires liés à la situation familiale continuent de leur être intégralement versés pendant la durée de leur absence »*

L'une des mesures proposées par le ministère de la défense dans le cadre de la réforme de la rémunération du militaire à l'étranger consiste à permettre aux militaires affectés à l'étranger et envoyés en opération extérieure en dehors de leur pays d'affectation de percevoir l'indemnité de sujétions pour service à l'étranger (ISSE) en sus des indemnités liées à l'affectation à l'étranger, à savoir l'indemnité de résidence à l'étranger (IRE).

Le cumul intégral des deux indemnités a fait l'objet d'un refus du « guichet unique ». Aussi, le ministre de la défense a-t-il saisi le Premier ministre d'une nouvelle proposition moins onéreuse : le militaire envoyé en OPEX cumulerait 75 % de l'IRE du pays d'affectation avec 100 % de l'ISSE.

Le ministère de la défense considère qu'il s'agit d'un compromis acceptable. L'article 5 du décret n° 97-900 du 1<sup>er</sup> octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger dispose en effet que « *l'indemnité de résidence à l'étranger est destinée à compenser forfaitairement les charges liées aux fonctions exercées, aux conditions d'exercice de ces fonctions et aux conditions locales d'existence* ».

Le militaire déployé n'exerce plus, pendant la durée de l'OPEX, les fonctions liées à son affectation à l'étranger et ne subit plus les contraintes associées.

La proposition est en instance d'arbitrage au cabinet du Premier ministre, suite à la réunion interministérielle du 7 septembre 2011.

*« Le constat du maintien, pour les militaires, d'une durée minimale de services de quinze ans pour l'ouverture du droit à pension militaire de retraite conforte le Haut Comité dans son souhait, déjà exprimé dans son 4<sup>ème</sup> rapport, de voir la possibilité de bénéficier de la bonification pour campagne double pour la participation à certaines OPEX être assortie de la suppression de la condition de durée minimale de services (ou de sa réduction à une durée faible) pour que tous les militaires, notamment ceux qui quittent les armées après une carrière courte, puissent bénéficier, d'une part, d'une pension militaire de retraite et, d'autre part, des bonifications de campagne obtenues durant leurs années de services »*

Le code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) garantit à tous les militaires en activité, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, une affiliation au régime de retraite des militaires, traduisant ainsi une communauté de droits au regard de la retraite.

Toutefois, il ne permet pas actuellement aux militaires, qu'ils soient de carrière ou qu'ils servent en vertu d'un contrat, de bénéficier d'un droit à pension auprès de ce régime avant 15 ans de service, sauf lorsqu'ils sont radiés des cadres ou rayés des contrôles par suite d'infirmités. En cas de départ sans droit à pension, les militaires sont donc affiliés rétroactivement à l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC), ce qui impose un transfert de droits et de cotisations entre régimes.

Soucieux d'améliorer la situation de ces militaires, le ministère de la défense a toujours privilégié la mise en œuvre d'une solution qui soit commune à l'ensemble des agents civils et militaires partant sans droit à pension, dits « titulaires sans droit » (TSD), mais sans que soit remis en cause le principe de l'affiliation de tous les militaires en activité au régime du CPCMR. Si le ministère de la défense écarte ainsi fermement toute mesure qui viserait à exclure tout ou partie des militaires du CPCMR, telle l'affiliation d'office des militaires sous contrat au régime général de sécurité sociale et à l'IRCANTEC, il ne peut en revanche qu'approuver une modification CPCMR qui viserait à accorder le droit à pension militaire de retraite dès 2 ans de service.

Une telle évolution apporterait au système actuel une plus grande cohérence et une meilleure lisibilité en assurant à tous les militaires un droit à pension auprès du régime du CPCMR auquel ils sont affiliés et auquel ils cotisent pendant toute la durée de leur carrière au sein des armées. En outre, cette mesure présenterait l'avantage de concilier un double impératif : maintenir l'unicité de la communauté militaire et des droits statutaires qui y sont attachés mais aussi simplifier sensiblement les procédures administratives en supprimant tout transfert de droits entre régimes de retraite pour les militaires effectuant au moins 2 ans de service.

C'est la raison pour laquelle, dès le début des travaux préparatoires à la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, le ministère de la défense a demandé que soit étendue aux militaires la mesure envisagée au profit des fonctionnaires consistant à abaisser de 15 à 2 ans la durée minimale de service ouvrant droit à pension. Il a ainsi proposé au Gouvernement un projet d'amendement au projet de loi qui permettrait aux militaires ayant servi moins de 15 ans d'acquiescer un droit à pension dès 2 ans de services, dont ils pourraient obtenir la liquidation à partir de l'âge de 62 ans, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires civils.

L'examen de ce projet d'amendement a donné lieu à une longue concertation interministérielle au cours de laquelle le ministère de la défense s'est attaché à démontrer que l'attribution du droit à pension dès 2 ans de service constituait une avancée notable tant pour les militaires que pour les fonctionnaires. Deux réunions interministérielles d'arbitrage se sont successivement tenues en septembre et octobre 2010, à l'issue desquelles le Cabinet du Premier ministre n'a pas arrêté de position définitive, souhaitant que la réflexion interministérielle sur cette mesure se prolonge au-delà de la réforme en cours.

La loi portant réforme des retraites parue au Journal officiel du 10 novembre 2010 reconnaît donc pour l'instant aux seuls fonctionnaires civils le droit à pension dès 2 ans de service sans modifier la situation des militaires TSD. Pour autant, le Gouvernement n'ayant pas encore tranché la question sur le fond, a laissé le débat ouvert sur ce sujet.

C'est la raison pour laquelle le ministre de la défense et des anciens combattants a relancé cette question auprès du Premier ministre par lettres du 15 mars et du 18 novembre 2011. Il lui a ainsi rappelé la nécessité d'étendre aux militaires l'acquisition du droit à pension dès 2 ans de service dont bénéficient déjà les fonctionnaires, en lui faisant part de son attachement particulier à voir aboutir cette mesure.

*« Le Haut Comité recommande d'introduire, soit dans le cadre du dispositif indemnitaire actuel, soit dans celui d'une rénovation plus complète de ce dernier, des mesures indemnitaires visant à mieux rémunérer les déploiements opérationnels les plus longs (supérieurs à quatre mois).*

*Il réitère, par ailleurs, la recommandation, déjà formulée dans son premier rapport, visant à une meilleure prise en compte, au plan indemnitaire, du caractère répétitif des sujétions entraînées par l'absence des militaires de leur garnison.*

*Il estime que le dispositif d'indemnisation des OPEX devrait évoluer de manière à concilier ces deux orientations »*

*Ces recommandations sont prises en compte dans le cadre du chantier indemnitaire.*

*« Le Haut Comité insiste pour que la question des délais de versement de l'ISSE soit traitée prioritairement au sein de la nouvelle chaîne financière mise en place par la réforme des soutiens du ministère de la défense »*

Les délais de versement de l'ISSE sont très courts, les dossiers étant traités prioritairement par les services financiers. L'exemple de l'opération Harmattan est à ce titre exemplaire, alors que la généralisation des BDD s'était produite 3 mois avant.

## 2 - Conditions de vie en opération

*« Le Haut Comité recommande qu'au sein de chaque armée et chaque service interarmées soient prises des directives claires, organisant précisément les chaînes d'information et la répartition des responsabilités pour la prise en charge et l'acheminement des militaires projetés en individuel »*

Cette difficulté, identifiée, mérite une directive interarmées, en cours de réalisation.

*« Le Haut Comité recommande que tous les militaires déployés en opération extérieure bénéficient à leur retour, sauf exception dûment motivée par des contraintes particulières de service, de permissions suffisamment longues pour leur permettre une bonne récupération physique et morale »*

Chaque armée prévoit cette possibilité, les contraintes d'organisation de la vie des unités ou des formations professionnelles ne devant la contrarier que dans la limite de ce qui est absolument nécessaire.

*« Le Haut Comité recommande que soient prises toutes les dispositions (financières, administratives et procédurales) permettant, au fur et à mesure de l'installation de forces françaises sur un théâtre et au-delà de l'adaptation, en fonction des risques, du niveau de protection assuré par les infrastructures, d'aligner le standard des installations françaises et la qualité de leur maintenance sur ceux adoptés par les armées étrangères comparables »*

Toutes les dispositions sont prises aujourd'hui pour que, dans la mesure du possible et en fonction du théâtre d'opération et de ses contraintes propres, les conditions d'installation des militaires français soient comparables à celles de leurs homologues des autres armées occidentales, exception faite de l'armée américaine dont les standards sont trop éloignés de ceux de la France.

*« Le Haut Comité salue les efforts accomplis en Afghanistan en matière de communications entre les militaires et leur famille. Sur les autres théâtres, il encourage le commandement à être attentif aux difficultés locales susceptibles d'altérer la qualité des prestations offertes aux personnels. Il souhaite que les dispositifs mis en place puissent être adaptés et renforcés en cas d'aggravation durable de la situation sur un théâtre. Il recommande enfin que le commandement étudie les nouvelles demandes exprimées par les militaires, dont il conviendra toutefois de mesurer les conséquences, notamment au plan de la cohésion des unités et du moral des personnels »*

Le déploiement de l'Internet de loisir fait désormais partie intégrante des prestations offertes aux troupes déployées sur un théâtre d'opération. L'EMA veille à adapter le déploiement d'internet aux évolutions technologiques, en tenant compte des comparaisons avec les systèmes des forces étrangères, mais aussi des contraintes opérationnelles. Le renouvellement du marché (téléphonie – courrier) à l'été 2012 sera l'occasion d'améliorer le dispositif.

Une publication interarmées PIA 4.1.6 a été signée début novembre 2011. Les axes d'effort qui y sont définis sont les suivants: responsabilisation – respects des règles – protection de l'information – équité – juste besoin – transparence – adaptation – primauté mission opérationnelle.

« Le Haut Comité partage l'appréciation positive des militaires qu'il a rencontrés sur l'action du service de santé des armées en opération extérieure. Il en salue la qualité et recommande que cette capacité fondamentale soit impérativement préservée »

La préservation de cette capacité fondamentale reste un souci constant des armées.

« S'agissant des troubles d'ordre psychique susceptibles d'être en relation avec l'engagement en opération extérieure, le Haut Comité souhaite que les armées et le service de santé poursuivent leurs efforts pour améliorer l'information des personnels et des familles, le dispositif de détection, la coordination des moyens et le suivi dans la durée, notamment des anciens militaires qui présenteraient des symptômes plusieurs années après avoir quitté les armées »

À la suite de la séance inaugurale des comités de pilotage et de suivi du plan d'actions "Troubles psychiques post-traumatiques dans les armées" qui s'est tenue le 3 octobre 2011 à la Direction centrale du service de santé des armées (DCSSA), un plan d'action a été déterminé.

L'objectif de ce plan est de garantir à tout militaire ou ancien militaire victime de troubles psychiques post-traumatiques du fait du service, le soutien et la reconnaissance qu'il est légitimement en droit d'attendre de l'Institution et de la Nation.

À cet effet, le plan propose un certain nombre d'actions et de mesures afin d'harmoniser et d'améliorer les dispositifs existants.

Le pilotage du plan a été confié à la sous-direction "Action scientifique et technique" (AST) de la DCSSA. Sa mise en œuvre nécessite la constitution d'un comité de pilotage, d'un comité de suivi et de groupes de travail.

La sous-direction de l'action sociale (SDAS) de la DRH-MD a été désignée pour mener à bien l'un des neuf axes du plan d'actions sur les troubles psychiques post-traumatiques dans les armées, « l'axe 5 : Améliorer la réponse aux besoins spécifiques d'accompagnement social du militaire et de sa famille ».

À cet égard, une première réunion s'est tenue le 6 janvier 2012 avec l'ensemble des acteurs institutionnels œuvrant en faveur des blessés afin de réfléchir à un dispositif améliorant la réponse aux besoins spécifiques d'accompagnement social du militaire et de sa famille.

Cette réunion exploratoire a permis de réfléchir à des améliorations concrètes pour les actions suivantes :

*Action 12 : Adapter les aides aux situations individuelles*

*Action 13 : Aider à la réintégration professionnelle, dans l'emploi initial ou dans un nouvel emploi*

*Action 14 : Assurer le soutien psychologique des familles de militaires engagés en OPEX*

*Action 15 : Assurer une aide financière pour pallier les handicaps que peut entraîner une pathologie psycho-traumatique*

*Action 16 : Aider à la reconversion*

*Action 17 : Assurer le suivi social après le départ de l'institution militaire*

« Le Haut Comité recommande que soient maintenus les efforts entrepris pour l'amélioration des délais de traitement des récompenses attribuées aux personnels suite à des actions d'éclat accomplies en OPEX, l'objectif étant au minimum que, sauf cas exceptionnel, aucun militaire méritant une récompense après un engagement opérationnel ne quitte les armées sans que cette dernière lui ait été remise »

Après avoir une première fois mis en place une force de frappe « chancellerie » entre 2010 et 2011 afin de réduire les délais d'attribution des récompenses à 9 mois entre l'acte et la remise de la récompense, l'EMA a décidé de renouveler cette disposition au début 2012, avec comme objectif :

- de réduire le délai à 6 mois,
- de simplifier la procédure administrative interne (entre le théâtre, les armées et l'EMA).

« Pour le Haut Comité, il est indispensable que la structure locale de soutien aux familles soit maintenue au sein des unités (régiments, bases etc.), de manière à conserver le lien de proximité et la « culture d'armée », primordiaux en temps ordinaires et indispensables en cas d'événement grave. Cette structure doit s'adapter aux militaires les plus jeunes et à leur famille, éventuellement en faisant appel à des personnels spécialement formés »

La structure locale de soutien aux familles est maintenue, selon le besoin propre à chacune des armées. Il est de plus mis en place un PAI (point d'accueil et d'information) au sein des GSBDD, pour prendre en charge les familles isolées du personnel des BDB et du GSBDD.

« Le Haut Comité recommande que la prise en charge financière du soutien des familles de militaires blessés en OPEX et dont l'état de santé nécessite des soins de longue durée soit assurée par l'action sociale dans les armées.

Il souhaite que des crédits suffisants soient mis en place pour que soient élargies les modalités d'attribution des prestations, de manière notamment à :

- assurer la prise en charge financière des frais inhérents aux hospitalisations de longue durée (transport, logement, restauration etc.);
- contribuer à la prise en charge des frais entraînés par les aménagements du cadre de vie (logement, véhicule etc.) nécessaires pour que les blessés atteints des séquelles physiques les plus lourdes puissent bénéficier d'une autonomie maximale;
- contribuer à la prise en charge complémentaire des frais d'appareillage fonctionnel.

Il recommande également que le ministère de la défense renforce les procédures d'urgence au sein du réseau de l'action sociale dans les armées de manière à garantir en tout temps aux ressortissants tués ou blessés en OPEX et à leur famille des prestations d'assistance et de soutien complémentaires de l'action du commandement.

Enfin, la mise à la disposition de logements de passage au profit des familles de militaires blessés hospitalisés en région parisienne pour une longue durée devrait pouvoir être envisagée et financée par les crédits d'action sociale, notamment par le biais d'un volant réduit de logements familiaux défense ou de chambres réservées dans les établissements de l'IGeSA en région parisienne »

Le décret constitutif de l'établissement public des fonds de prévoyance a été modifié afin de permettre l'intervention des fonds en faveur de l'hébergement des familles de blessés. Au-delà de l'action des fonds en matière de logement locatif, les familles venant visiter des militaires hospitalisés à la suite de blessures reçues en opérations extérieures pourront bénéficier de solutions d'hébergement le temps de l'hospitalisation de leur proche. Leur présence aux côtés de ce dernier en sera ainsi facilitée. De la sorte, les propositions en matière d'hébergement ou de logement formulées par le haut comité au titre de cette préconisation seront mises en œuvre.

Les fonds de prévoyance seront mobilisés pour garantir le pouvoir d'achat des militaires blessés et rapatriés d'OPEX. Ainsi, les décrets relatifs aux allocations des fonds de prévoyance seront également modifiés pour permettre à ceux-ci de leur verser des allocations lors de leur rapatriement (aide à court terme) mais également d'autres allocations visant une aide à plus long terme à l'attention des militaires qui, sans être radiés des cadres ou des contrôles, subissent les conséquences professionnelles durables d'une blessure reçue en OPEX (réduction de l'aptitude à servir et donc limitation des perspectives d'emploi).

De plus, les services de l'action sociale demeurent pleinement mobilisés pour offrir au plus tôt l'assistance requise par la situation des familles.

Le HCECM recommande que la prise en charge financière du soutien des familles de militaires blessés en OPEX et dont l'état de santé nécessite des soins de longue durée soit assurée par l'action sociale de la défense.

Actuellement, une prise en charge des familles des militaires blessés en OPEX est assurée pendant une durée de sept jours par l'action sociale de la défense. Cette aide permet de répondre aux besoins des familles en termes de logement, de transport et de restauration.

La prise en charge financière des frais inhérents à l'hospitalisation de longue durée (transport logement, restauration...) des familles de militaires blessés en OPEX nécessite tout d'abord de définir la notion d'hospitalisation de longue durée.

Puis, une évaluation financière du dispositif souhaité devra être effectuée sur la base de la durée du soutien et de la nature des dépenses concernées. Enfin, devront être déterminées les conditions d'ouverture de droit à la prise en charge ainsi que la ressource financière complémentaire à mobiliser pour la mise en œuvre du dispositif.

Le HCECM recommande également une contribution à la prise en charge des frais entraînés par les aménagements du cadre de vie concernant les blessés atteints des séquelles physiques les plus lourdes.

Actuellement, les militaires blessés en OPEX sont pris en charge par le service de santé des armées, puis, selon le cas, par différents intervenants (CNMSS, Cellules d'assistance aux blessés, mutuelles, l'AGPM et le GMPA, les acteurs associatifs, l'ONACVG, mais également les organismes de droit commun comme les maisons départementales du handicap). L'action sociale de la défense intervient, si besoin, sous forme de secours ou de prêts sociaux. Cette intervention est conditionnée aux résultats d'une évaluation sociale menée par un assistant de service social.

Un besoin de coordination des intervenants est donc avéré dans le domaine du suivi des personnels militaires blessés en OPEX. Une réflexion est actuellement menée pour la mise en place d'un dossier unique de suivi de ces militaires. Il s'agirait d'un dossier dématérialisé permettant à chacun des acteurs concernés d'intervenir dans le cadre de ses compétences pour apporter l'aide la plus appropriée en tenant compte des soutiens déjà apportés par les autres partenaires.

Pour mener cette réflexion, la DRH-MS/SA2P/AS a convié l'ensemble des partenaires à une réunion de travail qui s'est tenue le 2 décembre 2011 et les réunira régulièrement dans le but de faire les points successifs des principales évolutions.

Le HCECM recommande un renforcement des procédures d'urgence pour garantir aux ressortissants tués ou blessés en OPEX et à leur famille des prestations d'assistance.

Cette recommandation renvoie au dispositif de soutien des familles des militaires projetés en Afghanistan expérimenté au cours de l'année 2011 et qui sera reconduit en 2012. Ce dispositif permet de proposer à ces familles un soutien psychologique par le biais d'un accès téléphonique 24h/24 et 7 jours/7 ainsi qu'à des séances individuelles ou familiales en cas de besoin. Des séances de préparation au départ et au retour des personnels projetés sont également proposées aux familles.

Une réflexion pourrait être menée pour l'extension du dispositif à d'autres OPEX.

Quant aux aides matérielles d'urgence, elles sont pilotées par l'action sociale en étroite coordination avec les cellules d'accompagnement familial activées par les armées.

Enfin, le HCECM recommande la mise à disposition de logements de passage au profit des familles de militaires blessés hospitalisés.

Ce projet a fait l'objet d'une réunion au cabinet le 21 juillet 2011. Le site de l'hôpital de Percy a été retenu pour la réalisation d'appartements thérapeutiques réservés aux familles. Il a été décidé par ailleurs que l'IGéSA assurerait la gestion de ces appartements. Une réunion de concertation initiale, organisée par la direction de la mémoire, du patrimoine et des archives (DMPA) et à laquelle participaient le gouverneur militaire de Paris (GMP), le médecin chef des services de l'HIA Percy, l'état-major (EMA), l'institution de gestion sociale des armées (IGéSA), le service d'infrastructure de la défense (SID) ainsi que la cellule d'accueil des blessés de l'armée de terre (CABAT), s'est tenue le 13 janvier 2012.

Le SID a présenté l'opération dans ses grandes lignes et options, soumises à l'arbitrage du ministre. Celui-ci intervenu, il a confirmé qu'il était possible de livrer le projet pour la fin d'année 2013.

Actuellement, un accès prioritaire aux chambres dans les résidences parisiennes de l'IGéSA est proposé aux familles des militaires blessés.

Enfin, il est rappelé que les appareillages rendus nécessaires par suite d'une blessure en opération sont intégralement pris en charge et que le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre prévoit des aides financières en vue de l'assistance d'une tierce personne. Des aides supplémentaires peuvent être accordées en vue de l'aménagement fonctionnel du logement.

Le ministère a mis en place en 2011 et reconduit en 2012 un dispositif de soutien des familles de militaires projetés en Afghanistan. Ce dispositif permet un accompagnement collectif (séances de prévention avant le départ et avant le retour) et individuel (accompagnement par un psychologue dans des séances de face à face) des membres de la famille des militaires. Une intervention lors des événements graves est également prévue afin d'accompagner les familles.

Pour permettre à la famille de se rendre rapidement au chevet d'un militaire gravement blessé et hospitalisé, une aide financière peut être accordée.

La gravité de l'état de santé du patient est appréciée par le médecin praticien du service où est admis l'intéressé.

Dans le cadre de la prise en charge globale du patient lors de sa première hospitalisation, les bénéficiaires seront deux membres de sa famille, exceptionnellement trois, au regard de la gravité de l'état de santé.

L'aide est destinée à couvrir les frais de transport, de restauration et d'hébergement sur une période de 21 jours qui peuvent ne pas être consécutifs.

Concernant les transports, la base de remboursement est d'un aller-retour entre le domicile et l'hôpital. Les transports urbains sont remboursés sur une base forfaitaire de 5 € par jour et par personne.

L'hébergement comprend la nuitée et le petit-déjeuner. Il est pris en charge dans la limite d'un montant maximum (60 €). La restauration est également remboursée sur la base d'un forfait de 30 € par jour et par personne.

Cette prise en charge peut être prolongée dans le cadre d'une évaluation globale de la situation faite par l'assistant de service social référent de la famille.

Un groupe de travail réuni en février 2012 étudiera les modalités d'un élargissement de cette prise en charge.

Suite aux recommandations du cabinet du ministre de la défense et des anciens combattants, la proposition de mise en place d'un "dossier unique" (DU) en vue d'améliorer le suivi administratif du blessé a été actée.

À l'initiative de l'Inspection générale du service de santé des armées (IGSSA), une réunion de lancement du projet a rassemblé, le 30 juin 2011, l'ensemble des acteurs potentiels de ce « DU blessés » (CNMSS, ONACVG, UNEO, AGPM, GMPA, DRH-MD/AS), représentés à un niveau décisionnel. Un groupe de travail dont le pilotage a été confié à la DRH-MD/AS a été créé. Le maître d'œuvre du « DU blessés » est la CNMSS.

Une première réunion du groupe de travail a été organisée par la DRH-MD/AS en septembre 2011, en vue de définir les contours du dispositif.

Le DU actuel constituera le socle du futur « DU blessés ». La construction sera toutefois plus complexe faisant intervenir davantage d'acteurs. Le but sera d'obtenir une traçabilité des aides apportées, par le biais des contacts qui seront historisés.

Il a été convenu de s'en tenir, dans un premier temps, aux militaires et civils blessés en OPEX faisant l'objet d'un rapatriement MEDEVAC.

Le circuit de l'information concernant le « DU blessés » a été conçu de la manière suivante :

- l'information du militaire blessé arrive au Centre Opérationnel de Paris (COP) qui transmet le renseignement aux cellules d'aides aux blessés,
- la cellule d'aide concernée demande à l'unité du blessé communication de l'imprimé renseigné avant le départ, le complète et l'adresse à la CNMSS accompagné du message MEDEVAC,
- l'opérateur de la CNMSS indexe, dans la base de données, les différentes informations. Ce dossier dématérialisé est stocké.
- la CNMSS indique par mail aux cellules d'aides et aux différents partenaires recensés qu'un DU a été constitué et les invite à le consulter, via le portail internet, grâce à leur code d'accès confidentiel.
- via le portail « DU blessés », chaque partenaire muni de son code confidentiel peut prendre connaissance du dossier et renseigner la contribution qu'il attribue au ressortissant.

Il s'agit de mutualiser l'information pour optimiser la réactivité de chacun et favoriser la coordination des actions entre chaque partenaire.

Après validation juridique de ce dispositif et construction technique, le nouvel outil pourrait être opérationnel dans le courant de l'année 2012.

Actuellement, 2 chambres sont réservées, à l'année, dans la résidence Raspail (94250 Gentilly) gérée par l'IGeSA, au profit des familles de blessés. Un dispositif, associant la CABAT, Terre Fraternité et l'IGeSA, destiné à répondre aux situations d'urgence, a été mis en place et l'institution est en mesure d'augmenter les capacités d'hébergement, si le besoin s'en fait sentir, au besoin en proposant des solutions d'hébergement auprès d'organismes extérieurs.

Par ailleurs, depuis mai 2011, les familles séjournant dans les résidences parisiennes de Voltaire (94270 Le Kremlin-Bicêtre) et Raspail gérées par l'IGeSA, dans le but de rendre visite à un parent blessé, bénéficient du tarif "mission".

Enfin, une étude de faisabilité est actuellement conduite par la DMPA pour créer un bâtiment d'accueil des familles de blessés à l'hôpital Percy de Clamart (92 Hauts de Seine) comportant onze chambres et logements destinés, notamment, aux familles des blessés, pour des séjours de courte ou de longue durée.

*« Le Haut Comité recommande d'introduire dans le code de la défense des dispositions législatives particulières permettant l'accès des militaires blessés en opération extérieure au dispositif de droit commun en matière d'aide au départ (formation professionnelle, accompagnement), nonobstant la position statutaire dans laquelle ils sont placés du fait de leur état de santé et quelle que soit leur ancienneté de service »*

Partageant cette préoccupation, le ministère chargé de la défense a rédigé un amendement au projet de loi relatif à la résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique en vue d'ajouter un alinéa à l'article L. 4139-5 du code de la défense. Il s'agit de supprimer la condition d'ancienneté de service (4 ans) exigée pour l'obtention d'un congé de reconversion au bénéfice des militaires blessés en opération extérieure, au cours d'opérations de maintien de l'ordre, d'une opération de sécurité publique ou de sécurité civile définie par décret.

Parallèlement, a été mis en place un référent blessés au sein de chacun des 10 Pôles Défense Mobilité qui, en liaison avec le référent national de la direction, assure d'ores et déjà l'accompagnement des blessés engagés dans une reconversion.

*« Le Haut Comité rappelle qu'il avait recommandé, dans son troisième rapport, de modifier le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre en vue d'accorder la qualité de ressortissant de l'ONAC, pour l'accès aux prestations de formation professionnelle, des conjoints (mariés, concubins, pacsés) de militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et se trouvant, du fait de leur état de santé, dans l'incapacité d'user de leur droit à la formation professionnelle.*

*Il maintient cette recommandation »*

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 son état de santé, il ne peut en bénéficier.

Il n'apparaît pas nécessaire à ce stade de modifier le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (CPMIVG) afin d'attribuer aux conjoints des militaires cités la qualité de ressortissant ONAC.

En revanche, 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 d'invalidité (PMI) aux écoles de reconversion professionnelle (ERP) de l'ONAC.

Cette piste doit donc être expertisée en liaison avec les armées et formations rattachées ainsi qu'avec l'ONAC et sa tutelle.

*« Le Haut Comité recommande aussi que soit engagée, au sein du ministère de la défense, une réflexion sur l'opportunité d'une évolution partielle des normes d'aptitude médicale de nature à favoriser l'accès de militaires blessés en opération à des emplois adaptés »*

Particulièrement sensible à cette question, le ministère chargé de la défense veille à adapter le plus rapidement possible la réglementation applicable au personnel militaire. La modification précitée, apportée à l'article L. 4139-5 du code de la défense, y contribue. De même, le ministère est particulièrement attentif à l'évolution des normes d'aptitudes médicales. À ce titre, il veille à ce que celles-ci soient définies par des arrêtés et non par de simples instructions. Enfin, la possibilité qu'auront les militaires blessés, placés le plus souvent en position de non-activité, d'accéder à un congé de reconversion – position d'activité – entraîne d'ores et déjà une réflexion quant aux normes d'aptitude qui seront applicables dans ces différentes situations.

*« Le Haut Comité recommande que le futur dispositif applicable aux conditions de circulation des militaires sur les réseaux ferrés ouvre le droit à la carte de réduction aux militaires blessés en OPEX et placés en position statutaire de non-activité (congé de longue durée pour maladie et congé de longue maladie) »*

Un projet de modification de la circulaire ministérielle n° 11565/DEF/DAAJ/EM/I du 24 juin 1975 relative à l'attribution de la carte de circulation donnant droit au tarif militaire sur les lignes de la SNCF est en cours et sera présenté à la signature du ministre de la défense. Il vise à maintenir le bénéfice de la carte de circulation militaire aux blessés en OPEX placés en position de non-activité pour congé de longue maladie ou congé de longue durée pour maladie.

## MILITAIRES AFFECTÉS HORS MÉTROPOLE

## 1 - Affectations dans les départements et collectivités d'outre-mer

*« Le Haut Comité recommande la prise en compte, au plan indemnitaire, des conditions particulières dans lesquelles les militaires des trois armées et des services communs affectés ou en renfort temporaire en Guyane peuvent être conduits à effectuer des missions sur réquisition ou demande de concours de l'autorité administrative »*

Cette recommandation est à rapprocher de celle formulée par le contrôle général des armées dans un rapport du 4 août 2010. Ces recommandations visent à l'homogénéisation du régime indemnitaire du personnel affecté ou en renfort temporaire participant à des opérations très spécifiques (HARPIE).

Suite à ce rapport, l'EMA a rappelé que la participation à une même mission intérieure n'était pas un critère permettant l'application d'un régime administratif unique. Pour sa part, la DRH-MD a indiqué quels dispositifs indemnitaires étaient applicables en fonction des diverses situations des militaires en mission dans ces conditions.

*« Le Haut Comité recommande que des actions visant à améliorer l'accès à l'emploi des conjoints de militaires affectés dans les DOM-COM soient engagées dans trois directions :*

- un renforcement des moyens des cellules d'aide à l'emploi des conjoints (CAEC), actuellement sous-dimensionnées ;*
- un accroissement des efforts de placement pour favoriser l'emploi, sous statut contractuel, de conjoints de militaires partout où des besoins locaux ne sont pas satisfaits ;*
- le développement de la prise en charge de la petite enfance par des mesures variées et adaptées au contexte de chaque territoire :*
  - création de structures dédiées, en partenariat avec l'institut de gestion sociale des armées (IGeSA) lorsque les conditions s'y prêtent (à Cayenne notamment) ;*
  - accentuation, partout où les conditions sociales et juridiques le permettent, de la politique de conventionnement avec des structures civiles existantes ;*
  - développement de réseaux locaux d'assistantes maternelles agréées, permettant à des conjoints de militaires, éventuellement avec l'aide d'une formation complémentaire, d'accéder à des emplois rémunérés ».*

L'effectif consacré à l'accompagnement des conjoints est sanctuarisé (52 ETP conseillers à l'emploi). Ces 52 conseillers arment 35 CAEC réparties sur le territoire métropolitain. Il n'existe actuellement pas de cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints hors la France métropolitaine.

L'armement de CAEC outre-mer ne pourrait être réalisé que sous enveloppe, en redéployant des effectifs déjà comptés pour assurer la mission d'accompagnement des conjoints métropolitains.

Le pôle Défense Mobilité de Paris a en charge l'accompagnement vers l'emploi des personnels résidant dans les DOM et COM. Le dispositif outre-mer de Défense mobilité permet de disposer sur chaque DOM-COM d'un sous-officier de l'armée de terre accompagnant prioritairement les demandeurs militaires locaux des armées. Par extension, ils assurent également l'accompagnement des conjoints qui les sollicitent.

Cumulant les fonctions de conseiller à l'emploi et de chargé de relations en entreprises, leurs connaissances et leur identification comme seul correspondant défense du réseau local de l'emploi leur permettent d'accompagner de façon indifférenciée et satisfaisante l'ensemble de leurs publics.

L'action du personnel reconversion dans les DOM-COM ne peut s'affranchir de contraintes locales telles que des taux de chômage pouvant approcher les 20 % de la population, des contraintes d'accès à l'emploi « privilégiant » le recrutement local, voire d'une pénurie de postes qualifiés recherchés par les contractuels.

« Le logement des militaires outre-mer constitue, pour le Haut Comité, un élément positif de leur condition qu'il importe de maintenir dans ses grandes lignes, non pas tant parce qu'il contribue positivement au bilan économique du séjour mais parce qu'il assure des conditions d'installation globalement satisfaisantes à des personnels qui n'effectuent que de courts séjours et qui, par ailleurs, sont soumis, au cours de leur carrière, à un nombre important de changements de résidence.

Le Haut Comité estime que le principe doit en être maintenu, même si des adaptations peuvent être apportées au système de la redevance »

« Le Haut Comité recommande de moderniser, dans un texte unique, la réglementation relative aux déménagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger.

Il estime qu'il y aura lieu de rechercher la plus grande cohérence avec les principes adoptés en la matière pour la métropole et de prévoir notamment :

- la substitution, pour la détermination des droits à volume de bagages ou de mobilier, d'une distinction liée à l'ancienneté de service à la distinction liée au grade du militaire ;
- l'homogénéisation des droits entre les armées ;
- la prise en compte des mêmes situations familiales que pour la métropole ;
- le maintien de la prise en charge du repli du mobilier en métropole en complément du transport des bagages vers l'outre-mer ou l'étranger.
- Il conviendra, toutefois, que le mode de remboursement choisi, qu'il soit ou pas de même nature que ceux appliqués aux agents civils de l'État placés dans des situations comparables, assure aux militaires un niveau de remboursement raisonnable et adapté à leur situation familiale et qu'il comporte des dispositions permettant de couvrir les éventuels dépassements des plafonds financiers résultant de circonstances particulières indépendantes de la volonté des personnels.

Pour le Haut Comité, il serait cependant préférable d'appliquer aux déménagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger les mêmes principes que ceux qu'il avait recommandés, dans son deuxième rapport, pour les changements de résidence en métropole :

- le militaire muté ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de ses bagages ou de son mobilier ;
- c'est à l'administration d'encadrer régulièrement les prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement ;
- l'administration paie directement le déménageur »

La réglementation actuelle sur l'indemnisation des changements de résidence pour l'outre-mer et l'étranger est disparate et donne lieu à des interprétations divergentes selon les armées.

Le régime d'indemnisation des changements de résidence à l'outre-mer et à l'étranger est en cours de refonte, dans la perspective d'une réglementation moderne et adaptée, avec des droits harmonisés pour l'ensemble des militaires.

Une première étude a été présentée au cabinet du ministre en janvier 2011. Celui-ci a demandé en avril 2011 à ce que le dispositif soit articulé comme il suit :

- pays de l'Union européenne : application de l'actuelle réglementation relative à la prise en charge des frais de changement de résidence en métropole, avec une majoration du plafond financier ;
- étranger hors forces prépositionnées : application d'un régime forfaitaire identique à celui des agents civils de l'État ;
- outre-mer et étranger (forces prépositionnées) : prise en charge plafonnée des frais réellement exposés.

Ce projet est en cours d'instruction.

« Le Haut Comité note que les fonctionnaires civils affectés outre-mer (pour des séjours d'une durée en général supérieure à celle des militaires) sont soumis, en matière de concession de passage gratuit, à un régime identique à celui des militaires. Il considère qu'il n'y a pas lieu de mettre en place un traitement différencié au profit des militaires mais recommande que les armées accentuent leurs efforts en matière d'information des personnels volontaires pour une affectation outre-mer ainsi que de leurs conjoints »

## 2 - Affectation à l'étranger

« Les observations formulées par le Haut Comité sur le projet de réforme du dispositif de prise en charge des déménagements pour l'outre-mer s'appliquent à l'identique pour les déménagements vers l'étranger »

Voir réponse ci-dessus.

« Le Haut Comité recommande qu'une réflexion soit engagée pour transposer aux militaires affectés à l'étranger la réforme du supplément familial à l'étranger (SUF), actuellement envisagée au seul profit des conjoints des agents civils de l'État expatriés dans les représentations diplomatiques »

La DRH-MD, après s'être rapprochée du ministère des affaires étrangères et européennes, va saisir les armées et formations rattachées en vue de recueillir leur avis sur l'opportunité de transposer ce dispositif aux militaires.

Si les armées et formations rattachées approuvent le dispositif, le ministère lancera les consultations nécessaires à la modification de la loi qui fonde le dispositif, laquelle ne vise dans sa rédaction actuelle que les agents civils de l'État en service à l'étranger.

« Le Haut Comité approuve le principe de la réforme, en cours, du décret n° 97-900 du 1<sup>er</sup> octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger visant à supprimer le principe de l'abattement de l'indemnité de résidence servie aux militaires lorsqu'ils passent un congé de maladie à l'étranger »

En l'état actuel de la réglementation, le militaire connaît un abattement de son IRE à hauteur de 50 % lorsque le congé de maladie est accordé à l'étranger et une suppression complète de l'IRE lorsque le congé de maladie est accordé en métropole (cf. article 20 du décret n° 97-900).

Cette disposition est de nature à mettre en difficulté les familles restées à l'étranger. Elle suscite un sentiment d'injustice dans l'hypothèse où le congé de maladie serait accordé suite à des blessures survenues au cours d'une OPEX, puisque les militaires affectés à l'étranger, notamment dans les garnisons de l'OTAN, seront davantage projetés en opérations.

Par ailleurs, cette disposition est en contradiction avec le code de la Défense, notamment son article L. 4138-2 qui prévoit que :

- le militaire qui bénéficie d'un congé de maladie se trouve en position d'activité ;
- le militaire dans l'une des situations de la position d'activité conserve sa rémunération.

Aussi le ministère de la défense a-t-il proposé le maintien intégral de l'IRE pendant un congé de maladie.

Le ministère des affaires étrangères et européennes retient une mesure identique pour les agents de l'État affectés à l'étranger.

Cette mesure est toujours en instance d'arbitrage au cabinet du Premier ministre, consécutivement à la réunion interministérielle du 7 septembre 2011.

« Le Haut Comité recommande que la question de l'application aux militaires français affectés à Djibouti de la minoration de l'assiette d'imposition, accordée en 2003 par le Gouvernement djiboutien aux coopérants techniques, fasse l'objet d'un examen attentif par le ministère français de la défense, en liaison avec le Gouvernement djiboutien, de manière à ce qu'une éventuelle inégalité de traitement au sein de l'ensemble des agents de l'État français affectés dans ce pays ne puisse perdurer.

*En tout état de cause, il conviendrait, au minimum, que cette situation particulière soit mieux expliquée, avant leur départ, aux militaires affectés à Djibouti »*

Il n'existe pas de convention fiscale, au sens de cette expression, entre la France et la République de Djibouti.

Aux agents de l'État, civils ou militaires et quel que soit leur statut, affectés à Djibouti, s'applique donc la règle fiscale de droit commun. La loi française les rend imposables en France.

Mais, pour les agents affectés à Djibouti, cette règle légale de l'imposition en France n'a pas une portée générale. En effet, des clauses fiscales contenues dans les accords liant la France avec Djibouti traitent de certains points. Ces clauses étant insérées dans des conventions, elles ont une portée supérieure à la loi qui doit se combiner avec elles.

Les conventions et leur application conduisent ainsi à distinguer le régime des assistants techniques (I) de celui du personnel militaire et civil des forces françaises à Djibouti (FFDj) (II). Le régime des assistants techniques s'en trouve explicité (III). S'agissant des forces françaises, leur régime va être revu (IV).

(I) S'agissant des assistants techniques, la convention du 28 avril 1978 « relative au concours en personnel apporté par la République française au fonctionnement des services publics de la République de Djibouti » indique dans son annexe V qu'ils sont imposés par la République de Djibouti sur leur revenu, mais pour la seule partie des salaires, l'impôt ainsi dû étant calculé selon les règles fiscales djiboutiennes.

L'article 2 de l'annexe V précise que la base d'imposition est égale à 80 % du traitement global mensuel.

L'article 1er renvoie à une délibération de 1974, entrée en droit interne djiboutien, pour les modalités pratiques de mise en œuvre du prélèvement.

Cette délibération pose le principe que l'impôt est précompté par les organismes payeurs des intéressés puis reversé à la République de Djibouti. Toutefois, lorsque son organisme payeur n'est pas en mesure d'opérer un précompte mensuel, le contribuable verse son impôt trimestriellement auprès du service des contributions directes de la République de Djibouti.

Pour les assistants techniques, c'est cette exception qui est mise en œuvre. L'organisme payeur des assistants techniques est réputé ne pas être en mesure de précompter l'impôt dû ; l'agent est donc conventionnellement renvoyé devant l'administration fiscale djiboutienne dont il devient ainsi l'utilisateur.

(II) Les militaires des FFDj relèvent, eux, du protocole provisoire du 27 juin 1977 « fixant les conditions de stationnement des forces françaises sur le territoire de la République de Djibouti après l'indépendance et les principes de la coopération militaire entre le gouvernement de la République française et le gouvernement de la République de Djibouti ».

L'article 7 prévoit que les militaires sont soumis au régime fiscal de la convention du 28 avril 1978, donc de la même annexe V que les assistants techniques. Le protocole provisoire de 1977 ne parle pas des civils des FFDj.

C'est la convention du 3 août 2003 « relative à la situation financière et fiscale des forces françaises présentes sur le territoire de la République de Djibouti », applicable aux militaires ainsi qu'aux civils des FFDj, qui uniformise le régime. Elle prévoit, à l'article 3, que l'impôt sur le revenu que les uns et les autres doivent à la République de Djibouti au titre de leurs soldes ou de leurs traitements fait l'objet d'un paiement mensuel à Djibouti par le trésorier près l'ambassade de France.

Pour que le trésorier de l'ambassade soit en mesure de s'acquitter de son obligation conventionnelle, il est indispensable que l'impôt dû à la République de Djibouti soit prélevé sur les soldes et traitements. Seuls les organismes payeurs français peuvent le faire. Le mécanisme de prélèvement est donc entièrement placé sous souveraineté française. Le personnel des FFDj reste de compétence fiscale nationale, à la différence des assistants techniques. Ce faisant, la convention de 2003 applique strictement, pour le personnel des FFDj, le principe posé par la délibération de 1974.

(III) Une note du ministère des finances djiboutien de 2003 réduit la base d'imposition des assistants techniques, ainsi ramenée à moins de 80 % du traitement global mensuel. Cette note ne peut se comprendre que comme interne à la République de Djibouti et plus spécialement à son administration fiscale. Elle ne peut en aucun cas avoir pu modifier le contenu de la convention internationale de 1978. Elle s'applique aux seuls assistants techniques qui sont, par l'effet de l'application de l'exception prévue par la délibération de 1974, assujettis à l'administration fiscale djiboutienne.

(IV) Ce mécanisme d'imposition complexe va être révisé, s'agissant des militaires et des civils appartenant aux « ministères compétents dans les domaines de la défense et de la sécurité ». Ce personnel va être désormais régi par un traité de coopération en matière de défense entre la République française et la République de Djibouti, signé le 21 décembre 2011. L'article 15 prévoit l'application, pour les Français concernés, du droit commun fiscal des agents de l'État affectés à l'étranger.

*« Dès lors qu'il est décidé d'affecter des militaires avec leur famille dans des pays où les conditions concrètes de vie et de travail diffèrent profondément de celles des pays de niveau comparable à la France, le Haut Comité souligne toute l'importance d'un dispositif d'accompagnement efficace et performant : logement, soutien social, organisation des loisirs, actions de cohésion. Il recommande que les moyens nécessaires, notamment financiers, soient accordés au commandement local, que ce dernier puisse disposer d'une certaine autonomie dans leur emploi et qu'il soit tenu le plus grand compte de ces questions dans les directives d'organisation des forces françaises stationnées à l'étranger »*

Le commandement local dispose à son niveau des structures autonomes (AS, FCSAD, cercles et foyer,...) lui permettant à son niveau d'adapter son dispositif aux besoins identifiés.

*« Le Haut Comité recommande que les personnels désignés pour des affectations dans des pays dans lesquels les pratiques en matière de paiement des loyers diffèrent fortement de celles en usage en France soient effectivement informés, avant leur départ, de l'ensemble des possibilités réglementaires dont ils peuvent user pour atténuer la charge financière résultant de ces pratiques »*

Dans le cadre de la réforme de la rémunération des militaires affectés à l'étranger, le ministère de la défense a demandé l'extension au profit des militaires du dispositif de l'avance du Trésor consentie dans certaines conditions aux agents de l'État à l'étranger pour la prise en location d'un logement.

Par ailleurs, sur le plan réglementaire, il est prévu de modifier l'article du décret n° 97-900 relatif à l'allocation d'une avance de solde au militaire ayant fait l'objet d'une décision d'affectation à l'étranger. Le militaire pourrait ainsi percevoir deux mois d'avance avant son départ (contre seulement un mois d'avance dans la rédaction actuelle du décret).

La mise en œuvre de ces deux mesures reste subordonnée aux conclusions de la réunion interministérielle du 7 septembre 2011.

---

## MILITAIRES EN MISSION DE COURTE DURÉE HORS MÉTROPOLE

---

*« Le Haut Comité est favorable à l'instauration d'une différenciation dans l'indemnisation des déplacements de courte durée à l'étranger selon la nature de la mission (OPEX ou renfort temporaire d'une unité stationnée à l'étranger) et sa durée »*

*Cette recommandation est prise en compte dans le cadre du chantier indemnitaire.*

*« Le Haut Comité recommande de transcrire dans un texte réglementaire unique les règles actuellement appliquées pour la rémunération des militaires déployés en renfort temporaire dans les départements et collectivités d'outre-mer »*

Les travaux de refonte sur ce thème sont en cours, en raison de l'abrogation en 2009 du décret fondateur de ce régime (le décret n° 50-794 fixant le régime de rémunération applicable en position de mission aux personnels se rendant en mission dans un territoire d'outre-mer ou en Indochine ou venant en mission d'un de ces territoires ou d'Indochine dans la métropole, ou se rendant en mission de l'un de ces territoires ou d'Indochine à l'étranger a été abrogé par le décret n° 2009-545 du 14 mai 2009).

La DRH-MD tiendra compte de cette recommandation dans la suite de ces travaux.

*« De manière générale, le Haut Comité recommande que les conditions de vie des militaires déployés en renfort temporaire ne s'écartent pas exagérément de celles des forces auxquelles ils sont intégrés, dès lors que la mission qui leur est confiée ne l'exige pas »*

Le commandement, dans la mesure du possible, et si la mission le permet, s'efforce de traiter, en termes de condition de vie, les permanents des troupes de passage.

---

## REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

---

### 1 - Activité des armées et services

« Il est recommandé que le ministère de la défense mette en place sans tarder, à partir des normes de déploiement individuelles et collectives déterminées par les armées, un dispositif de mesure de la « sur-activité » opérationnelle des militaires »

Voir paragraphe suivant.

### 2 - Conditions d'exécution du service

« Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il avait faite à ce sujet dès son premier rapport. Il souligne qu'une connaissance objective du temps de service des militaires, en fonction des différentes situations dans lesquelles ils sont placés, est indispensable à l'évaluation de la condition militaire, notamment quant au niveau de la compensation des sujétions subies par les personnels. Il revient au ministère de la défense de fixer, en relation avec les armées, les dispositifs de mesure les plus adaptés aux spécificités du métier militaire et aux modes de fonctionnement des unités »

Le ministère de la défense initiera une réflexion visant à déterminer des modalités permettant de mesurer le temps d'activité professionnelle des militaires, notamment dans le cadre de la projection en opérations.

### 3 - Recrutement

« De ce point de vue, si la stabilité numérique globale du « vivier » de recrutement pour les emplois d'officiers apparaît satisfaisante, la baisse sensible du nombre de candidats aux emplois de sous-officiers doit être observée avec attention. S'agissant des candidats aux emplois de militaires du rang (majoritairement concentrés dans l'armée de terre), la stabilité globale du volume de candidats ne saurait masquer le niveau quantitativement insuffisant de ce dernier »

Cette observation est partagée par les armées, qui y portent toute l'attention nécessaire.

# GLOSSAIRE

## GLOSSAIRE

### A

ACR	Avec changement de résidence
AFPRB	<i>Armed Forces Pay Review Body</i>
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGIV	Aspirant de gendarmerie issue du volontariat
AGPM	Association générale de prévoyance militaire
APJA	Agent de police judiciaire adjoint
APM	Affaires pénales militaires
ARCO	Association pour la reconversion civile des officiers et des sous-officiers
ARD	Agence de reconversion de la défense
ATMP	Accident du travail et maladie professionnelle

### B

BAC	Baccalauréat
BdD	Base de défense
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPC	Brevet d'études du premier cycle
BOP	Budget opérationnel de programme
BSPP	Brigade de sapeurs-pompiers de Paris
BTS	Brevet de technicien supérieur

### C

CABAT	Cellule d'accueil des blessés de l'armée de terre
CAEC	Cellule d'aide à l'emploi du conjoint
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAVA	Centre académique de validation des acquis
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CER	Conseiller en emploi référent
CEMA	Chef d'état-major des armées
CEMAA	Chef d'état-major de l'armée de l'air
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CESU	Chèque emploi service universel
CFIM	Centre de formation initiale des militaires du rang
CFME	Centre de formation militaire élémentaire
CGA	Contrôle général des armées
CMFP	Centre militaire de formation professionnelle
CNAMTS	Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
CNMSS	Caisse nationale militaire de sécurité sociale
COM	Collectivité d'outre-mer
CPCMR	Code des pensions civiles et militaires de retraite
CPMIVG	Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre
CRDS	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CRE	Chargé de relation entreprise
CSFM	Conseil supérieur de la fonction militaire
CSG	Contribution sociale généralisée
CSK	Catégories socioprofessionnelles et qualifications
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
C2SD	Centre d'études en sciences sociales de la défense
CV	Curriculum vitae

## 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>
DCSCA	Direction centrale du service du commissariat des armées
DCSSA	Direction centrale du service de santé des armées
DDSC	Direction de la défense et de la sécurité civile
DESPN	Département d'épidémiologie et de santé publique nord
DGA	Direction générale de l'armement
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGGN	Direction générale de la gendarmerie nationale
DGDDI	Direction générale des douanes et droits indirects
DMPA	Direction de la mémoire, du patrimoine et des archives
DoD	<i>Department of Defense</i>
DOM	Département d'outre-mer
DPMGN	Direction du personnel militaire de la gendarmerie nationale
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

EMA	État-major des armées
EMM	État-major de la marine
ENA	École nationale d'administration
ENM	École nationale de la magistrature
ERP	École de reconversion professionnelle
ETP	Équivalent temps plein
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
EVAT	Engagé volontaire de l'armée de terre
EVDG	École du Val-de-Grâce

## F

FCP	Fond de consolidation de la professionnalisation
FEM	Formation élémentaire métiers
FFDj	Forces françaises stationnées à Djibouti
FFSA	Forces françaises stationnées en Allemagne
FGE	Fichier général de l'État
FI	Formation initiale
FIE	Formation initiale équipage
FINUL	Force intérimaire des nations unies au Liban
FP	Fonction publique
FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale

## G

GAV	Gendarme adjoint volontaire
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GMP	Gouverneur militaire de Paris
GMPA	Groupement militaire de prévoyance des armées
GRH	Gestion des ressources humaines
GSBDD	Groupement de soutien des bases de défense

## H

HCECM	Haut Comité d'évaluation de la condition militaire
HIA	Hôpital d'instruction des armées
HLM	Habitation à loyer modéré

## I

IAO	Indemnité d'absence opérationnelle
ICM	Indemnité pour charges militaires
IGeSA	Institut de gestion sociale des armées
ILA	<i>Individual leave allowance</i>
IM	Indice majoré
INPES	Institut national de prévention et d'éducation pour la santé
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IR	Indemnité de résidence
IRA	Institut régional d'administration
IRCANTEC	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
IRE	Indemnité de résidence à l'étranger
IRSEM	Institut de recherche stratégique de l'École militaire
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

JAPD	Journée d'appel et de préparation à la défense
JDC	Journée de défense et de citoyenneté

## L

LBDSN	Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale
LOUVOIS	Logiciel à vocation interarmées de la solde

## M

MCD	Mission de courte durée
MDA	Mesures Défense associées
MDR	Militaire du rang
MICM	Majoration de l'indemnité pour charges militaires
MINDAC	Ministère de la défense et des anciens combattants
MIOCTI	Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration
MTA	Militaire technicien de l'air

## N

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

## O

OED	Observatoire économique de la défense
OME	Office of Manpower Economics
ONAC	Office national des anciens combattants
ONACVG	Office national des anciens combattants et victimes de guerre
ONP	Organe national de paie
OPEX	Opération extérieure
OTAN	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord

## P

PACM	Plan d'amélioration de la condition militaire
PACP	Plan d'amélioration de la condition du personnel
PACS	Pacte civil de solidarité
PACTE	Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État
PAGRE	Plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées
PAM	Plan annuel de mutation
PDM	Pôle défense mobilité
PFR	Prime de fonctions et de résultats
PI	Professions intermédiaires
PMI	Pension militaire d'invalidité
PR	Personne de référence
PTSD	<i>Post Traumatic Stress Disorder</i>

## Q

QMF	Quartier-maître de la flotte
-----	------------------------------

## R

RAE	Recensement des agents de l'État
RAF	Royal air force
RDC	Radiation des cadres
RÉATE	Réforme de l'administration territoriale de l'État
RIME	Répertoire interministériel des métiers de l'État
RMPP	Rémunération moyenne des personnes en place
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSIM	Refonte du système indemnitaire des militaires
RTE	Renfort temporaire à l'étranger
RTT	Réduction du temps de travail

## S

SACE	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle
SAE	Statistique annuelle des établissements
SBJ	Solde de base journalière
SDAS	Sous-direction de l'action sociale
SDEP	Sous-direction des études et de la prospective
SDQEFI	Sous-direction des questions économiques, fiscales et internationales
SEA	Service des essences des armées
SFT	Supplément familial de traitement
SGA	Secrétariat général pour l'administration
SID	Service d'infrastructure de la défense
SIRH	Système d'information de gestion des ressources humaines
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer français
SPE	Service public de l'emploi
SSA	Service de santé des armées
SUFE	Supplément familial de solde à l'étranger

## T

TAOPC	Temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires
TAOPM	Temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires
TOM	Territoire d'outre-mer
TPE	Travaux publics de l'État
TSD	Titulaire sans droit
TSE	Technicien supérieur de l'équipement
TSEF	Technicien supérieur d'études et de fabrications

## U

UC	Unité de consommation
UK	<i>United Kingdom</i> (Royaume-Uni)
UGAP	Union des groupements d'achats publics

## V

VADAT	Volontaire aspirant de l'armée de terre
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VDAT	Volontaire de l'armée de terre
VE	Volontaire équipage
VHN	Volontaire haut niveau
VIVIEN	Valorisation de l'infrastructure vie des engagés
VOA	Volontaire officier aspirant
VSSA	Volontaire du service de santé des armées
VSL	Volontaire service long



