

**11e rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire
Revue annuelle de la condition militaire**

**Réponses du ministre de la défense aux recommandations des rapports 1 à 10 (2007-2017)
et du directeur général de la gendarmerie nationale**

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

LES CAS 1 A 4

Les recommandations sont réparties en fonction des réponses adressées par le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie (8e et 9e rapports seulement) selon les quatre cas suivants :

CAS 1 (vert clair) : Recommandations du Haut Comité ayant été approuvées par le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie nationale et en cours de mise en œuvre.

CAS 2 (rouge) : Recommandations du Haut Comité maintenues malgré l'avis négatif du ministère de la défense et de la direction générale de la gendarmerie nationale.

CAS 3 (jaune) : Recommandations n'ayant pas reçu de réponses du ministère de la défense et de la direction générale de la gendarmerie nationale et jugées toujours d'actualité par le Haut Comité.

CAS 4 (vert foncé) : Recommandations réalisées par le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie nationale.

LE CLASSEMENT (CLMT)

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

LE NUMERO "CHRONO"

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

Clmt	Chrono	Page	Recommandations	Année	N° rapp.	Titre	Cas 1 à 4 armées		Cas 1 à 4 Gend.	Réponses de la gendarmerie 2017
07_01	1	44	<i>Replacer les mesures de soutien aux familles, notamment en matière de logement, d'emploi des conjoints, de garde et de scolarisation des enfants, au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société.</i>	2007	1	Attractivité, rémunération	4	<p>Le ministère peut-il, sur les trois points soulignés supra, fournir un complément d'information :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le prêt « habitat » a-t-il été effectivement mis en œuvre en 2016 ? <p>Les nouvelles dispositions relatives au prêt habitat se sont appliquées début 2016, dès la publication de la circulaire au Bulletin officiel des armées le 4 février 2016.</p> <ul style="list-style-type: none"> • quelles prestations ont été soit nouvellement proposées soit modifiées ? <p>En 2016, ont été aménagées les prestations d'action sociale suivantes : la prestation éducation, l'aide ménagère et familiale à domicile, la prestation de soutien en cas d'absence du domicile, la prestation pour la garde d'enfants pendant des horaires atypiques et la prestation d'aide à l'accueil périscolaire des enfants scolarisés à l'école élémentaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • les dispositifs d'accompagnement concernant les personnels Défense et leurs conjoints ont-ils effectivement été fusionnés en 2016 ? <p>A la suite de la réflexion menée en 2016, Défense Mobilité a mis en place une simplification de ses métiers, afin que ses conseillers puissent accompagner tous les candidats à la reconversion de bout en bout. Concrètement, le conseiller en transition professionnelle (CIP) accompagnera l'ensemble du parcours d'un candidat, de l'orientation au placement, quel que soit le statut de celui-ci (militaire, civil, conjoint), là où coexistaient auparavant plusieurs métiers distincts.</p>		
07_02	2		<i>Mettre en place les moyens permettant de prévenir les difficultés de reconversion, notamment pour les militaires du rang.</i>	2007	1	Attractivité, rémunération				

07_03	3	44	Procéder à une analyse approfondie du chômage des anciens militaires afin de mieux en percevoir la réalité et les causes.	2007	1	Attractivité, rémunération	4	<p>Le ministère peut-il succinctement faire part au HCECM des résultats essentiels de cette enquête ?</p> <p>L'enquête « reconversion : les anciens militaires demandeurs d'emploi » a été menée en 2015 afin de mieux comprendre les difficultés rencontrées par certains militaires dans leur retour durable à un emploi civil. Publiée en juin 2016, elle a porté sur 11 547 anciens militaires demandeurs d'emploi. Parmi ces derniers, 2 500 ont répondu à l'enquête, soit un taux de retour de 22%. Cette enquête présente les caractéristiques suivantes.</p> <p><u>Une population de demandeurs d'emploi jeune ayant été employée sur des postes opérationnels</u></p> <p>Les demandeurs d'emploi indemnisés constituent une population jeune puisque 53% d'entre eux ont moins de 30 ans et 24% ont entre 30 et 34 ans. 19% des anciens militaires demandeurs d'emploi sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 12% des départs (bilan social 2014). La population des demandeurs d'emploi ayant répondu est composée de 66% de militaires du rang, dont 52% de l'armée de terre. La moitié des anciens militaires déclare avoir acquis son expérience professionnelle la plus significative dans un emploi à caractère opérationnel.</p> <p><u>Un parcours qui ne permet pas aux militaires de consacrer assez de temps à leur reconversion ; une hiérarchie jugée trop peu impliquée</u></p> <p>68% des anciens militaires ont été à l'initiative de leur départ des armées. Ceux qui ont choisi de quitter l'institution ont disposé de 16 mois avant leur départ pour préparer leur départ contre 8 mois pour ceux dont le départ leur a été imposé, soit un délai jugé insuffisant pour préparer une reconversion dans de bonnes conditions. A ce titre, les anciens militaires estiment que l'institution doit veiller à avertir plus tôt les militaires dont elle ne souhaite pas renouveler le contrat.</p> <p>8 anciens militaires sur 10 attendaient d'être accompagnés par le ministère de la défense. Dans ce cadre, la majorité des anciens militaires demandeurs d'emploi estime ne pas avoir reçu suffisamment de conseils utiles pour préparer leur reconversion, ni de la part de leur supérieur hiérarchique direct (83%), ni de leur gestionnaire (70%). Seul un tiers des anciens militaires demandeurs d'emploi estime que le soutien apporté par le ministère de la défense pour retrouver un emploi dans le civil est efficace.</p> <p>72% des anciens militaires demandeurs d'emploi connaissent l'Agence de reconversion de la défense (ARD), mais la notoriété de l'ARD dépend essentiellement de l'ancienneté de service des anciens militaires et de leurs droits à disposer de l'intégralité des prestations qu'elle propose (4 ans de service et plus).</p> <p><u>Une réinsertion professionnelle plutôt réussie</u></p> <p>42% des demandeurs d'emploi ayant quitté les armées à partir de 2013 considèrent avoir réussi leur reconversion. 66% d'entre eux pensent également que l'image des militaires est plutôt positive auprès des employeurs civils et qu'une expérience militaire constitue un atout sur le marché du travail. Pour autant, un ancien militaire demandeur d'emploi sur deux indique qu'il aimerait se réengager dans les armées. Cette opinion est très répandue chez les militaires demandeurs d'emploi depuis plusieurs mois.</p>
07_04	4		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.	2007	1	Attractivité, rémunération		
07_05	5	80	Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance.	2007	1	Attractivité, rémunération	1	<p>Le ministère peut-il fournir un point de situation sur ce chantier de refondation et de simplification ?</p> <p>Le chantier SDIM visait à la simplification du dispositif indemnitaire. Annoncé par le Président de la République au CSFM le 25 novembre 2016, un projet plus englobant consistant à refonder l'ensemble du dispositif de rémunération militaire (indiciaire et indemnitaire) lui a succédé (projet NPRM).</p> <p>Le chantier du SDIM est remplacé par la nouvelle politique de rémunération militaire (NPRM), annoncé par le Président de la République au CSFM le 25 novembre 2016.</p> <p>Les travaux NPRM ont été officiellement lancés par la note 0001D17010382/DEF/SGA/DRH-MD/PEP du 30 mars 2017 dont le</p>
07_06	6	81	Valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain.	2007	1	Attractivité, rémunération	1	<p>Cf. question précédente (recommandation n° 07-05/5)</p> <p>Le 25 novembre 2016, le Président de la République dans son discours devant le Conseil Supérieur de la Fonction Militaire a annoncé la « rénovation de la politique de rémunération des militaires ».</p> <p>La direction des ressources humaines du ministère de la défense en a pris acte et des travaux sont à ce jour engagés. Cette nouvelle politique de rémunération des militaires doit redonner du sens, de la souplesse et de la lisibilité à la rémunération des militaires. Elle aura pour objectif, à travers un régime indiciaire et indemnitaire rénové, d'attirer et de conserver les compétences dont les forces ont besoin, d'assurer dans la durée l'ancrage des militaires à la fonction publique, de garantir leur juste positionnement dans la société, de prendre en compte leurs spécificités et leurs sujétions particulières, et d'accompagner l'évolution des modèles des ressources humaines des forces armées, directions et services.</p> <p>En ce qui concerne la création de la HEB BIS, un projet de décret de mise en œuvre du futur échelon spécial (HEB BIS) du grade de colonel et grades assimilés a été envoyé en février 2017 à la direction générale de l'administration et de la fonction publique.</p>
07_07	7		Examiner comment réorganiser le déroulement du début de carrière des militaires du rang afin d'assurer une progression raisonnable et différenciée de leur traitement de base au cours des premières années de service et mettre fin ainsi à un recrutement à un indice de base inférieur à l'indice minimum de la fonction publique.	2007	1	Attractivité, rémunération		
07_08	8		Examiner comment aménager le déroulement du début de carrière des sous-officiers afin de différencier réellement la rémunération des jeunes sergents de celle des jeunes militaires du rang.	2007	1	Attractivité, rémunération		

07_09	9		Examiner comment remettre en cohérence l'évolution de la rémunération avec l'évolution des responsabilités lorsque des sous-officiers supérieurs sont promus officiers tardivement.	2007	1	Attractivité, rémunération			
07_10	10	81	Examiner comment élargir l'amplitude indiciaire des grades d'officier de façon à pouvoir pratiquer un avancement plus sélectif qui différencie plus nettement les carrières et qui assure ainsi une carrière plus rapide aux officiers les plus performants, tout en ménageant un espace de progression indiciaire pour les officiers non promus aux grades supérieurs.	2007	1	Attractivité, rémunération	4	Le ministère peut-il faire part au HCECM des avancées obtenues ou en cours concernant l'équité interministérielle ? La revalorisation des indices des capitaines des armées au 1er octobre 2017 a été ouverte grâce à une avancée obtenue par la gendarmerie. La normalisation de la HEB ainsi que la création de la HEB bis, même si les conditions d'attribution diffèrent pour l'instant, répondent à la même logique. Les travaux PPCR sur les A+ compléteront le dispositif indiciaire. La future NPRM, à laquelle participera la Gendarmerie nationale, prendra en compte cette recommandation.	
07_11	11		Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière.	2007	1	Attractivité, rémunération			
08_01	12		Conclure au niveau central des accords avec de grandes entreprises à réseau pour faciliter l'insertion professionnelle des conjoints de militaires.	2008	2	Mobilité			
08_02	13		Affecter du personnel stable et professionnel du placement dans les organismes chargés de la reconversion des militaires et de l'aide à l'emploi des conjoints ; rapprocher ces deux types d'organismes de telle sorte que les demandeurs comme les offreurs d'emploi aient, au niveau territorial pertinent, un interlocuteur unique et identifié.	2008	2	Mobilité			
08_03	14	76	Expérimenter, dans un ressort géographique limité, l'externalisation des prestations de reconversion des militaires et d'aide à l'emploi des conjoints.	2008	2	Mobilité	4	Le ministère peut-il faire au HCECM un point de situation sur : - l'expérimentation menée au profit des officiers supérieurs dans le cadre du périmètre d'action de la mission de reconversion des officiers ? L'expérimentation de l'externalisation des prestations de reconversion au profit des officiers supérieurs est menée depuis l'automne 2014 en faisant appel à deux cabinets d'outplacement : Monceau et Oasys. Le premier réalise un accompagnement de bout en bout, le deuxième prend en charge les officiers lorsque ceux-ci ont élaboré avec la mission reconversion des officiers (MRO) un projet professionnel réaliste et réalisable, et qu'ils débute leur prospection du marché. La pratique montre que les résultats obtenus en termes de niveaux de reclassement et de durées des parcours sont sensiblement les mêmes pour la MRO que pour les deux cabinets partenaires : douze mois en moyenne pour un accompagnement de bout en bout, six mois pour un accompagnement durant la phase de prospection du marché. Il est aussi à noter que ces résultats correspondent aux meilleures performances observées sur le marché de la transition professionnelle des cadres supérieurs. A l'expérience, il apparaît que l'intérêt principal du recours à des cabinets extérieurs réside dans le fait qu'ils constituent pour la MRO une variable d'ajustement en termes de gestion des flux entrant d'officiers (environ quarante par mois). Ils permettent aussi à Défense Mobilité d'entretenir les connaissances de la MRO sur les pratiques des meilleurs cabinets d'outplacement. - le partenariat entre défense mobilité et Pôle emploi, en particulier sur les conventions qui lient ces deux organismes ? L'Agence de Reconversion de la Défense a renouvelé sa convention-cadre nationale de collaboration avec Pôle emploi, le 7 février 2017, pour une durée de 3 ans. Cette convention vise à répondre aux besoins de transition professionnelle des ressortissants de la Défense devenus demandeurs d'emploi, et des conjoints de militaires et de civils de la Défense afin de favoriser leur accès à l'emploi. La convention prévoit en particulier des dispositions dans le but d'optimiser la captation des demandeurs d'emploi et à favoriser un accompagnement "sans rupture" pour les ayants droit s'étant rapprochés de Défense Mobilité avant de quitter l'institution. Une convention régionale entre chaque direction régionale de Pôle emploi et les pôles Défense Mobilité doit décliner la convention nationale dans les quatre mois suivant sa signature Depuis 2012, les échanges entre les agences Pôle emploi et les antennes Défense Mobilité ont permis de renforcer la collaboration des acteurs et la mutualisation des ressources. Le demandeur d'emploi qui fait le choix d'un accompagnement par Défense Mobilité au lieu de Pôle emploi bénéficie ainsi : - de conseils individuels et personnalisés au travers d'entretiens réguliers avec un conseiller Défense Mobilité ; - d'une aide à la finalisation de son projet professionnel, dans la continuité des actions déjà engagées avant son départ des armées ; - d'une information sur le marché du travail et sur les offres d'emploi disponibles, notamment par le biais des applications mises à disposition par Pôle emploi et les outils spécifiques à Défense Mobilité ; - d'un accès au réseau d'employeurs privés et publics de Défense Mobilité (7 000 entreprises) ; - de prestations et de formations mobilisées par Pôle emploi prescrites dans le cadre de l'accompagnement par Défense Mobilité ; - du lien de Défense Mobilité avec les fonctions publiques et du dispositif d'accompagnement permettant la préparation aux concours et l'accès aux emplois réservés ; - des invitations aux événements organisés périodiquement par Défense Mobilité (forums, job datings...). Il est à noter que, dans le même temps, Pôle emploi continue d'indemniser les demandeurs d'emploi ressortissants de la Défense qui ont opté pour un accompagnement par Défense Mobilité.	

08_04	15	<p>Faire bénéficier tout militaire muté, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au rélogement sous l'une et une seule des trois formes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit l'attribution d'une indemnité mensuelle temporaire et dégressive d'aide au rélogement dans le secteur privé couvrant une fraction – par exemple de 30 à 40% en province et de 50 à 60% en région parisienne – d'un loyer de référence égal au loyer médian ou moyen dans la garnison pour un ménage civil de composition identique et de revenu similaire. Les loyers de référence devraient être actualisés annuellement en fonction de l'évolution des loyers du marché dans chaque garnison. Il reviendrait à chaque allocataire d'utiliser l'indemnité pour se loger, selon son choix personnel, comme locataire ou comme accédant à la propriété ; - soit l'attribution d'un logement familial, avec un loyer réduit de façon à procurer à son occupant un avantage financier du même ordre que l'indemnité qu'il aurait perçue s'il s'était logé dans le secteur privé. L'aide à la pierre serait à terme strictement cantonnée aux garnisons où elle apparaît indispensable en raison de l'insuffisance de l'offre locative privée ou du montant particulièrement élevé des loyers ; - soit un hébergement en enceinte militaire. 	2008	2	Mobilité		
08_05	16	<p>Refonder et simplifier les indemnités liées à la mobilité en s'inspirant des principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une indemnité de mutation unique, servie à tous les militaires mutés avec changement de résidence ; - un taux de base pour les célibataires et un taux supplémentaire par personne à charge (conjoint déclaré et enfants) ; - un coefficient multiplicateur fonction du nombre cumulé de mutations sur la carrière, applicable pour tous à partir de la troisième mutation ; - un coefficient multiplicateur significatif en cas de mutation vers la région parisienne. 	2008	2	Mobilité		
08_06	17	<p>Porter la durée de la reconnaissance d'affectation à trois jours francs dans la nouvelle garnison augmentés du temps de trajet aller et retour ; adapter en conséquence l'allocation versée par l'action sociale des armées.</p>	2008	2	Mobilité		
08_07	18	<p>Indemniser l'utilisation du véhicule personnel en indemnités kilométriques et non plus aux tarifs de la SNCF.</p>	2008	2	Mobilité		
08_08	19	<p>Rénover et simplifier le régime de prise en charge des déménagements à partir des principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le militaire muté dans l'intérêt du service ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de son mobilier vers sa nouvelle affectation ; - c'est le contenu du domicile qui est déménagé, sans plafond de prix ni de volume. Les frais annexes (portage, étages, monte-meubles, assurance) sont intégralement pris en charge ; - il revient à l'administration d'encadrer le prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement. Chaque prestation particulière demeurerait régie par un contrat de droit privé conclu entre le militaire et un déménageur conventionné et respecterait les clauses, notamment tarifaires, de la convention-cadre ; - l'administration paie directement le déménageur. 	2008	2	Mobilité		

09_01	20	<p>Professionnaliser rapidement la chaîne de reconversion et introduire dans son fonctionnement les méthodes modernes d'accompagnement vers l'emploi, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le suivi personnalisé des candidats, de l'orientation au placement, par un référent unique ; - la complémentarité entre les conseillers en emploi (chargés de l'information des candidats, de l'orientation et de l'évaluation des besoins en formation) et les conseillers en relations avec les entreprises (chargés de la constitution des réseaux, des relations avec les employeurs et du placement). 	2009	3	Reconversion					
09_02	21	<p>Conserver le rôle pivot de l'échelon opérationnel de contact, situé au sein du groupe de soutien des bases de défense.</p>	2009	3	Reconversion					
09_03	22	<p>Garantir aux candidats, pendant la phase initiale d'information et d'orientation, une confidentialité maximale des entretiens.</p>	2009	3	Reconversion					
09_04	23	<p>Mettre en place un véritable contrôle de gestion reposant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la définition de grands objectifs pour la politique de reconversion ; - le développement d'un système d'information unifié prenant en compte la totalité des informations relatives à la reconversion ; - l'instauration de méthodes d'analyse des actions engagées permettant d'orienter, en fonction des objectifs quantitatifs retenus et de l'évaluation des résultats, l'action conduite par l'agence Défense Mobilité et les armées. 	2009	3	Reconversion					
09_05	24	77	<p>Conduire une analyse approfondie des raisons pour lesquelles une majorité de militaires quittant les armées ne recourent pas au dispositif de reconversion.</p>	2009	3	Reconversion	4	<p>Le ministère peut-il communiquer au HCECM ce plan d'actions ?</p> <p>La captation est une condition essentielle de la réussite de la manœuvre de la reconversion. Seule une captation ciblée des militaires appelés à quitter la Défense peut en effet contenir la charge que fait peser l'indemnisation du chômage sur la masse salariale du ministère.</p> <p>Dans une période rendue difficile par l'accroissement de l'activité opérationnelle, Défense Mobilité a élaboré et mis en œuvre, en liaison avec les gestionnaires militaires, un plan d'actions destiné à améliorer la captation des militaires du rang. Ce plan d'actions prévoit notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le développement d'un réseau des candidats reclassés par Défense Mobilité ; - l'appui des représentants de catégories au sein des unités. <p>Début 2017, Défense Mobilité a décidé de renforcer ce dispositif et la communication sur son offre de service, en invitant les militaires dont un départ a été acté, à une prise de contact directe avec les antennes de proximité de l'Agence réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultra-marin. Deux actions complémentaires au plan d'actions initial ont été identifiées et sont en cours de mise en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la première, à la charge des gestionnaires militaires et civils, consiste à joindre aux décisions administratives individuelles signifiant une fin de lien du service une lettre présentant l'offre de service de Défense Mobilité ; - la seconde, à la charge de Défense Mobilité, consiste, après exploitation des listes nominatives des départs définitifs, à contacter les militaires concernés. Pour y parvenir, Défense Mobilité va prochainement bénéficier d'un accès aux infocentres des différents SIRH d'armées, ce qui la rendra autonome. L'objectif de captation pour 2017 a été fixé à 70%. <p>En outre, des actions de communication ont été réalisées par Défense Mobilité tout particulièrement à l'attention des militaires du rang et des conjoints. Un important travail éditorial a été réalisé sur Facebook pour mieux capter l'audience de cette catégorie. Les conjoints font l'objet d'une plaquette d'information éditée à 8 000 exemplaires. Un reportage audio intitulé « conjoints de militaires, on vous accompagne » a été diffusé sur Internet, Intranet et sur les réseaux sociaux.</p> 		

09_06	25		Etudier les mesures supplémentaires permettant d'augmenter significativement le nombre de militaires bénéficiant d'une évaluation et d'une orientation professionnelle avant leur départ.	2009	3	Reconversion			
09_07	26		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.	2009	3	Reconversion			
09_08	27	99	Donner clairement priorité, dans la politique de reconversion, aux militaires, sous contrat et de carrière, quittant les armées à l'issue d'une carrière courte, d'une durée comprise entre 4 et 20 ans et mettre en place les indicateurs permettant à Défense Mobilité de vérifier que l'ensemble des moyens de reconversion sont effectivement mis en œuvre prioritairement au bénéfice de ces militaires.	2009	3	Reconversion	1	Le ministère peut-il communiquer au HCECM les résultats de cette étude ? L'exercice des métiers de la sécurité privée, réglementé par le code de la sécurité intérieure (CSI) - livre VI, nécessite l'obtention d'une carte professionnelle obligatoire. Le droit existant actuellement ouvre au personnel officier, sous-officier et civil de la défense de catégories A et B la possibilité d'exercer des activités privées de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes et d'occuper des emplois dans des agences de recherches privées voire de les diriger (arrêts d'équivalence du 19 juillet 2007). Une modification du code de la sécurité intérieure a été engagée en liaison avec le ministère de l'Intérieur afin d'étendre ces dispositions à d'autres catégories de personnels. Un projet de décret, incluant les militaires du rang, les personnels civils de catégorie C et les ouvriers de l'Etat, a ainsi été soumis le 28 mars 2017 au Conseil d'Etat.	
09_09	28		Développer, tout particulièrement pour les militaires quittant les armées après une carrière courte, les entretiens individuels d'évaluation et d'orientation professionnelle et mettre en place les indicateurs permettant de suivre la mise en œuvre de cette politique.	2009	3	Reconversion			
09_10	29		Orienter l'attribution des aides à la formation professionnelle préférentiellement vers les militaires quittant les armées entre 4 et 20 ans de service.	2009	3	Reconversion			
09_11	30		Développer et diversifier les partenariats en matière de formation professionnelle, de manière à réduire la part des stages réalisés hors marchés formalisés et à augmenter ainsi le volume de prestations accordées.	2009	3	Reconversion			
09_12	31		Ne pas systématiquement tirer prétexte de la détention de qualifications antérieures pour refuser l'attribution d'une aide à la formation dans le cas d'un projet professionnel constitué et cohérent.	2009	3	Reconversion			
09_13	32		Au-delà des besoins conjoncturels du ministère de la défense pour la période 2009-2014, faire que les recrutements de la fonction publique réservent une place significative aux militaires, en particulier à ceux qui n'accomplissent qu'une carrière courte.	2009	3	Reconversion			

09_14	33	81	Au sein du ministère de la défense, valoriser réellement les possibilités ouvertes en matière de détachement dans la fonction publique par la loi sur la mobilité, et les intégrer pleinement dans la politique de gestion des ressources humaines.	2009	3	Reconversion	1	<p>Le ministère peut-il faire un point sur l'avancée éventuelle de ce dossier ?</p> <p>Deux projets de décrets ont été transmis par la DGAFP au MINDEF en 2015 pour le détachement de fonctionnaires civils vers la fonction militaire. Les propositions de la DGAFP s'écartent de manière substantielle des travaux résultant d'échanges interservices, repris par le MINDEF dans ses propositions.</p> <p>Ainsi, de profonds remaniements ont été opérés, notamment s'agissant d'une « grille » d'équivalence entre grades de la hiérarchie militaire et corps ou cadres d'emplois de la fonction publique. La DRH-MD est en désaccord sur le principe même d'une grille d'équivalence et préconise le recours à une commission. La position de la DGAFP est d'ailleurs peu conforme à la volonté initiale du législateur, exprimée par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, prévoyant spécifiquement la création d'une commission chargée de déterminer le corps et le grade dans lesquels seraient détachés les fonctionnaires et militaires en fonction de leurs « parcours professionnels » et de leurs « qualifications ».</p> <p>La DRH-MD considère que l'équivalence proposée entre grades civils et militaires ne correspond pas à la réalité des responsabilités statutairement exercées, aux conditions initiales de recrutement, aux niveaux indiciaires et aux possibilités légales de détachement. Les échanges se poursuivent néanmoins avec la DGAFP.</p> <p>En tout état de cause, le droit positif du code de la défense permettant déjà une politique de détachement dans la fonction publique, le défaut de décrets d'application n'entame pas la possibilité pour les gestionnaires de mettre en œuvre, à cet égard, une politique de gestion de leurs ressources humaines, ce qui est constaté en pratique.</p>		
09_15	34		Augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).	2009	3	Reconversion				
09_16	35		Inscrire totalement l'accès aux emplois publics dans le processus de reconversion, notamment à travers : - l'amélioration de la formation des conseillers emplois sur ce mode de reconversion ; - la mise en place d'aides à la préparation aux recrutements de la fonction publique (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.	2009	3	Reconversion				
09_17	36	102	Déterminer au sein de chaque armée, et en fonction des priorités de gestion, des catégories de militaires pour lesquelles une politique active de VAE serait plus particulièrement développée, que ce soit aux fins de formation professionnelle ou aux fins de prise en compte du parcours professionnel.	2009	3	Reconversion	1	<p>Le ministère peut-il informer le HCECM des éventuels premiers résultats de cette expérimentation ?</p> <p>Afin de permettre aux militaires et civils de la défense d'être orientés, dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), vers une certification de niveau licence - master - doctorat, ou tout titre de niveau I et II, l'Agence de reconversion de la défense a passé un marché avec un prestataire extérieur, notifié le 21 mars 2016.</p> <p>A ce jour, 20 militaires ont été orientés vers le dispositif du guichet unique. Un comité de pilotage avec le prestataire du marché se déroulera dans les locaux de l'ARD le 25 avril 2017 pour effectuer un bilan de cette première année d'exercice.</p>		
09_18	37		Mieux intégrer la VAE dès le début du parcours professionnel des militaires à carrière courte.	2009	3	Reconversion				
09_19	38		Dans un but d'équité, veiller à ce que les militaires dont le contrat n'est pas reconduit du fait de l'autorité militaire, en soient informés dans des délais compatibles avec ceux qui sont nécessaires à cette dernière pour agréer ou rejeter leur demande d'aide à la reconversion. A défaut, il conviendra de compléter les dispositions réglementaires relatives à la fin du contrat des militaires engagés ou des officiers sous contrat en prévoyant que, sans préjudice des dispositions statutaires relatives aux limites d'âge ou de durée de service, la prorogation du lien au service de ces militaires soit de droit jusqu'à la date de l'agrément ou du rejet par l'autorité militaire d'une demande d'aide au départ prévue par l'article L.4139-5 du code de la défense, dès lors que cette demande aura été formulée dans les trois mois suivant la date de la notification au militaire du non-renouvellement de son contrat.	2009	3	Reconversion				
09_20	39		Poursuivre et amplifier le développement de la VAE collective.	2009	3	Reconversion				
09_21	40		Subordonner l'attribution d'une aide à la formation professionnelle aux militaires quittant les armées après l'âge de 50 ans à la validation d'un projet professionnel par un opérateur extérieur au ministère de la défense.	2009	3	Reconversion				
09_22	41		Mettre en place à tous les niveaux opérationnels, des procédures régulières permettant à Défense Mobilité d'être informée, avec un préavis suffisant, des décisions de gestion susceptibles de conduire un militaire à la radiation des contrôles.	2009	3	Reconversion				

09_23	42		Ouvrir, pour les militaires qui s'installent, après leur départ, dans une région différente de leur dernière affectation, la possibilité d'être muté dans un organisme administratif de rattachement dès leur placement en congé de reconversion.	2009	3	Reconversion			
10_01	43		Modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition de durée minimale de services ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, la fixer à un niveau très réduit.	2010	4	Pensions et retraites			
10_02	44		Pour la bonification du 1/5 ^e , éviter tout traitement discriminatoire des militaires par rapport aux fonctionnaires appartenant aux corps qui en bénéficient également.	2010	4	Pensions et retraites			
10_03	45		Pour les autres types de bonifications, en maintenir le principe.	2010	4	Pensions et retraites			
10_04	46		Nécessité de rééquilibrer le régime des bonifications autres que celle du 1/5 ^e pour l'adapter aux conditions actuelles d'emploi des forces et limiter leurs effets les plus extrêmes. L'évolution en ce sens pourrait conduire à : - minorer certaines de ces bonifications et en majorer d'autres, notamment celles qui compensent les sujétions les plus lourdes et les risques les plus avérés ; - réviser les bonifications pour services aériens et subaquatiques en introduisant, pour celles-ci, un plafonnement spécifique ; - réexaminer les modalités du cumul des différents types de bonifications.	2010	4	Pensions et retraites			
11_01	47		Le Haut Comité estime qu'une différenciation des taux de l'ISSE fondée sur la nature des missions ou le degré des risques encourus par les militaires engagés sur les théâtres d'opérations extérieures se heurterait à des objections sérieuses. Il déconseille de s'engager dans cette voie.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_02	48		Le Haut Comité recommande que le régime de rémunération des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger soit appliqué à tout déplacement effectué dans ce cadre, sans condition de durée prévisible minimale de la mission.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_03	49	37	Le Haut Comité considère qu'il y a lieu de revoir l'incompatibilité entre le régime de rémunération des militaires affectés à l'étranger et celui des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger. Il souhaite que soit étudié un dispositif de cumul partiel et raisonnable de ces deux régimes, de manière à ce que : * les militaires déployés en opération extérieure à partir d'une affectation située à l'étranger soient indemnisés, pour la sujétion supplémentaire qu'ils subissent, par le bénéfice de l'ISSE, à un taux toutefois réduit (coefficient multiplicateur inférieur à 1,5) ; * l'IRE correspondant à leur pays d'affectation ainsi que les accessoires liés à la situation familiale continuent de leur être intégralement versés pendant la durée de leur absence.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	Le ministère peut-il faire part au HCECM des avancées de la réflexion entamée sur ce chantier complexe ? Une saisine du Guichet Unique avait été effectuée en ce sens en 2012. Les travaux ont été relancés dans le cadre de la SDIM et n'ont pas abouti en raison du problème Louvois. Cette recommandation sera prise en compte dans les travaux NPRM.	
11_04	50		Le constat du maintien, pour les militaires, d'une durée minimale de services de quinze ans pour l'ouverture du droit à pension militaire de retraite conforte le Haut Comité dans son souhait, déjà exprimé dans son 4 ^e rapport, de voir la possibilité de bénéficier de la bonification pour campagne double pour la participation à certaines OPEX être assortie de la suppression de la condition de durée minimale de services (ou de sa réduction à une durée faible) pour que tous les militaires, notamment ceux qui quittent les armées après une carrière courte, puissent bénéficier, d'une part, d'une pension militaire de retraite et, d'autre part, des bonifications de campagne obtenues durant leurs années de services.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			

11_05	51	<p>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).</p> <p>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.</p> <p>Il estime que le dispositif d'indemnisation des OPEX devrait évoluer de manière à concilier ces deux orientations.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_06	52	<p>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.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_07	53	<p>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.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_08	54	<p>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.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_09	55	<p>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.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_10	56	<p>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.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_11	57	<p>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.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_12	58	<p>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.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_13	59	<p>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.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			

11_14	60	<p>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.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole				
11_15	61	<p>Le Haut Comité recommande que la prise en charge financière du soutien des familles de militaires blessés en OPEX et dont l'état de santé nécessite des soins de longue durée soit assurée par l'action sociale dans les armées.</p> <p>Il souhaite que des crédits suffisants soient mis en place pour que soient élargies les modalités d'attribution des prestations, de manière notamment à :</p> <ul style="list-style-type: none"> * assurer la prise en charge financière des frais inhérents aux hospitalisations de longue durée (transport, logement, restauration etc.) ; * contribuer à la prise en charge des frais entraînés par les aménagements du cadre de vie (logement, véhicule etc.) nécessaires pour que les blessés atteints des séquelles physiques les plus lourdes puissent bénéficier d'une autonomie maximale ; * contribuer à la prise en charge complémentaire des frais d'appareillage fonctionnel. <p>Il recommande également que le ministère de la défense renforce les procédures d'urgence au sein du réseau de l'action sociale dans les armées de manière à garantir en tout temps aux ressortissants tués ou blessés en OPEX et à leur famille des prestations d'assistance et de soutien complémentaires de l'action du commandement.</p> <p>Enfin, la mise à la disposition de logements de passage au profit des familles de militaires blessés hospitalisés en région parisienne pour une longue durée devrait pouvoir être envisagée et financée par les crédits d'action sociale, notamment par le biais d'un volant réduit de logements familiaux défense ou de chambres réservées dans les établissements de l'IGeSA en région parisienne.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole				
11_16	62	<p>Le Haut Comité recommande d'introduire dans le code de la défense des dispositions législatives particulières permettant l'accès des militaires blessés en opération extérieure au dispositif de droit commun en matière d'aide au départ (formation professionnelle, accompagnement), nonobstant la position statutaire dans laquelle ils sont placés du fait de leur état de santé et quelle que soit leur ancienneté de service.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole				
11_17	63	65	<p>Le Haut Comité rappelle qu'il avait recommandé, dans son troisième rapport, de modifier le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre en vue d'accorder la qualité de ressortissant de l'ONAC, pour l'accès aux prestations de formation professionnelle, des conjoints (mariés, concubins, pacés) de militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et se trouvant, du fait de leur état de santé, dans l'incapacité d'user de leur droit à la formation professionnelle. Il maintient cette recommandation.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	<p>Le ministère peut-il faire un point au HCECM sur l'évolution éventuelle de ce dossier ?</p> <p>Le conjoint du titulaire d'une PMI ne bénéficiera de la qualité de ressortissant de l'ONAC qu'après le décès du titulaire de la pension. A cet égard, l'article L. 231-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre prévoit expressément une aide de l'Etat en vue de la reconversion ou de l'accompagnement professionnel pour le conjoint survivant du titulaire d'une pension. S'agissant de la proposition du HCECM visant à transférer le droit à formation professionnelles du militaire titulaire d'une PMI à son conjoint, elle n'a pas été retenue.</p> <p>En revanche, le dispositif d'accès aux emplois réservés est ouvert, du vivant du militaire, au conjoint d'un militaire grand invalide titulaire d'une PMI à la suite d'une blessure en OPEX ou en opération de guerre. Il est ouvert plus largement au conjoint des titulaires d'une PMI victime d'une blessure psychique.</p>	
11_18	64	<p>Le Haut Comité recommande aussi que soit engagée, au sein du ministère de la défense, une réflexion sur l'opportunité d'une évolution partielle des normes d'aptitude médicale de nature à favoriser l'accès de militaires blessés en opération à des emplois adaptés.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole				
11_19	65	<p>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).</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole				
11_20	66	<p>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.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole				

11_21	67	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> * 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 : <p>- création de structures dédiées, en partenariat avec l'institut de gestion sociale des armées (IGeSA) lorsque les conditions s'y prêtent (à Cayenne notamment) ;</p> <p>- accentuation, partout où les conditions sociales et juridiques le permettent, de la politique de conventionnement avec des structures civiles existantes ;</p> <p>- 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.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_22	68	<p>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.</p> <p>Le Haut Comité estime que le principe doit en être maintenu, même si des adaptations peuvent être apportées au système de la redevance.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_23	69	<p>Le Haut Comité recommande de moderniser, dans un texte unique, la réglementation relative aux déménagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> * 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. <p>* 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.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> * le militaire muté ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de ses bagages ou de son mobilier ; * c'est à l'administration d'encadrer régulièrement les prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement ; * l'administration paie directement le déménageur. 	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_24	70	<p>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.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			

11_25	71		Les observations formulées par le Haut Comité sur le projet de réforme du dispositif de prise en charge des déménagements pour l'outre-mer s'appliquent à l'identique pour les déménagements vers l'étranger.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_26	72	95	Le Haut Comité recommande qu'une réflexion soit engagée pour transposer aux militaires affectés à l'étranger la réforme du supplément familial à l'étranger (SUFÉ), actuellement envisagée au seul profit des conjoints des agents civils de l'État expatriés dans les représentations diplomatiques.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	1	Le ministère peut-il informer le HCECM de l'éventuelle adoption de ce décret ? Avant de mettre en œuvre cette réforme, et partant, de saisir le guichet unique, le ministère des affaires étrangères et du développement international (MAEDI) a sollicité l'ensemble des ministères afin de connaître l'impact budgétaire d'une telle mesure. Il s'avère que, pour le MINDEF, ce projet de réforme se traduirait par un surcoût de l'ordre de 3,8 M€ par an en dépenses de personnel. Le MINDEF a donc décidé de différer cette réforme pour les militaires, au plus tôt dans le cadre du projet de loi de finances 2018, dans l'attente d'un financement futur. Les militaires affectés à l'étranger bénéficiant d'un décret spécifique (décret n° 97-900 du 1er octobre 1997) distinct de la réglementation applicable aux civils, le projet de réforme du MAEDI impactera donc dans un premier temps exclusivement le personnel civil du MINDEF, qui bénéficiera d'un régime de SUFÉ temporairement différent du personnel militaire.	
11_27	73		Le Haut Comité approuve le principe de la réforme, en cours, du décret n°97-900 du 1er octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger visant à supprimer le principe de l'abattement de l'indemnité de résidence servie aux militaires lorsqu'ils passent un congé de maladie à l'étranger.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_28	74		Le Haut Comité recommande que la question de l'application aux militaires français affectés à Djibouti de la minoration de l'assiette d'imposition, accordée en 2003 par le Gouvernement djiboutien aux coopérateurs techniques, fasse l'objet d'un examen attentif par le ministère français de la défense, en liaison avec le Gouvernement djiboutien, de manière à ce qu'une éventuelle inégalité de traitement au sein de l'ensemble des agents de l'État français affectés dans ce pays ne puisse perdurer. En tout état de cause, il conviendrait, au minimum, que cette situation particulière soit mieux expliquée, avant leur départ, aux militaires affectés à Djibouti.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_29	75		Dès lors qu'il est décidé d'affecter des militaires avec leur famille dans des pays où les conditions concrètes de vie et de travail diffèrent profondément de celles des pays de niveau comparable à la France, le Haut Comité souligne toute l'importance d'un dispositif d'accompagnement efficace et performant : logement, soutien social, organisation des loisirs, actions de cohésion. Il recommande que les moyens nécessaires, notamment financiers, soient accordés au commandement local, que ce dernier puisse disposer d'une certaine autonomie dans leur emploi et qu'il soit tenu le plus grand compte de ces questions dans les directives d'organisation des forces françaises stationnées à l'étranger.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_30	76	110	Le Haut Comité recommande que les personnels désignés pour des affectations dans des pays dans lesquels les pratiques en matière de paiement des loyers diffèrent fortement de celles en usage en France soient effectivement informés, avant leur départ, de l'ensemble des possibilités réglementaires dont ils peuvent user pour atténuer la charge financière résultant de ces pratiques.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	Un calendrier pour cette modification est-il déjà arrêté ? Pour faciliter et accélérer la prise de fonction des agents de l'État servant à l'étranger, l'article 65 de la loi de finances pour 1979 a instauré en leur faveur un dispositif d'avances facilitant les démarches relatives à la location d'un logement dans les environs de leur poste d'affectation. Ces avances portent intérêt à un taux de 1 % et sont remboursables par mensualités, calculées selon la durée de l'avance. Si aucune modification réglementaire n'est envisagée aujourd'hui pour étendre aux militaires le bénéfice de cette avance, les militaires affectés à l'étranger bénéficient cependant de l'application des dispositions de l'article 24 du décret n° 97-900 du 1er octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger qui dispose qu'une avance, au plus égale au montant des émoluments mensuels à l'étranger, peut être allouée, avant son départ, à tout militaire ayant fait l'objet d'une décision d'affectation à l'étranger. Une autre avance de même nature peut lui être allouée dès son arrivée au poste. Le remboursement de toute avance est effectué au maximum en six retenues égales et consécutives opérées sur les émoluments mensuels de l'intéressé à compter de la fin du second mois qui suit celui de l'arrivée au poste, soit deux mois de solde à l'étranger. Ce dispositif semblant régler la problématique des demandes de loyers anticipés (jusqu'à six mois) pratiqués dans certains pays étrangers, il n'apparaît pas nécessaire de faire aboutir la demande d'avance du Trésor.	
11_31	77	114	Le Haut Comité est favorable à l'instauration d'une différenciation dans l'indemnisation des déplacements de courte durée à l'étranger selon la nature de la mission (OPEX ou renfort temporaire d'une unité stationnée à l'étranger) et sa durée.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	1	Cf. question supra (11-30/76) Les travaux RSIM et SDIM prenaient en compte cette recommandation mais n'ont pas abouti. Cette recommandation sera prise en compte dans les travaux NPRM.	

11_32	78	115	Le Haut Comité recommande de transcrire dans un texte réglementaire unique les règles actuellement appliquées pour la rémunération des militaires déployés en renfort temporaire dans les départements et collectivités d'outre-mer.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	4	Le ministère peut-il informer le HCECM des nouvelles bases réglementaires, concernant la rémunération des militaires affectés dans les DOM, envisagées à la suite de la réunion interministérielle évoquée dans sa réponse ? Par décret n° 2016-1874 du 26 décembre 2016 modifiant le décret n° 50-1258 du 6 octobre 1950 fixant à compter du 1er janvier 1950 le régime de solde et d'indemnités des militaires entretenus au compte du budget de la France outre-mer dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane française, de la Martinique et de La Réunion, le régime de rémunération des militaires servant dans l'un des territoires susmentionnés, jusque-là adossé à celui des agents civils de l'Etat, a été entièrement consolidé, mettant un terme à plusieurs recours contentieux formés par des administrateurs des affaires maritimes auxquels les finances publiques avaient refusé de verser l'INSDOM. Nonobstant cette consolidation, la question d'une éventuelle refonte du régime de rémunération des militaires servant dans un département ou une collectivité d'outre-mer reste ouverte et sera abordée dans le cadre du chantier NPRM.		
11_33	79		De manière générale, le Haut Comité recommande que les conditions de vie des militaires déployés en renfort temporaire ne s'écartent pas exagérément de celles des forces auxquelles ils sont intégrés, dès lors que la mission qui leur est confiée ne l'exige pas.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole				
11_34	80		Il est recommandé que le ministère de la défense mette en place sans tarder, à partir des normes de déploiement individuelles et collectives déterminées par les armées, un dispositif de mesure de la « sur-activité » opérationnelle des militaires.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole				
11_35	81	138	Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il avait faite à ce sujet dès son premier rapport. Il souligne qu'une connaissance objective du temps de service des militaires, en fonction des différentes situations dans lesquelles ils sont placés, est indispensable à l'évaluation de la condition militaire, notamment quant au niveau de la compensation des sujétions subies par les personnels. Il revient au ministère de la défense de fixer, en relation avec les armées, les dispositifs de mesure les plus adaptés aux spécificités du métier militaire et aux modes de fonctionnement des unités.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	1	Le ministère peut-il faire un point sur ses réflexions menées, d'une part, sur les modalités de mesure du temps d'activité, d'autre part, sur la transposition de la directive 2003/88/CE ? Les échanges quant à l'application à la fonction militaire de la directive 2003/88/CE se poursuivent dans le cadre d'échanges nourris avec la commission européenne et la représentation permanente de la France auprès des instances européennes à Bruxelles, via le secrétariat général des affaires européennes (SGAE). Le dialogue s'est, au cours de ces derniers mois, porté sur la question de l'exclusion des activités opérationnelles du champ d'application de la directive et sur la possibilité de retenir une période de référence annuelle pour le calcul du temps d'activité hebdomadaire. Les orientations du Gouvernement français tendent, d'une part, à exclure de l'application de la directive les activités opérationnelles liées à la défense et à la sécurité nationale et, d'autre part, à veiller au respect de l'esprit de la directive qui consiste à préserver la santé des militaires, sous la responsabilité de la hiérarchie militaire, conformément aux principes fondateurs du statut général des militaires. Il a été, par ailleurs, rappelé par le chef des armées, le 25 novembre dernier devant le CSFM, que le temps d'activité d'un militaire ne se décompte pas.		
12_01	82		Malgré une transformation des armées réussie dans son ensemble et une attention continue à cette catégorie de personnel, le Haut Comité constate l'existence de motifs d'insatisfaction parmi les militaires du rang. S'ajoutant à un sentiment général d'incertitude, des données objectives dont notamment le taux de sélection ou les insuffisances de leur cadre statutaire imposent aux armées de ne pas rester sans réaction. Le Haut Comité recommande de définir une stratégie qui rendra les armées capables d'assurer le renouvellement des ressources humaines sur le long terme. Cette stratégie devrait reposer sur une évolution de la gestion de cette population et sur une reconnaissance du militaire du rang et de ses proches.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés				
12_02	83		Le Haut Comité constate que la situation juridique des militaires du rang fait l'objet d'un traitement différent de celui de toutes les autres catégories de militaires. En se fondant sur l'expérience acquise au cours de ces dix années de professionnalisation, le Haut Comité recommande de conserver le régime de militaire engagé mais d'adopter un statut particulier des militaires du rang. En outre la réglementation applicable aux volontaires, qui avait été conçue pour faciliter la transition vers la professionnalisation, doit être renouvelée, afin de devenir notamment un instrument permettant d'attirer vers le métier des armes pour une période courte, non renouvelable, des jeunes gens qui pourraient hésiter dans un premier temps à s'engager plus durablement.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés				
12_03	84		Le Haut Comité estime que la Journée défense et citoyenneté (JDC) est fondamentale en ce qu'elle permet de s'adresser à l'ensemble d'une tranche d'âge. Il recommande que celle-ci ne soit plus conçue comme un rendez-vous isolé. Son intérêt devrait être expliqué en amont et des rendez-vous entre les jeunes et les armées pourraient être proposés, correspondant aux étapes d'entrée dans la vie active des jeunes citoyens.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés				

12_04	85	<p>Le Haut Comité recommande de suivre la perception par les militaires recrutés de l'adéquation entre leurs souhaits initiaux et la réalité de leur emploi après une première période de pratique.</p> <p>Il recommande, lorsque la procédure de recrutement le permet, de mettre en œuvre un parcours de recrutement qui intègre une information sur le terrain des conditions d'exercices du métier de militaire du type préparation militaire.</p> <p>Il recommande qu'une attention particulière soit portée sur la durée de la phase de recrutement afin de mieux répondre aux aspirations des jeunes recrues.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_05	86	<p>Le Haut Comité recommande de veiller à ce que les perspectives présentées aux futures recrues en matière d'acquisition de compétence professionnelle soient réalistes et conformes avec ce qui est pratiqué en cours d'engagement.</p> <p>Il recommande de formaliser les responsabilités des tuteurs et de mettre en place des moyens de reconnaître leur mission.</p> <p>Dans cette logique d'individualisation du conseil aux jeunes recrutés, le Haut Comité recommande l'identification claire d'une cellule de référence par métier, disponible et facilement accessible pour les militaires recrutés.</p> <p>Le Haut Comité recommande que soit proposé systématiquement un contrat d'au moins quatre ans afin de lier l'engagement initial au droit à la reconversion, et d'améliorer ainsi l'attractivité des carrières courtes dans les armées.</p> <p>Le Haut Comité recommande que la formation des engagés s'inscrive dans une logique de formation au poste, en favorisant une forme d'alternance entre le travail en école et le travail en unité, tout en développant une perspective d'acquisition systématique de certificat professionnel pour ceux qui ne souhaitent pas prolonger leur engagement.</p> <p>Le Haut Comité maintient sa recommandation d'augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_06	87	<p>Le Haut Comité recommande que la fin de service des militaires du rang, que l'institution a décidé de garder en son sein, fasse l'objet d'une réflexion spécifique, de nature à offrir une fin de parcours professionnel mieux sécurisée.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_07	88	<p>Le Haut Comité a pris note des évolutions indiciaires conduites ces dernières années. Il estime que la situation indiciaire devra cependant être réexaminée dans le cadre des constats figurant au présent rapport.</p> <p>Le Haut Comité considère qu'un dispositif permettant de reconnaître les responsabilités ou qualifications des militaires du rang dans l'échelon terminal de leur grade pourrait être appliqué, en s'inspirant des dispositifs existant applicables aux autres catégories socioprofessionnelles.</p> <p>Le Haut Comité recommande la création d'un indice terminal s'approchant des indices terminaux des autres catégories C de la fonction publique civile. Cette mesure aurait pour conséquence d'ouvrir l'échelle des rémunérations des militaires du rang, toujours peu progressive en comparaison de celle des sous-officiers et des officiers.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_08	89	<p>Le Haut Comité recommande de revoir l'ensemble de la politique d'attribution des primes en prenant en compte à la fois les besoins des armées et la nécessaire reconnaissance des services effectués. Le Haut Comité souhaite que ces évolutions interviennent progressivement.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_09	90	<p>Le Haut Comité recommande que des efforts soient effectués sur la durée d'engagement, pour soutenir les engagés en cours de carrière, en fonction des besoins spécifiques de chaque année. Trouver un meilleur compromis en termes de flux de recrutement, de moyenne d'âge et de maintien d'expérience, peut procurer des résultats importants sur le plan budgétaire.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			

12_10	91	<p>Le Haut Comité réitère les recommandations formulées dans son second rapport (2008) à propos du logement des militaires et souligne la nécessité d'une politique globale et ambitieuse.</p> <p>Il recommande, comme le propose le Haut Conseil de la santé publique, que soit mis en place un dispositif de surveillance des inégalités de santé et d'accès aux soins.</p> <p>Il recommande qu'une attention particulière soit portée à la question de l'accès aux soins des militaires du rang, ainsi qu'à l'information de leur conjoint.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_11	92	<p>Le Haut Comité souligne l'importance des dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 comportant des modifications au code de la défense, notamment en ce qui concerne le détachement et l'intégration de militaire du rang au sein de la fonction publique civile. Le Haut Comité recommande la mise en place d'un suivi exigeant de l'application de ces dispositions.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_12	93	<p>Le Haut Comité recommande le renforcement des actions conduites au profit des militaires du rang, pour faciliter les reclassements dans le secteur public, en particulier dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_13	94	<p>Le Haut Comité maintient sa recommandation de modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition minimale de service ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, pour en réduire fortement la durée. Il y voit un élément supplémentaire de fidélisation.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_14	95	<p>Le Haut Comité recommande de favoriser toute mesure de nature à renforcer l'identité des militaires du rang au sein de la communauté militaire ou vis-à-vis de la société civile. La question de l'appellation «militaire du rang» pourrait elle-même faire l'objet d'une réflexion associant les intéressés eux-mêmes.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_15	96	<p>À la lumière des constats précédents, le Haut Comité recommande de veiller au parallélisme des mesures indiciaires entre les différentes catégories militaires et civiles.</p> <p>Le Haut Comité recommande de mettre en œuvre les mesures liées à la refondation du système indemnitaire des militaires, dernier volet de la rénovation du statut général des militaires. Le décalage pourrait s'accroître avec plusieurs catégories civiles de la fonction publique civile si leur montant n'était pas réévalué. Sauf à perdre de leur spécificité, les primes opérationnelles ou compensant les sujétions proprement militaires ne devraient pas servir d'outil de réaligement sur les civils à profession équivalente.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_16	97	<p>Le Haut Comité a pris en compte les efforts conduits par le ministère en matière de soutien aux familles. Toutefois il maintient sa recommandation émise dans le premier rapport précisant de replacer ces mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints, (...), au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société. Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des dispositions prises.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_17	98	106 <p>Le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la réservation de 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics.</p> <p>Le Haut Comité recommande de conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés	1	<p>Le ministère, dans le dialogue établi avec le ministère de l'éducation nationale, envisage-t-il d'aborder des discussions relatives à la recommandation du HCEM ?</p> <p>S'il est toujours envisageable d'aborder ces propositions lors d'une rencontre avec le ministère de l'éducation nationale, il convient toutefois de rappeler que la gestion des personnels de l'éducation nationale est déconcentrée au niveau des académies et des services départementaux. Il ne pourrait donc s'agir que d'une convention-cadre, à décliner académie par académie et service départemental par service départemental. Au demeurant, en 2016, sur 99 personnels enseignants qui ont sollicité le concours de l'ARD en vue d'une mutation pour rapprochement de conjoint, 46 ont reçu une réponse favorable.</p>	

12_18	99	<p>Dans le prolongement de la première partie de l'étude des rémunérations qui préconise de veiller au parallélisme dans l'application des mesures indiciaires, le Haut Comité recommande une mise en œuvre sans délai de tout nouveau dispositif applicable à la fonction publique civile.</p> <p>Le Haut Comité recommande que le ministère de la défense soit associé à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire.</p> <p>Le Haut Comité recommande que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'État prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir.</p> <p>Le Haut Comité recommande d'étudier l'intérêt, comme le pratiquent les Britanniques, d'intégrer le suivi des rémunérations de l'encadrement supérieur des armées à celui du reste de l'encadrement supérieur de la fonction publique civile.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_19	100	<p>Le Haut Comité maintient sa recommandation d'attribuer de manière plus sélective la nouvelle bonification indiciaire, en relation avec une réflexion plus large à conduire sur la reconnaissance des responsabilités.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_20	101	<p>Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de : « Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance ».</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_21	102	<p>Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de : « Rechercher comment valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain qui, à tous grades, constituent le cœur du métier militaire ».</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_22	103	<p>Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de : « Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière. »</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_23	104	<p>Le Haut Comité recommande qu'un soin particulier soit apporté au maintien de la qualité du service de la solde durant toute la phase de montée en puissance du futur dispositif.</p> <p>Cette démarche doit également s'accompagner de simulations d'ensemble et individuelles des rémunérations modifiées. En particulier, des simulations d'enchaînement de situation devraient être envisagées. Une simulation financière pourrait être fournie lors de chaque mutation.</p> <p>Le Haut Comité recommande qu'un dispositif permanent de concertation entre le ministère de la défense et le ministère en charge de la fonction publique soit mis en place, afin d'assurer la cohérence du dispositif prévu avec les réformes en cours au sein de la fonction publique civile. Celui-ci devrait permettre également de mieux éclairer les travaux des conseils de la fonction militaire des armées et du conseil supérieur de la fonction militaire.</p> <p>Le Haut Comité recommande de conserver le caractère global de l'indemnité pour charges militaires.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
13_01	105	<p>Le Haut Comité recommande que le personnel féminin servant dans des métiers ou spécialités où le taux de féminisation est particulièrement faible fasse l'objet d'une gestion adaptée, comme cela est pratiqué pour certaines spécialités de haute technicité aux effectifs réduits.</p>	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_02	106	<p>Le Haut Comité considère que, compte tenu de leur engagement et de la spécificité de leur métier, les militaires ne peuvent se voir tout simplement transposer les règles et comportements de pratique professionnelle en vigueur dans l'ensemble de la société. Les exigences opérationnelles doivent être placées en amont de toute réflexion sur la transposition de ces règles professionnelles à la communauté militaire. En conséquence la parité, au sens strict et mathématique du terme, entre femmes et hommes ne peut pas constituer un objectif applicable dans l'institution militaire.</p>	2013	7	Femmes dans les forces armées			

13_03	107	Les mesures de transformation des armées ne produisent pas les mêmes effets sur les militaires, femmes ou hommes. Il est donc indispensable d'analyser leur impact sur le processus de féminisation. Le Haut Comité considère donc, comme lors de la phase de la professionnalisation, que celui-ci doit être tout particulièrement évalué et maîtrisé.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_04	108	L'analyse des évolutions constatées, positives ou négatives, du taux de féminisation dans les secteurs civils d'activités, notamment les secteurs tertiaire et industriel, doit pouvoir éclairer les réflexions qui sont à mener pour déterminer l'impact d'un changement de format des armées sur leur taux de féminisation.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_05	109	Les femmes ont toute leur place dans les forces armées. Ce principe d'accès à un emploi doit être le même pour les femmes que pour les hommes. Il doit être fondé sur les compétences et la capacité, physique, psychologique et intellectuelle, d'exercer le métier militaire et non sur une considération de sexe.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_06	110	La Journée de défense et de citoyenneté, que l'ensemble d'une classe d'âge doit suivre, est la première, et souvent la seule, opportunité de rencontre entre les jeunes et les armées. Le Haut Comité maintient son constat du caractère fondamental de cette journée de défense et de citoyenneté en ce qu'elle offre la seule opportunité de s'adresser à l'ensemble d'une tranche d'âge. Il recommande que cette journée ne soit plus conçue comme un rendez-vous isolé. Son intérêt devrait être expliqué en amont et des rendez-vous entre les jeunes et les armées pourraient être proposés, correspondant aux étapes d'entrée dans la vie active des jeunes citoyens. Son organisation doit bénéficier d'une forte priorité, avec, par exemple, l'emploi de jeunes réservistes, proches de la génération qui y participe et dans la mesure du possible la participation de militaires d'active, capables de témoigner de l'actualité du fait militaire dans la société. Le Haut Comité recommande que la présentation de témoignages de femmes militaires soit intégrée au programme de la JDC et que la présence de femmes militaires dans l'encadrement de cette journée soit recherchée. Un document de l'établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense (ECPAD) de 2010 qui illustre les métiers pratiqués par les femmes pourrait être remis à cette occasion.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_07	111	47	Le Haut Comité recommande de renforcer l'affectation de militaires féminins dans les centres de recrutement et, à défaut, de faire appel à des femmes réservistes pour témoigner de leur expérience et ainsi rendre visible la place des femmes dans les armées.	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	Le ministère peut-il communiquer au HCECM des éléments chiffrés de l'évolution effective de l'affectation de militaires féminins dans les centres de recrutement ? Le taux de féminisation dans les centres de recrutement est dans l'ensemble très supérieur au taux de féminisation propre à chaque armée ; ainsi, dans l'armée de terre, armée dans laquelle le taux de féminisation est de 10%, les centres de recrutement sont, quant à eux, féminisés à presque 20%, ce qui assure la présence d'un personnel féminin dans presque tous les CIRFA « Terre » (au nombre de 105). Ce taux est de 45% dans les centres de recrutement de l'armée de l'air. Cet accueil, dans un environnement toujours accueillant des candidates au recrutement, témoigne de la volonté des armées de favoriser le mieux possible le recrutement des militaires féminins.
13_08	112	Dans le processus de recrutement, le Haut Comité recommande également de ne pas céder, par commodité, à la tentation de renoncer au recrutement de femmes dans certaines spécialités ou types d'unités.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_09	113	Le Haut Comité recommande que l'encadrement des écoles d'officiers comporte un nombre significatif de cadres féminins à l'instar de ce qui existe dans les écoles de sous-officiers.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_10	114	Le Haut Comité recommande que les contacts institutionnalisés entre les classes préparatoires des lycées militaires et les grandes écoles d'officiers fassent l'objet d'une réflexion conduite par l'institution. Les officiers-élèves les plus anciens, et non ceux qui viennent d'y intégrer, pourraient, par exemple, se charger de maintenir les liens traditionnels avec les élèves des classes préparatoires à la place de ceux qui viennent d'intégrer l'école d'officier.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_11	115	Le Haut Comité recommande de renforcer les échanges avec les établissements de l'enseignement supérieur, y compris avec les autres grandes écoles.	2013	7	Femmes dans les forces armées			

13_12	116		Le Haut Comité recommande, en appui d'une attitude rigoureuse de l'encadrement, la mise en place, sous l'égide du Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits, de modules de formation centrés sur la problématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de tous les centres et écoles de formation initiale.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_13	117		Le Haut Comité recommande que les barèmes d'aptitude physique soient en permanence adaptés aux stricts besoins nécessaires à la tenue des emplois militaires actuels ou futurs du personnel considéré afin que celui-ci ne soit pas placé, malgré lui, dans une situation de risque non maîtrisé. Des épreuves physiques restent néanmoins indispensables quelle que soit la spécialité envisagée, même s'il convient de distinguer les épreuves de sélection initiale qui peuvent être différenciées de celles qui sont nécessaires lors d'un choix de spécialité.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_14	118		Le Haut Comité recommande de porter un soin particulier à l'adaptation des uniformes, parmi lesquels les tenues de combat, à la morphologie du militaire, quel que soit son sexe. Il serait judicieux de créer un modèle d'insigne de grade à porter sur les tenues civiles des femmes militaires enceintes qui recourent à la faculté qui leur est offerte de ne pas porter l'uniforme.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_15	119		Le Haut Comité renouvelle son attachement aux correspondants «mixité» qui doivent être présentés à tout nouveau recruté, en particulier féminin, dès son arrivée en unité.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_16	120		Le Haut Comité recommande qu'un guide à l'usage des militaires soit élaboré en vue d'informer le personnel sur les mesures de prévention et la conduite à tenir dans un cas de comportement répréhensible.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_17	121	54	Afin de ne pas placer des militaires dans une situation d'isolement au sein d'un groupe du sexe opposé, le Haut Comité recommande de ne féminiser qu'un nombre donné d'unités dans lesquelles la proportion de femmes ne sera pas inférieure à un seuil défini par type d'unité. Cette politique doit être préférée à une forme d'éparpillement, favorable au découragement de celles et de ceux qui se sentent isolés.	2013	7	Femmes dans les forces armées	2	Le ministère (ou les armées) a-t-il (ont-elles) défini une proportion minimale de militaires féminins qu'il convient d'affecter au sein d'une unité pour éviter le phénomène d'isolement ? Les affectations sont déterminées au regard des besoins de l'institution, des spécialités et des desiderata des intéressées ; aucune des armées n'a défini de proportion minimale de militaires féminins à affecter au sein d'une unité pour y éviter un phénomène d'isolement. Pour autant cette situation est suivie avec beaucoup d'attention et aucun cas d'isolement n'a été relevé ; à titre d'exemple, les deux régiments les moins féminisés de l'armée de terre ont respectivement 3 et 8 femmes militaires.	
13_18	122	55	Dans le cadre d'une rénovation souhaitable du dispositif des quartiers libres et des autorisations d'absence et à la lumière du retour d'expérience sur la mise en pratique depuis 2006 de la directive applicable au sein de la marine nationale, le Haut Comité recommande aux autres forces armées de s'inspirer de cette directive, dans le respect des principes du statut général des militaires. Le Haut Comité réitère sa recommandation de mettre au point les procédures nécessaires pour disposer de données fiables et régulières sur la durée du temps de service dans les forces armées et sur les absences entraînées par les activités opérationnelles.	2013	7	Femmes dans les forces armées	3	Le ministère peut-il faire part au HCECM des principales conclusions de ce groupe de travail au sein de l'armée de l'air, voire des autres armées si elles ont adopté un tel dispositif ? Traduisant la volonté du Président de la République de voir améliorer la condition du personnel militaire, particulièrement depuis la mise en œuvre de l'opération Sentinelle en janvier 2015, il a été créé une indemnité d'absence cumulée (IAC) par décret n°2016-1502 du 7 novembre 2016. Le principe de cette indemnité est d'indemniser la répétition des absences du militaire liées aux activités opérationnelles auxquelles il participe. Pour bénéficier de l'IAC, le militaire doit avoir effectué plus de 150 jours d'activités opérationnelles, ayant donné lieu au versement d'une ou plusieurs indemnités déjà existantes. (ISSE, ISC, ISAPB, AOPER). Cette mesure mise en œuvre en 2017 pour les services effectués en 2016 permet de disposer de données partielles sur les absences entraînées par les activités opérationnelles. Toutefois, consciente que le périmètre des indemnités opérationnelles retenues excluait de facto certains jours d'absence susceptibles de concourir à la suractivité, la DRHMD a saisi le guichet unique en mars 2017 pour demander une extension du champ des activités opérationnelles prises en compte au titre du versement de l'indemnité d'absence cumulée (primes non-cumulables, journées d'absence non éligibles à primes opérationnelles,..) et ce dans l'attente de la nouvelle politique de rémunération des militaires.	
13_19	123		Le Haut Comité recommande d'employer, quand cela est possible, des réservistes opérationnels pour remplacer le personnel en congé pour raisons familiales pour une durée significative.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_20	124		Le Haut Comité recommande la généralisation de l'intégration des procédés d'enseignement à distance, avec pour objectif de pouvoir faire suivre une part importante des formations au sein de l'unité d'affectation.	2013	7	Femmes dans les forces armées			

13_21	125	57	Le Haut Comité recommande d'assouplir les règles d'âge pour l'accès à certains postes qualifiants ou pour l'accès à certaines formations. Cette mesure serait généralement applicable aux militaires femmes et hommes.	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	Dans cette proposition, le HCECM visait entre autres le concours d'accès à l'école de guerre où les règles (soit en âge, soit en temps de grade) pourraient pour le militaire féminin tenir compte des périodes d'absence liées à la maternité. Ce point est-il examiné par les armées ? D'une manière générale, les textes réglementaires permettent de prendre en compte les périodes d'absence liées à la maternité. En effet dans l'armée de Terre une femme enceinte peut se désister du concours de l'Ecole de Guerre, même en ayant bénéficié de la préparation au concours, sans décompte de sa candidature. Par ailleurs, les créneaux d'âges du concours jusqu'à 41 ans permettent d'offrir une plage possible de respiration familiale avant de préparer le concours et de débiter une deuxième partie de carrière de brevétés (maternité, congé parental, congé pour convenance personnelle pour élever un enfant de moins de 8 ans.). Cette possibilité est peu connue des administrés, le cadencement « normal » étant d'enchaîner : temps de commandement d'unité élémentaire et préparation du concours (à compte de 32 ans environ). Une réflexion est actuellement en cours à ce sujet. Dans la Marine, le créneau pour se présenter à l'EdG se situe entre LV+6 et LV+9. La disposition consistant à étendre ce créneau au cas de prise d'un congé maternité ou de congé parental est précisé dans les dispositions de l'instruction relative à l'attribution du BEMS : « Le congé maternité et les interruptions volontaires de service, en particulier le congé parental, dans le créneau de 6 et 9 ans l'ancienneté de grade, allongent d'autant la période ouverte pour présenter le concours. Leur total mensuel est arrondi à l'année supérieure. » Enfin dans l'armée de l'air, il n'y a pas de cas particulier pour le personnel féminin dans le cadre du concours de l'école de guerre. Toutefois, l'école de guerre prend en compte la décision prise par le CEMAA en comité stratégique (2011) afin d'augmenter la présence des officiers personnels navigants en unité opérationnelle. La barre « haute » de candidature résulte de la Base aérienne XXIe siècle (avoir effectué la scolarité de l'école de guerre avant de commander une escadre entre N+18/N+20)		
13_22	126		Le Haut Comité recommande la généralisation des entretiens de carrière. Ceux-ci doivent pour partie correspondre à des étapes bien identifiées du parcours professionnel mais également répondre à la demande des intéressés quand ceux-ci se trouvent devoir consacrer du temps à leur environnement familial, avec l'objectif d'éviter un départ prématuré de l'institution et d'optimiser ainsi l'investissement en formation.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13_23	127	58	Le Haut Comité recommande la rédaction d'un guide de la parentalité qui serait remis à tous les militaires, futurs ou jeunes parents, hommes et femmes.	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	Le guide de la parentalité est-il achevé et diffusé ? Le guide de la parentalité a été rédigé et sera diffusé au second semestre 2017. Le HCECM sera destinataire du guide lors de sa diffusion.		
13_24	128		Le Haut Comité recommande d'étudier la création, suivant un régime à définir, d'un congé d'éducation ouvert aux hommes comme aux femmes.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13_25	129		Le Haut Comité recommande la tenue à jour, dans chaque base de défense, d'un site Internet dédié à la parentalité, référence accessible à tous les futurs ou jeunes parents, les informant en particulier de l'existence des dispositifs et des moyens de garde d'enfants dans leur affectation.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13_26	130	61	Le Haut Comité recommande d'évaluer régulièrement le besoin de garde des enfants en bas âge et d'inclure, en fonction des budgets disponibles pour l'action sociale, des structures de garde adaptées aux contraintes militaires dans chaque emprise d'une taille à définir.	2013	7	Femmes dans les forces armées	4	Le ministère peut-il informer le HCECM du bilan de l'aide financière mise en place pour faire face aux frais d'accueil périscolaire établi en principe en septembre 2016 ? Pour l'année scolaire 2014-2015 : - le nombre dossiers déposés pour l'aide à l'accueil périscolaire des enfants de 6 à 11 ans s'élève à 1 143 ; - le nombre de dossiers acceptés est de 983 pour un montant total de 103 720 euros Pour l'année scolaire 2015-2016 : - le nombre dossiers déposés pour l'aide à l'accueil périscolaire des enfants de 6 à 11 ans s'élève à 1 098 ; - le nombre de dossiers acceptés est de 954 pour un montant total de 101 180 euros. La distinction entre les demandes exprimées par les militaires et civils n'a pu être effectuée. Il est précisé qu'un groupe de travail du conseil central de l'action social (CCAS) s'est réuni au second semestre 2016 pour examiner les évolutions susceptibles d'être retenues dans le cadre du retour d'expérience effectué au premier trimestre 2016 auprès du réseau social. Le dispositif adopté dans le cadre de la circulaire du 2 mars 2015 a été reconsidéré et a débouché sur l'adoption d'une nouvelle circulaire signée le 23 février 2017 plus favorable aux ressortissants de l'action sociale de la défense.		
13_27	131		Le Haut Comité prend acte que les directions des ressources humaines et des personnels veillent à gérer les couples de militaires sans créer d'injustice vis-à-vis des autres couples.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13_28	132		Le Haut Comité recommande qu'une étude soit conduite, par le Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits, sur les départs spontanés de l'institution en distinguant les cas des militaires masculins de ceux des militaires féminins.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13_29	133		Le Haut Comité recommande que les opérateurs de reconversion encouragent les femmes militaires à suivre une formation professionnelle et les soutiennent lorsqu'elles s'engagent dans cette formation, comme ils le font pour le personnel militaire masculin.	2013	7	Femmes dans les forces armées				

13_30	134		Le Haut Comité est favorable à la mise en place d'un observatoire par le ministère de la défense. Celui-ci pourrait s'intéresser aux questions de parcours professionnel, de mesures de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, et d'autres sujets intéressant la condition militaire, qui doit être au cœur de ses travaux - notamment l'impact des transformations du ministère de la défense sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. Il pourrait être rendu compte au ministre de la défense, selon une périodicité annuelle, des travaux de l'observatoire. »	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_31	135		Le Haut Comité juge qu'il est essentiel que cet observatoire soit conçu selon des modalités qui lui assurent la reconnaissance de la communauté militaire dans son ensemble. A cette fin, le Haut Comité propose que le Haut Fonctionnaire, qui détient de par ses fonctions un rôle central dans le fonctionnement de l'observatoire, dispose d'un référent militaire ou civil selon le statut civil ou militaire du Haut Fonctionnaire. Ce poste pourrait faire l'objet d'une désignation alternativement d'un civil puis d'un militaire. Cette parité civilo-militaire serait alors systématiquement recherchée.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_32	136		Le Haut Comité recommande d'étudier comment redonner toute sa dynamique au réseau « mixité » de l'armée de terre en vue de l'étendre, selon des modalités adaptées, à l'ensemble des forces armées.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_33	137		Le Haut Comité recommande la création d'un label « environnement familial » qui reconnaîtrait des efforts réalisés par les cellules de gestion des ressources humaines au sein des unités, vers les militaires et leur famille.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_34	138		En l'élargissant à l'ensemble des questions de condition militaire, Le Haut Comité maintient sa recommandation d'associer le ministère de la défense à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
14_01	139	79	Le Haut Comité recommande donc d'identifier et de rassembler l'ensemble des objectifs explicites ou implicites du Gouvernement, les attentes des militaires et de leurs familles et les réalisations entreprises jusqu'à présent, qu'elles aient ou non abouti favorablement. À la suite de ces travaux, il recommande d'établir un référentiel listant l'ensemble des prestations dont les militaires doivent bénéficier, en précisant, pour chacune d'elles, les enjeux qu'elles revêtent. En outre, le Haut Comité recommande de faire auditer régulièrement tant la qualité que l'organisation générale de l'administration des militaires.	2014	8	L'administration des militaires	1	Le ministère peut-il faire un point sur la façon dont l'évaluation de la qualité et l'organisation de l'administration des militaires sont assurés par la fonction d'audit ? En complément de la réponse fournie en 2016, en ce qui concerne le regroupement par famille des prestations offertes au sein du ministère, le portail Euréka a été mis en ligne le 16 octobre 2017. Il regroupe par famille les prestations, qui sont réparties en plusieurs catégories : vie pratique, habillement déplacements, démarches administratives, loisirs.	
14_02	140		À l'instar des pratiques en vigueur au sein de la gendarmerie nationale avec le forum GenCom, le Haut Comité recommande aux armées et aux services d'ouvrir un espace sécurisé et permanent de parole libre et avec modérateur, dans lequel les militaires exprimeraient leur sentiment sur divers sujets, notamment leur administration, à travers plusieurs fils de discussion. Ce mode d'expression permettrait au commandement de mieux appréhender les attentes des militaires et à ceux-ci de s'exprimer plus facilement.»	2014	8	L'administration des militaires			
14_03	141		Le Haut Comité recommande de mieux évaluer les besoins et les attentes des militaires en généralisant l'emploi d'outils comme les groupes d'écoute de militaires soutenus, l'analyse des réclamations ou les groupes de prospective et, en tant que de besoin, en associant à cette démarche les conseils de la fonction militaire et le conseil supérieur de la fonction militaire.»	2014	8	L'administration des militaires			
14_04	142		Le Haut Comité recommande de mieux évaluer les conséquences des réformes ayant des effets sur le personnel militaire en recourant de façon plus systématique à des études d'impact.»	2014	8	L'administration des militaires			

14_05	143		Il recommande également de mettre à jour les dispositions du Code de la défense touchées par la création des bases de défense afin de définir les missions, les compétences et les responsabilités.»	2014	8	L'administration des militaires				
14_06	144	84	Le Haut Comité recommande : * de compléter le dispositif d'évaluation des performances de l'administration des militaires en élargissant le panel des militaires qui participent à la QSR ; * de mettre en place des indicateurs interarmées permettant d'objectiver la performance des soutiens, notamment dans le domaine des ressources humaines ; * de recourir davantage à des enquêtes de satisfaction ; * de stabiliser, une fois mis en place, l'emploi de ces outils pour en tirer tout le profit possible.»	2014	8	L'administration des militaires	1	Le ministère peut-il faire un point au HCECM des conclusions des travaux menés sur le PRSS ? La directive annuelle de la qualité du service rendu en date du 1er septembre 2016 a pris en compte les conclusions du groupe de travail concernant la QSR rénovée, à savoir : - représentativité dans CHEOPS des formations soutenues (actuellement 1 235 formations abonnées) - simplification de la procédure de traitement de la QSR (25 domaines évalués contre 65 sous-domaines auparavant) - formalisation de la boucle retour vers l'ensemble des acteurs de la QSR (réponses des COMBdD vers les soutenus suite aux QSR trimestrielles et réponses du CICoS aux COMBdD suite aux QSR mensuelles) Notion de QSR individuelle ou QSR SILLAGE Les demandes de prestations via le SI Sillage ou APSI-GI peuvent désormais faire l'objet d'une évaluation systématiquement proposée en fin de prestation, ou en cas de refus. Ces données concernant Sillage vont être prochainement intégrées dans le SI CHEOPS (portail d'information décisionnel). Dans la nouvelle QSR, le domaine RH est scindé en trois nouveaux domaines distincts : - frais de déplacement et changement de résidence - rémunération (solde des militaires et traitement des personnels civils) - ressources humaines (administration et gestion du personnel militaire et civil)		
14_07	145	85	Le Haut Comité recommande que tous les militaires puissent accéder aux services locaux des bases de défense, dans les conditions établies par l'autorité hiérarchique. Cette observation concerne en particulier les militaires du rang, parfois écartés de cette possibilité.»	2014	8	L'administration des militaires	1	Le projet de modernisation de la relation soutenant-soutenu, rebaptisé Euréka, vise à mettre en place une plateforme de services accessible sur Intradef et sur Internet à tout le personnel militaire et civil de la Défense. L'objectif est de simplifier la vie du soutenu par la numérisation tout en améliorant la performance des soutiens. Ce projet des subdivise en deux phases : • Une expérimentation du Portail simplifié (phase 1 du projet Euréka) se déroule du 16 octobre à la fin décembre 2017 sur 5 bases de défense (Angers-Le-Mans Saumur, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Evreux, Marseille). Elle vise à fédérer et à simplifier l'accès aux services d'appel au soutien au sein d'une même interface. Cette expérimentation s'insère dans le projet de numérisation inscrit dans la feuille de route ministérielle du 9 août 2017. Elle constitue un premier palier vers l'unification, la simplification et la digitalisation de l'accès au soutien. • Les travaux relatifs au développement d'une plateforme numérique d'accès au soutien (phase 2 du projet Euréka) sont en cours. Cette plateforme vise à donner un accès plus direct aux fonctionnalités des soutiens. Elle regroupera des services communs aux soutenus (espace personnel avec authentification unique, gestion de données personnelles, workflow de suivi des demandes, gestion des RdV, QSR individualisée, etc.). Elle vise à offrir progressivement un accès plus direct et plus simple aux fonctionnalités offertes par les SI des soutenus. Cette plateforme sera mise en place à moyen terme.		
14_08	146		Pour faciliter la vie des personnels soutenus, le Haut Comité recommande de prévoir l'ouverture de certains services à l'heure du déjeuner et un peu après l'heure habituelle de fin de service.»	2014	8	L'administration des militaires				
14_09	147	86	Le personnel administratif devrait être formé à l'accueil (courtoisie, écoute, empathie), pour être en mesure de répondre au mieux aux attentes des militaires soutenus, y compris dans des situations difficiles.	2014	8	L'administration des militaires		4	Les militaires assurant une fonction de soutien adminis-tratif de proximité reçoivent-ils une formation à l'accueil des administrés ? Les militaires du corps de soutien technique et administra-tif de la gendarmerie nationale (CSTAGN) reçoivent une formation théorique et pratique sur les aspects relationnels (principe de politesse et de comportement, bases de la communication, techniques d'accueil téléphonique...). L'ensemble de ces thématiques, dispensé au cours de la formation initiale, représente un total de 12 heures de cours dont 8 heures d'exercices pratiques.	
14_10	148	86	Le Haut Comité recommande que tous les militaires - et d'abord les militaires du rang - soient en mesure d'accéder facilement à l'Internet et à l'intradef.	2014	8	L'administration des militaires	1	Le Haut Comité observe que l'accès à l'Intradef est difficile pour les militaires du rang affecté dans les unités opérationnelles. Le ministère envisage-t-il des mesures pour améliorer cette situation ? Quelles pourraient en être les échéances ? Pour simplifier les procédures administratives et faciliter l'accès aux différentes informations et prestations, le service du commissariat des armées ouvrira plus de 200 espaces ATLAS, situés au sein des enceintes militaires et ouverts sur de larges plages horaires. Ces espaces seront l'équivalent d'une « maison des services publics » appliqué aux armées : accueil physique et bornes numériques. L'expérimentation de cet espace à Angers s'est révélée très concluante. Le déploiement au niveau national débutera en 2018. Par ailleurs afin de simplifier et de renforcer la lisibilité et l'accès à l'accompagnement social des ressortissants de la communauté de défense, une offre digitale de service sera développée au travers de l'e-social des armées.		

14_11	149	86	<p>Le Haut Comité recommande de consentir un effort dans la conception des sites Internet et intradef ministériels afin que les militaires soutenus et leurs familles puissent trouver les informations qui leur sont utiles le plus facilement possible.</p> <p>Dans l'idéal, à partir d'un modèle commun, chaque base de défense devrait administrer un site intradef et un site Internet, simples d'emploi, mettant en ligne l'ensemble des informations administratives utiles aux militaires et à leurs familles (identification des acteurs, numéros de téléphones, horaires « d'ouverture », présentation des procédures, foire aux questions, etc.).</p> <p>Les informations en ligne sur l'Internet devraient également être conçues pour être consultées depuis des téléphones mobiles.</p>	2014	8	L'administration des militaires	4	<p>Le ministère confirme-t-il que ce calendrier (2017) sera respecté ?</p> <p>En 2016, le ministère a poursuivi le développement d'outils qui vont permettre de faciliter la vie quotidienne de l'administré, parmi lesquels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP) déployé, à partir d'avril 2017, en phase expérimentale sur le périmètre des populations de la Marine nationale et en septembre 2018 pour l'ensemble du personnel militaire et civil du ministère. Cet outil fournit, à chaque agent, des documents liés à sa rémunération (bulletin mensuel de solde et de paie) à son compte « nouvelle bonification indiciaire (NBI) » et à celui de sa retraite (compte individuel de retraite) qui seront directement consultables en ligne depuis l'Internet. L'édition des bulletins en version papier sera maintenue jusqu'à septembre 2018. Après cette période d'expérimentation et après validation par les armées directions et services, les agents bénéficiaires disposeront exclusivement de leur bulletin de solde ou de paie au format dématérialisé. - Le portail de demande d'une pension militaire d'invalidité (Portail PMI) permettra à un bénéficiaire d'initialiser sa demande et aux acteurs RH ainsi qu'à la sous-direction des pensions de réduire le délai de son traitement, de les suivre via des indicateurs et de communiquer sur un état d'avancement du dossier (déploiement prévu pour septembre 2017). - Par ailleurs, des initiatives sont engagées au sein du ministère pour offrir des services aux militaires et à leurs familles. Ils feront l'objet de « proof of concept » (POC), c'est-à-dire d'outils expérimentaux qui seront, pour les plus probants, retenus et généralisés. S'agissant du volet « bases de défense », il relève de la compétence de l'EMA et de la DCSCA. 		
14_12	150	87	<p>Le Haut Comité recommande de faciliter l'identification des correspondants administratifs des militaires, quel que soit le canal emprunté (déplacement physique, appel téléphonique, courrier, courriel, site web).</p> <p>Il recommande en particulier d'améliorer l'annuaire en ligne de l'intradef, Annudéf, en permettant de trouver l'identité et les coordonnées des personnes en fonction de leur place dans l'organisation.</p>	2014	8	L'administration des militaires	4	<p>Ce service « pages jaunes » de l'@nnudéf est-il opérationnel ?</p> <p>Le service « pages jaunes » de l'@nnudéf est déployé et opérationnel.</p>		
14_13	151	87	<p>Le Haut Comité recommande de communiquer aux militaires soutenus ou à leurs familles, dans chacune des démarches qu'ils accomplissent, le nom de l'agent en charge de leur dossier, ainsi que le délai prévisionnel de traitement de leur dossier.</p> <p>Il recommande également d'adapter les systèmes d'information d'administration et de gestion ainsi que les portails de prestations comme Sillage pour permettre un suivi - ou « tracking » - efficace du traitement des demandes, au-delà de la simple information consistant à dire qu'il est « en cours ».</p>	2014	8	L'administration des militaires	1	<p>Cette obligation est-elle désormais en vigueur ?</p> <p>L'obligation de renseigner la date prévue de fin de prestation n'est pas entrée en vigueur. Toutefois la prochaine intégration de la QSR Sillage dans le SI CHEOPS permettra d'affiner l'analyse du besoin, le cas échéant.</p>		
14_14	152	87	<p>Dans le domaine du logement, afin d'élaborer la stratégie la plus adaptée aux attentes des militaires et de leurs familles et également pour être en mesure de mieux les renseigner, le Haut Comité recommande de consolider, à travers des partenariats, les données sur l'offre et la demande, qu'elles trouvent à s'exprimer à travers les bureaux logement ou à travers des acteurs non institutionnels.</p>	2014	8	L'administration des militaires	1	<p>Cette version 2 du portail internet est-elle opérationnelle ?</p> <p>L'évolution en version 2 du portail a été validée avec un objectif actualisé de mise en œuvre en 2018. Il comprend un volet technique et un volet « nouvelles fonctionnalités » (création d'une banque privée de logements, notamment). Les travaux, en cours de développement, intègrent des normes durcies de SSI qui imposent une homologation portant sur la mise en infogérance des SI sur Internet et contrôlée par un audit. L'homologation doit être réalisée avant avril 2018 pour poursuivre les travaux d'évolution.</p>		
14_15	153	88	<p>Le Haut Comité recommande de faire un effort pédagogique particulier pour expliquer, dans des termes compréhensibles par les non-spécialistes, les enjeux et l'application des différentes procédures administratives. Cet effort doit s'appliquer selon une stratégie multicanal (Internet, intradef, téléphone, accueil physique, dossiers papier, etc.)</p>	2014	8	L'administration des militaires	4	<p>Cette harmonisation a-t-elle pu être atteinte en 2016 ?</p> <p>De gros efforts ont été entrepris en 2016 pour simplifier et harmoniser les formations des gestionnaires RH dans le domaine de la solde par la mise en place de tutoriels de formation qui ont permis d'identifier les besoins en formation et d'y répondre et ainsi permettre de sécuriser le déploiement du nouveau calculateur Source Solde.</p> <p>Pour ce qui concerne l'information des non-spécialistes sur les enjeux et l'application des différentes procédures administratives, des documents relatifs à la solde (« memento de la solde ») et à la paie (le « qui fait quoi ? ») sont mis en ligne sur l'Intradef, à la disposition des administrés.</p> <p>Par ailleurs la stratégie multicanal se développe et le ministère (DRH-MD, SCA, ADS) travaille sur ce sujet pour étendre l'offre de services.</p>		
14_16	154		<p>Le Haut Comité recommande que les informations administratives essentielles aux militaires soutenus figurent également dans des livrets d'information « papier » remis aux militaires et à leurs familles.</p>	2014	8	L'administration des militaires				
14_17	155		<p>Le Haut Comité recommande de prévoir systématiquement, dans la formation initiale des militaires de tout grade et en tenant compte de leur niveau, un module présentant les principaux traits du fonctionnement de leur administration ainsi que des informations pratiques sur le bulletin de solde, l'habillement, le logement, etc.</p>	2014	8	L'administration des militaires				

14_18	156		Au-delà des actions aujourd'hui identifiées dans le PASS, et pour que la portée des mesures de simplification soit à la hauteur des attentes des militaires soutenus, le Haut Comité recommande de privilégier une logique similaire à celle retenue par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique dans le cadre de l'amélioration des relations entre l'administration et ses usagers. Cette logique part du principe que toute évolution doit être pensée non pas en se concentrant sur les contraintes internes de l'administration, mais en adoptant au contraire le point de vue des militaires soutenus à l'occasion de différents événements de leur vie.	2014	8	L'administration des militaires				
14_19	157	90	Le Haut Comité recommande de développer l'administration en ligne afin de gagner en simplicité, en disponibilité et en rapidité dans la réalisation des démarches administratives. Il recommande, à ce titre, la mise en place d'un portail unique « vos démarches » permettant aux militaires soutenus d'accéder à l'ensemble des procédures administratives en ligne.	2014	8	L'administration des militaires	4	Cet objectif a-t-il pu être atteint ? Le projet PR2S a dû faire l'objet d'une redéfinition du besoin, les travaux de cadrage ont donc repris. Néanmoins, et comme indiqué dans la recommandation n° 14-11/149 du HCECM, l'espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP) sera, à partir d'avril 2017, mis progressivement à la disposition du personnel militaire et civil du ministère pour fournir, à partir d'internet et pour chaque agent, son bulletin mensuel de solde et son compte individuel de retraite. Par ailleurs, les travaux conduits en 2016 sur le dossier individuel unique ont permis de définir un plan de classement unique numérique des documents dématérialisés qui sera déployé concomitamment, avec la mise en service du portail unique de saisie dans les SIRH « source Web » (horizon 2020 -2021). L'ensemble des informations relatives à la situation administrative des agents seront donc mises à leur disposition. Il s'agit en effet d'une solution de dématérialisation cohérente et unique qui répond aux besoins du ministère tout en tenant compte des exigences fixées par les démarches interministérielles en matière de classement des données.		
14_20	158	92	Le Haut Comité recommande prudence et réalisme dans la définition du calendrier des réformes ayant un impact sur l'administration des militaires, en particulier la transformation de l'organisation du soutien et la réalisation du futur logiciel de paie des militaires, dénommé « Source-solde ». Il souligne l'importance qui doit être donnée à l'expérimentation des mesures, à la durée suffisante de cette expérimentation et aux moyens d'une correcte évaluation avant leur éventuelle généralisation.	2014	8	L'administration des militaires	4	Le ministère peut-il indiquer au HCECM si, au vu de l'avancée des travaux, ce calendrier reste en vigueur ? Pour rappel, l'année 2014 a été l'année de l'analyse du besoin et de la réglementation, ainsi que de l'appel d'offre. 2015 a été l'année de la notification du contrat et des premières réalisations. 2016 a vu la fin des réalisations logicielles et les premiers tests de recette de Source Solde. Les phases de tests de Source Solde ont été planifiées afin de s'assurer que, quelle que soit la complexité de la situation des administrés, la solde sera bien calculée. Il a été choisi d'éviter toute précipitation afin de ne pas commettre les mêmes erreurs que dans le projet Louvois. Pour maîtriser la transition vers le nouveau système, il a également été décidé de réaliser un déploiement successif par armées : en premier lieu pour la marine, en second lieu pour l'armée de terre et enfin pour le service de santé des armées (SSA) et l'armée de l'air. Fin février 2017, la comparaison a débuté entre les soldes calculées avec Source Solde et les calculs réalisés avec Louvois ou à la main lorsque Louvois calcule de façon incorrecte ou pas du tout. Ces tests sont réalisés sur l'ensemble des dossiers des marins. Ils vont se poursuivre jusqu'à la fin de l'année 2017. La mise en service interviendra à l'issue. Des critères de qualité sont requis à chaque franchissement de jalons pour s'assurer du parfait fonctionnement de Source Solde dans son environnement, connecté aux systèmes qui contiennent les dossiers individuels des marins. Les mêmes étapes de tests seront ensuite répétées pour les autres vagues de déploiement.		
14_21	159		Sans remettre en cause ni l'objectif global de déflation des effectifs du ministère de la défense, ni le principe et l'organisation en bases de défense fondé sur une mutualisation nécessaire, le Haut Comité recommande que, dans l'application de la loi de programmation militaire 2014-2019, une attention extrême soit portée au soutien de proximité, en évitant, autant que faire se peut, de lui appliquer des mesures mécaniques et indifférenciées de réduction des effectifs et des crédits de fonctionnement. Ce soutien, élément structurant essentiel de la vie quotidienne des militaires, encore dans sa phase de construction, ne semble en effet pas être totalement en mesure de pouvoir faire face à l'effort supplémentaire considérable qu'il est prévu de lui demander dans les prochaines années.	2014	8	L'administration des militaires				
14_22	160		Le Haut Comité recommande également d'évaluer le plus objectivement possible et d'affecter en conséquence, les effectifs et les ressources matérielles, informatiques et budgétaires nécessaires à l'accomplissement des missions de soutien, en particulier en période transitoire où il convient de consentir une marge de manœuvre qui participe au succès des réformes.	2014	8	L'administration des militaires				

14_23	161	99	Le Haut Comité recommande d'accélérer l'harmonisation des procédures, partout où elle est possible, et particulièrement dans le domaine des ressources humaines.	2014	8	L'administration des militaires	1	Le ministère a-t-il été en mesure de déployer dès 2016 dans certains GSBD ce portail de saisie RH unifiée ? Le déploiement du portail de saisie RH unifiée (projet SOURCE WEB) n'a pas pu être réalisé en 2016. Compte tenu de son importance et de l'intérêt qu'il a suscité auprès des plus hautes instances du ministère, ce projet a nécessité une validation à l'échelon interministériel (procédure dite de l'article 3 défini par la direction interministérielle des systèmes d'information et de communication (DINSIC) des services du Premier ministre), qui a contribué à enrichir le projet par la prise en compte des recommandations émises, mais qui a généré un retard dans le traitement de la procédure de marché. Par ailleurs, le marché de réalisation de SOURCE WEB est en cours de notification. L'expérimentation est prévue de débuter au début de l'année 2018. Enfin et comme indiqué dans la recommandation n° 14-11/149 du HCECM, sans attendre le déploiement de Source Web, des initiatives sont engagées au sein du ministère pour offrir des services aux militaires et à leurs familles. Ces services feront l'objet de « proof of concept » (POC), c'est-à-dire d'outils expérimentaux qui seront, pour les plus probants, retenus et généralisés.	2	Quels sont les points sur lesquels la DGGN recherche, dans le domaine des RH, une harmonisation avec les 3 armées ? Les mesures RH mises en œuvre dans le cadre de la feuille de route s'appuient principalement sur le système d'information des ressources humaines agorha, propre à la gendarmerie nationale. Dès lors, elles sont difficilement transposables aux autres armées qui ne disposent pas de cet outil.
14_24	162		Le Haut Comité recommande de porter une grande attention à la définition du meilleur équilibre entre centralisation et proximité et aux modalités de mise en œuvre de la réforme en cours de l'organisation des soutiens, pour éviter une dégradation des prestations servies.	2014	8	L'administration des militaires				
14_25	163		Le Haut Comité recommande qu'une attention particulière soit maintenue à tous les échelons du commandement sur la détection et l'enregistrement des militaires atteints par des troubles psychiques consécutifs à leur engagement en opérations extérieures.	2014	8	L'administration des militaires				
14_26	164		Le Haut Comité recommande de porter une attention particulière aux formations et au personnel très sollicités. Il réaffirme l'ensemble des recommandations mentionnées dans ses précédents rapports sur les conséquences des activités en matière notamment de traitement des récompenses, de conditions d'octroi des permissions suite à un déploiement et de mesure de la « suractivité » des militaires.	2014	8	L'administration des militaires				
14_27	165		Le Haut Comité partage l'appréciation positive des militaires qu'il a rencontrés sur l'action du service de santé des armées en opération extérieure. Il en salue la qualité et recommande que cette capacité fondamentale soit impérativement préservée.	2014	8	L'administration des militaires				
14_28	166	72	Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il avait faite à ce sujet dès son premier rapport[3]. Il souligne qu'une connaissance objective du temps de service des militaires, en fonction des différentes situations dans lesquelles ils sont placés, est indispensable à l'évaluation de la condition militaire, notamment quant au niveau de la compensation des sujétions subies par les personnels. Il revient au ministère de la défense de fixer, en relation avec les armées, les dispositifs de mesure les plus adaptés aux spécificités du métier militaire et aux modes de fonctionnement des unités. En outre, le Haut Comité recommande à la gendarmerie (départementale) et au service du commissariat des armées de mettre en place un dispositif de mesure du nombre moyen de jours de permissions pris.	2014	8	L'administration des militaires	1	Cf. recommandation n° 11-35/81 Ces travaux sont menés en gestion par les forces armées et formations rattachées (FAFR), en parallèle de ceux relatifs au dialogue avec les instances européennes sur la mise en œuvre de la directive européenne sur le temps d'activité (Recommandation n° 11-35/81, page 138)	4	La dématérialisation des permissions via le SI Agorh@ permet une gestion fiabilisée et un suivi précis des permissions pour l'ensemble des personnels de l'institution. De plus, le commandement du service par le biais de PULSAR permet d'octroyer systématiquement l'intégralité des droits à l'ensemble des militaires. Une instruction provisoire relative aux positions de ser-vice et repos physiologique journalier des militaires de la gendarmerie est mise en œuvre depuis le 1er septembre 2016 après la mise en place de mesures d'accompagnement et de formation des échelons de commandement. Les dispositions contenues dans cette instruction revêtent un caractère temporaire dans l'attente d'une transposition de la directive n°2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Une évaluation du dispositif sera présentée au CFMG après six mois d'application. La DGGN peut-elle faire un point de situation de ce dossier ? Le ministère de l'intérieur (pour ce qui concerne la gendarmerie nationale) est effectivement engagé, aux côtés du ministère de la défense et en lien étroit avec le secrétariat général des affaires européennes, dans le processus de transposition de la directive européenne n°2003/88/CE. A terme, ce processus devrait aboutir à un décret statutaire concernant l'ensemble des militaires. Dans ce cadre, la négociation actuellement menée avec les services de la commission vise à transposer cette directive aux forces armées françaises de manière raisonnée, eu égard aux spécificités du statut militaire et du contexte de menace terroriste durable. C'est dans l'attente des conclusions de cette négociation que la direction générale de la gendarmerie nationale applique depuis le 1er septembre 2016 une instruction provisoire compatible avec la réglementation européenne, en instaurant notamment un principe de repos journalier de onze heures consécutives, assorti de dérogations. S'il est encore tôt pour mesurer de façon précise l'impact de la directive européenne sur la gendarmerie, les travaux de transposition se poursuivant devant la commission européenne, une baisse de 6 % de l'activité est d'ores et déjà constatée sur le dernier trimestre 2016 suite à la mise en œuvre de l'instruction provisoire mentionnée supra. Aussi, dans un contexte de menace élevée, la directive européenne obère le niveau de service et d'engagement opérationnel attendu et prive d'effets les mesures de renforcement des effectifs décidées. C'est pourquoi, le 27 avril 2017, l'IGA a été chargée de conduire une mission afin d'évaluer l'impact de la directive européenne sur les effectifs de la police et de la gendarmerie nationales. Le rapport définitif devrait être remis au ministère de l'intérieur prochainement.

14_29	167	<p>Le Haut Comité souligne que l'annonce tardive des mesures de restructuration désorganise les plans de mutations ainsi que les projets de vie des militaires et de leurs familles.</p> <p>Il maintient donc ses recommandations antérieures et incite à la plus grande vigilance sur cette question, afin d'éviter toute mutation non nécessaire.</p> <p>Le célibat géographique qui fragilise la famille et l'équilibre financier des ménages doit être pris en compte, autant que possible, dans la gestion des militaires. Sans désorganiser les unités et services, des directives pour faciliter des aménagements d'horaires doivent être proposées.</p>	2014	8	L'administration des militaires			
14_30	168	<p>Sans remettre en cause la politique salariale, le Haut Comité recommande de transposer immédiatement aux militaires les évolutions générales qui intéressent la fonction publique.</p> <p>En particulier, le Haut Comité recommande de veiller à ce que toutes les mesures visant à revaloriser les traitements modestes trouvent bien leur traduction en faveur des militaires du rang et des jeunes sous-officiers.</p> <p>Le Haut Comité a pris en compte les efforts conduits par le ministère en matière de support aux familles. Toutefois, il maintient sa recommandation émise dans le premier rapport précisant de replacer toutes ces mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints[4], (...), au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société.</p> <p>Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des dispositions prises.</p> <p>Pour éviter les ruptures de carrière des conjoints de militaires, le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la réservation de 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou de fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics.</p>	2014	8	L'administration des militaires			
14_31	169	<p>Pour la même raison, le Haut Comité recommande de conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires.</p> <p>Compte-tenu des difficultés à disposer d'éléments statistiques du fait de la mise en œuvre de LOUVOIS, le Haut Comité recommande de veiller tout particulièrement à ce que le logiciel Source Solde soit en mesure de produire des données statistiques permettant d'analyser la solde et ses évolutions.</p> <p>Il recommande enfin au ministère de la défense, en attendant le déploiement du logiciel Source Solde, de mettre en place un outil de suivi statistique de la solde permettant de mesurer les effets indiciaires et l'impact des mesures catégorielles.</p>	2014	8	L'administration des militaires			
14_32	170	<p>Le Haut Comité recommande de donner davantage d'importance à la politique de prévention. Il souligne le rôle primordial du commandement dans cette action.</p>	2014	8	L'administration des militaires			
14_33	171	<p>Le Haut Comité maintient les recommandations mentionnées dans ses précédents rapports visant à faire bénéficier tout militaire muté, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au logement.</p> <p>En outre, comme il l'évoque dans son 8e rapport sur l'administration des militaires, le Haut Comité recommande qu'une attention particulière soit portée à la qualité et à l'entretien courant des infrastructures d'hébergement, au bon dimensionnement du parc et à l'harmonisation des règles de calcul du montant des prestations accessoires, notamment en région Ile-de-France.</p>	2014	8	L'administration des militaires			

15_01	172		Le Haut Comité recommande de veiller, s'agissant des associations professionnelles nationales de militaires, à ce que le nouveau cadre législatif soit respecté dans sa lettre et dans son esprit. Cet objectif suppose d'informer de façon claire et complète les futures associations des moyens et des modalités de leur action et de réagir immédiatement à d'éventuelles dérives.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_02	173		Le Haut Comité recommande que la DGAFP et la direction du budget associent le ministère de la défense pour les armées, et le ministère de l'intérieur pour la gendarmerie, à la définition de la politique salariale, afin de garantir l'application simultanée aux militaires des mesures de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_03	174		Le Haut Comité recommande que la transposition à la fonction militaire des conclusions des négociations dites de « parcours professionnels, carrières et rémunérations » soit engagée le plus rapidement possible.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_04	175		Le Haut Comité recommande à l'INSEE, à la DGAFP et à l'OED de produire un effort particulier pour surmonter les difficultés du traitement statistique de la solde dues à LOUVOIS.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_05	176	87	Le Haut Comité recommande d'ouvrir une voie d'accès aux militaires contractuels et de carrière dans la « fonction publique en uniforme » et dans la fonction publique hospitalière. Cette nouvelle voie garantirait la prise en compte des mérites individuels. Elle pourrait concerner, pour les corps en uniforme, selon les besoins et selon les années, jusqu'au tiers des recrutements réalisés.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			<p>La gendarmerie offre des opportunités de recrutements à vocation interne ouvertes aux gendarmes adjoints volontaires, aux adjoints de sécurité en activité, aux militaires sous contrat des autres armées en activité ou aux réservistes de la gendarmerie (concours SOG interne dit "deuxième concours").</p> <p>A l'inverse, le dispositif de reconversion mis en place au sein de la gendarmerie permet à tout militaire de bénéficier d'une aide à la reconversion, dès lors qu'il a accompli 4 années de services effectifs ou d'une aide à l'insertion professionnelle dans le cas où il totalise moins de 4 ans de services. Ce dispositif de reconversion s'adresse en priorité aux populations à carrière courte, à savoir les volontaires (AGIV et GAV), les sous-officiers non admis dans le corps des sous-officiers de carrière et les officiers sous contrat afin de leur donner les moyens de réussir leur insertion dans le secteur civil.</p> <p>Les militaires du grade de gendarme peuvent également accéder au corps d'encadrement et d'application de la police nationale grâce à une passerelle statutaire mise en œuvre depuis en 2011.</p> <p>Le HCECM serait intéressé de savoir si cette passerelle est très demandée et si elle est numériquement bornée.</p> <p>Dans le cadre de l'ouverture réciproque de la fonction publique civile et de la fonction militaire, des modifications statutaires ont été apportées fin 2010 et début 2011, d'une part, au décret n°2004-1439 du 23 décembre 2004 portant statut particulier du corps d'encadrement et d'application de la police nationale, d'autre part, par effet miroir, au décret n°2008-952 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie.</p> <p>Ces modifications statutaires permettent dorénavant aux sous-officiers de gendarmerie du grade de gendarme d'être détachés dans le grade de gardien de la paix du corps d'encadrement et d'application de la police nationale.</p> <p>Réciproquement, les gardiens de la paix peuvent être détachés dans le grade de gendarme du corps des sous-officiers de gendarmerie. Ce détachement est prévu pour une durée de deux ans, éventuellement renouvelable pour une durée de trois ans, avant intégration dans le corps d'accueil ou retour dans le corps d'origine.</p> <p>Avant de rejoindre leur affectation, les gendarmes et les gardiens de la paix sélectionnés suivent une scolarité de deux mois, respectivement à l'école nationale de police de TOULOUSE (31) et à l'école de gendarmerie de MON-TELUÇON (03).</p>
									<p>La « passerelle police-gendarmerie » constitue pour le gestionnaire en ressources humaines un moyen supplémentaire de satisfaire les souhaits de mobilité, tant géographique que fonctionnelle, des gendarmes et des gardiens de la paix désireux d'envisager un nouveau parcours de carrière. Elle peut également constituer marginalement un levier de gestion dans le cadre des redéploiements des zones police et gendarmerie.</p> <p>Depuis le début de sa mise en œuvre en 2011, le bilan est le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Passerelle gendarmerie-police : 702 candidats (moyenne de 100 par an) pour 251 recrutés. Au 1er mai 2017, 133 militaires ont choisi à l'issue de leur détachement d'intégrer le corps d'encadrement et d'application de la police, 18 ont souhaité réintégrer leur corps d'origine. - Passerelle police-gendarmerie : 622 candidats pour 149 recrutés. Au 1er mai 2017, 74 fonctionnaires de police ont intégré le corps des sous-officiers de gendarmerie, 40 ont souhaité réintégrer leur corps d'origine. <p>Si dans les premières années de la mise en place de ce dispositif les candidatures de gardiens de la paix approchaient les 130 candidats, la gendarmerie dispose au jour d'hui d'un volume d'environ 90 volontaires.</p> <p>Il n'y a pas de bornage numérique mais le nombre de postes proposés aux gendarmes (et gardiens de la paix) en détachement par la DGP (et la DGGN pour les GPX) est d'environ 50 chaque année.</p>
15_06	177	88	Afin de mettre en œuvre de façon cohérente et non déstabilisante les dispositions de la loi de 2009 sur la mobilité, le Haut Comité recommande d'établir par décret, sur un fondement législatif si besoin est, une correspondance des grades entre corps militaires et corps de la fonction publique.	2015	9	Perspectives de la condition militaire	1		<p>Le ministère peut-il préciser ses réflexions et les options qu'il souhaite prendre sur ce dossier ?</p> <p>La DRH-MD considère que l'équivalence proposée entre grades civils et militaires ne correspond pas à la réalité des responsabilités statutairement exercées, aux conditions initiales de recrutement, aux niveaux indiciaires et aux possibilités légales de détachement, d'où sa préférence pour une commission indépendante.</p> <p>Les échanges se poursuivent néanmoins avec la DGAFP dans les conditions rappelées dans le point de situation relatif à la recommandation n° 09-14/33 du HCECM.</p>

15_07	178		Il recommande de poursuivre et de développer les efforts engagés dans la définition de qualifications, en vue de répondre aux besoins des armées et de faciliter la poursuite de la carrière professionnelle des militaires dans le secteur privé.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_08	179	89	Près de cinq ans après la généralisation des bases de défense, le Haut Comité recommande de mesurer les effets de la mutualisation des soutiens, en termes d'efficacité et d'efficience. Il recommande également, tant au ministère de la défense que dans la gendarmerie, d'évaluer les conséquences de la mutualisation au regard de la responsabilité du chef, de la motivation des militaires et de l'efficacité globale du système.	2015	9	Perspectives de la condition militaire	1	Cf. question de la recommandation 14-01/139 Il est envisagé de renforcer le rôle de l'OGZDS sur la qualité du service rendu et les projets complexes et celui du commandement de formation opérationnelle sur le soutien de proximité et à confirmer le rôle du COMBdD. Une expérimentation de renforcement est prévue en 2018. Par ailleurs le schéma stratégique 2017/2023 du SCA vise à renforcer et simplifier le soutien de proximité des unités et à moderniser l'administration militaire et l'accès au soutien. Les GSBdD seront allégés autant que possible de leurs activités métiers, réorganisés autour de pôles commissariat dédiés au soutien au plus près des formations des armées de leur ressort territorial, et équipés de guichets multiservices.	
15_09	180	89	Le Haut Comité recommande de déléguer aux commandants de formation une enveloppe financière d'ampleur limitée, mais souple d'emploi, pour faire face aux imprévus et aux menues dépenses.	2015	9	Perspectives de la condition militaire	1	Le ministère peut-il informer le HCECM des résultats de cette démarche ? A la demande du Président de la République, le ministère des armées élabore un plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022. Ainsi au niveau ministériel les moyens consentis au commandement afin de lui permettre d'entretenir et d'affirmer la solidarité, la cohésion, l'attention portée aux familles et le cadre de vie, seront augmentés. Les modalités de mise en œuvre de cette démarche de décentralisation seront finalisées durant l'année 2018.	
15_10	181	90	Le Haut Comité recommande d'étendre la gratuité de l'alimentation et de l'hébergement aux caporaux-chefs et aux militaires d'un grade équivalent. Il demande de veiller à ce que la gratuité de la blanchisserie soit effective pour tous les militaires du rang. Il demande également d'étudier la possibilité de mieux compenser les dépenses de logement des militaires du rang logés dans le secteur locatif.	2015	9	Perspectives de la condition militaire	1	Le ministère peut-il établir un point de situation sur la prise en charge financière par l'État de l'alimentation des militaires ? Les conditions permettant de mettre en œuvre la gratuité de l'alimentation sont inscrites dans différents textes selon les armées. Si la prise en charge de l'alimentation des militaires du rang, jusqu'au grade de caporal, pour l'ensemble des repas, repose sur le décret n° 97-204 du 7 mars 1997, chaque armée a, en effet, retenu un mode d'organisation marqué avant tout par les exigences opérationnelles qui lui sont propres, mais aussi par sa culture. Au sein de l'armée de terre, les militaires des grades supérieurs à celui de caporal, parce qu'ils sont placés dans l'obligation de prendre leurs repas sur place du fait des astreintes, bénéficient de la gratuité de l'alimentation dans la limite des crédits disponibles, sur la base de l'instruction n° 1863 du 21 décembre 2007. Au-delà, les militaires concernés acquittent leurs dépenses d'alimentation en bénéficiant, le cas échéant, de la subvention de l'action sociale des armées (ASA). La situation est identique pour les militaires du SSA et de SEA. Le dispositif de la marine remonte à l'arrêté du 04 décembre 1946 et distingue le personnel embarqué de celui servant à terre. Tout l'équipage embarqué à la mer ou à quai, de l'officier au personnel non officier (officier marinier, quartier-maître et matelot), bénéficie de l'alimentation gratuite, considérant qu'ils assurent ensemble et en permanence la continuité du fonctionnement du bâtiment et de ses systèmes d'armes. Seuls les officiers affectés dans les unités à terre payent leur repas. Le dispositif de l'armée de l'air se fonde sur le décret n° 45-1680 du 29 juillet 1945 fixant le régime de l'indemnité pour charges aéronautiques. La gratuité de l'alimentation s'applique à l'ensemble du personnel de l'armée de l'air servant sur des bases dotées d'une plate-forme aéronautique. La prise en charge de l'alimentation permet de s'adapter aux difficultés liées à une pause méridienne très courte et à l'éloignement des bases aériennes des zones urbaines, et de garantir ainsi l'exigence de disponibilité permanente requise statutairement. Liés à la mission opérationnelle et aux exigences de disponibilité de chacune des armées, les dispositifs des trois armées, mis à jour notamment lors de la professionnalisation, consacrent la gratuité de la prestation alimentaire comme un droit individuel exercé collectivement. Les personnels militaires de la DGA, du CGA, du SID et du SCA ne bénéficient pas de la gratuité de l'alimentation (hors OPEX). La question de l'alimentation est par ailleurs prise en compte dans le cadre du chantier visant à bâtir une nouvelle politique de rémunération militaire (NPRM).	
15_11	182	91	Le Haut Comité recommande de poursuivre jusqu'à son terme le traitement des « points noirs » identifiés sur les différentes infrastructures de la défense. Au-delà, il recommande de veiller à la régularité de l'entretien des bâtiments dans lesquels vit et travaille le personnel de la défense et de la gendarmerie.	2015	9	Perspectives de la condition militaire	4	Le ministère peut-il faire un point du nombre des « points noirs » encore existant fin 2016 ? Engagé en 2015, le « plan infra CONDIPERS » a permis à ce jour de traiter 84% des points noirs pour un montant de 275M€. Les 121 points noirs restants, représentant 57% des crédits consacrés au plan, sont programmés sur la période 2018/2021.	Le plan d'urgence pour l'immobilier de la gendarmerie nationale vise à réhabiliter et assurer la maintenance du parc immobilier domanial en vue d'enrayer sa dégradation et de résorber les points noirs immobiliers. L'objectif est d'améliorer durablement les conditions de travail et de vie des gendarmes et de procéder aux mises en sécurité réglementaires. Après une première phase consacrée principalement à la conduite d'études indispensables à la réalisation des travaux lourds de réhabilitation et au lancement des marchés, les premières opérations immobilières d'envergure ont démarré. De façon complémentaire, le pacte de sécurité a permis de débloquer 9,2M€ pour l'immobilier et un plan d'urgence de travaux de sécurisation des casernes (budget de 1 M€) a été lancé suite à l'attentat meurtrier contre deux policiers à Magnanville en juin 2016. Pour sa part, la chaîne immobilière de la gendarmerie, en métropole comme outre-mer, poursuit sa mobilisation pour conduire les très nombreuses opérations de maintenance et de rénovation. Parallèlement, un effort est fait pour exploiter toutes les pistes possibles de financement innovant pour réhabiliter les casernes. Reste-t-il de nombreux « points noirs » au plan de la qualité des infrastructures (y compris sur les logements des gendarmes) et à quelle échéance la DGGN pense-t-elle revenir à une situation « normale » ? L'état général des casernes domaniales de la gendarmerie nationale très dégradé a entraîné l'adoption d'un plan d'urgence de l'immobilier sur le triennal 2015-2017. Ce plan pluri-annuel a pour objectif la réhabilitation et le maintien du parc immobilier domanial en vue d'enrayer sa dégradation et de résorber les situations les plus critiques. La priorité a été donnée aux logements des familles en faisant porter l'effort sur le traitement du « clos et du couvert », sur les travaux de mise en sécurité et les obligations réglementaires. Au total, ce sont près de 13 000 logements qui seront concernés sur la durée du triennal. Dans le cadre de la programmation quinquennale 2018-2022, la gendarmerie a réalisé une expression de besoins qui permettrait de réhabiliter les grandes résidences listées comme nécessitant des réhabilitations lourdes, en métro-pole (Melun Lemaître, Marseille Hétel, Dijon Defandre, Rennes Guillaudot, Hyères Delort, Nanterre Rathelot.) mais également en outre-mer (Saint-Paul de la Réunion, Sainte Rose de Guadeloupe, Saint-Pierre-Camp-Bilotte de Martinique..).

16_01	189	84, 85	<p>Tout en prenant acte des politiques engagées en 2016, le HCECM ne peut que réitérer la recommandation faite dans son 9e rapport pour que ces mesures, au demeurant très nécessaires, puissent intervenir dans un cadre cohérent, commun aux armées et à la gendarmerie et inscrit dans la durée.</p> <p>Les équilibres statutaires et indiciaires, dont l'importance a été soulignée par le HCECM dans son 9e rapport, ne peuvent, il est vrai, être appréhendés que globalement en tenant compte des spécificités de chaque entité, sachant au surplus qu'au sein des forces armées, les logiques de gestion des ressources humaines sont différentes : gestion dite de « stock » pour la gendarmerie, gestion de « flux » pour les armées. Ce constat, pour autant, ne donne que plus de relief à la recommandation du 9e rapport du Haut Comité afin que les mesures de condition militaire puissent intervenir dans un cadre commun aux armées et à la gendarmerie nationale ou, à tout le moins, cohérent et aux différences assumables, ce qui milite également pour que ce cadre soit élaboré et mis en œuvre en commun sous l'autorité des deux ministres et dans une démarche pilotée par le chef d'état-major des armées et le directeur général de la gendarmerie nationale.</p> <p>Le Haut Comité estime, en outre, que chacune des logiques de gestion – « flux » pour les armées, « stock » pour la gendarmerie – répond aux besoins de l'une ou de l'autre force et qu'il serait vain et d'ailleurs très préjudiciable de rechercher un modèle de gestion unifié. En revanche, il lui paraît indispensable de préserver l'assise statutaire commune et, partant, les assimilations de grade entre toutes les forces armées, tout en ménageant les spécificités nécessaires. Enfin, le HCECM ne peut que réitérer la recommandation du 9e rapport (p. 87) tendant à organiser pour les militaires des armées des parcours professionnels dans la fonction publique civile. En articulant structurellement, c'est-à-dire collectivement, les premières parties des carrières militaires avec des voies de débouché dans les emplois civils des trois fonctions publiques, le législateur (car une loi serait nécessaire) apporterait une réponse adaptée à l'impératif de jeunesse, justification de la gestion de « flux » pour les armées, tout en garantissant un recrutement de qualité dans les administrations publiques et des parcours de carrière pour les militaires des armées. Cette articulation permettrait ainsi de concilier la logique de « flux » des armées et la logique de « stock » de la gendarmerie nationale.</p>	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population	2	<p>La recherche d'un cadre commun aux armées, directions et services, et à la gendarmerie nationale est, au regard de l'unicité du statut militaire, une priorité. La DRH-MD rappelle que les personnels de la gendarmerie relèvent du statut militaire et sont ainsi soumis à des contraintes de mobilité, de disponibilité, d'emploi (y compris la participation aux opérations extérieures) et de vie en caserne qui fondent leur efficacité.</p> <p>En sus de la gestion des ressources humaines différente, seules les conditions d'emploi de la gendarmerie liées à la mise en œuvre des politiques publiques de sécurité peuvent justifier des aménagements ponctuels en matière de condition du personnel.</p> <p>Le ministère de la défense s'attache à renforcer les possibilités de seconde carrière dans la fonction publique civile pour les militaires des armées.</p> <p>S'agissant de la recommandation renouvelée du HCECM d'organiser, pour les militaires des armées, des parcours professionnels dans les fonctions publiques civiles, la DRH-MD rappelle que ce dossier n'a pas abouti car il se heurte au principe d'égalité de traitement pour l'accès à l'emploi public (les militaires ne peuvent être favorisés par rapport aux autres agents publics) et au contexte de déflation des autres ministères. La concrétisation de cette recommandation ne peut relever que d'une volonté politique forte.</p> <p>Pour mémoire, la mobilité entre la fonction militaire et les fonctions publiques civiles, par voie de reclassement, est déjà possible et mise en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par la voie des concours internes de la fonction publique ; - par la voie de procédures spécifiques et dérogoires (telles que celle prévue par l'article L. 4139-2 du Code de la défense), après avis d'une commission nationale d'orientation et d'intégration (CNOI). 	2	<p>La gendarmerie nationale se distingue par son positionnement singulier au sein de la communauté militaire. Majoritairement composée de personnels militaires, elle constitue une force armée qui est placée depuis plusieurs années sous l'autorité du ministère de l'intérieur, car l'essentiel de ses missions en relèvent.</p> <p>Les officiers, sous-officiers et gendarmes adjoints volontaires de la gendarmerie sont très attachés à leur statut militaire, tout en étant attentifs à la condition des policiers nationaux dont une partie des missions de sécurité intérieure présentent des similitudes et avec lesquels ils peuvent travailler au quotidien.</p> <p>Les mesures statutaires, indiciaires et indemnitaires appliquées aux gendarmes sont conformes aux dispositions du statut général des militaires et cohérentes avec celles prises au sein du ministère des armées. Elles doivent également s'inscrire dans le principe du maintien des grands équilibres entre les forces au sein du ministère de l'intérieur, dans le respect des dispositions des statuts particuliers de la police et de la gendarmerie nationales. Souvent, les avancées obtenues pour améliorer la condition militaire découlent de mesures adoptées au sein de la fonction publique civile et des forces de sécurité intérieure. C'est, par exemple, le cas pour le protocole « parcours professionnel, carrières et rémunérations » (PPCR) et l'adoption d'une classe fonctionnelle assimilée A+ pour les officiers supérieurs du grade de chef d'escadron ou assimilé.</p> <p>Le dialogue permanent entre la DGGN, la DRHMD et les armées garantit cette cohérence d'ensemble et permet des avancées significatives pour la condition militaire. A cet égard, l'initiative prise par la gendarmerie d'animer un club des DRH militaires témoigne de sa volonté de consolider le cadre commun et cohérent souhaité par le HCECM.</p>
			<p>Afin que les militaires puissent organiser au mieux leur vie personnelle et familiale et préparer dans des conditions satisfaisantes les examens et les concours qui conditionnent leur parcours professionnel, le HCECM recommande de produire un effort particulier, à tous les niveaux du commandement, pour que la programmation des activités soit élaborée le plus tôt possible et connue de tous.</p>			CM engagés	4	<p>La construction des parcours professionnels vise d'abord à répondre au besoin de disposer d'une ressource humaine formée et compétente afin de remplir les missions confiées aux FAFR. Un effort particulier est réalisé pour rendre ces parcours les plus lisibles et individualisés possibles afin de répondre aux aspirations légitimes de chacun.</p>	4	<p>Au sein de la gendarmerie nationale, la planification des permissions tient compte, dans toute la mesure du possible, des souhaits exprimés par les militaires.</p> <p>A l'exception de la gendarmerie mobile (GM), la planification des permissions est instituée au travers de deux plans prévisionnels de permissions (l'un de mars à septembre et l'autre d'octobre à février). Cette planification a pour finalité de concilier au mieux intérêts du service et vie familiale des gendarmes. Une fois validé, ce plan n'est modifiable qu'à titre exceptionnel. Par ailleurs, chaque militaire peut bénéficier, sauf cas particulier, d'une permission de vingt-huit jours consécutifs pendant la période estivale. Cette période est définie en début de chaque année par la DGGN pendant le temps des vacances scolaires estivales étendu de quelques jours pour permettre trois départs successifs de permissionnaires.</p> <p>Pour la GM, les permissions estivales sont en principe élaborées et diffusées aux unités en décembre de l'année A pour l'année A+1. Soit les escadrons de gendarmerie mobile (EGM) au complet bénéficient de 4 semaines consécutives de permissions, soit ils sont placés en auto-gestion des permissions. Dans ce deuxième cas, le contrat opérationnel de l'unité est réduit (l'unité doit être en mesure d'assurer une mission à 53 personnels déplacés sur l'ensemble de la période estivale) et l'attribution de 4 semaines de permissions consécutives par militaire est de la responsabilité du commandant d'EGM.</p> <p>Lorsqu'un militaire n'a pu consommer la totalité de ses 45 jours annuels de droits à permissions en raison d'activités de service ayant conduit à des périodes d'absence prolongée, de rythme soutenu ou à des contraintes particulières, il peut obtenir le report de ses droits sur l'année suivante. Depuis 2016, les modalités se sont assouplies avec l'instauration d'un report automatique des droits non consommés à concurrence de 20 jours. Au-delà, une demande formelle au commandant de formation administrative est nécessaire.</p>

16_02	190	86		2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population	4		La planification des missions des EGM est réalisée au niveau national et zonal. Elle s'effectue généralement entre mars et mai de l'année A pour les missions permanentes de l'année A+1. Ce processus permet ainsi aux EGM de connaître leur planification d'emploi au mois de juin de l'année A. L'emploi reste cependant prévisionnel et est susceptible d'être modifié en cours d'année afin de s'adapter aux besoins opérationnels ou aux choix gouvernementaux (création ou suppression de missions, changement de format de missions, projection d'EGM en outre-mer sous le signe de l'urgence...). Un commandant d'unité a la possibilité, en cas de difficulté pour remplir son contrat opérationnel, de solliciter un renfort extérieur en personnels auprès de sa hiérarchie. La planification des déploiements des militaires à titre individuel dans les missions en opérations extérieures (OPEX) repose sur le travail de trois structures RH différentes selon le statut des militaires (officiers par le bureau personnel officier - BPO - ou sous-officiers par le commandement de la gendarmerie d'outre-mer - CGOM) et/ou la nature de la mission (engagement prévôtal par le commandement de la gendarmerie prévôtale - CGP). L'engagement de la gendarmerie dans les OPEX s'inscrit dans le cadre de la stratégie à l'international de la DGGN qui définit annuellement les missions dans lesquelles elle s'engage, mais aussi son volume de contribution. Une planification à l'année A+1 n'est possible que pour les postes permanents nécessitant une relève nombre pour nombre (prévoté, missions militaires nationales ou internationales, missions civiles internationales de l'ONU). Cette planification des déploiements n'est cependant pas possible au sein des missions civiles et militaires de l'union européenne. En effet, les postes proposés par l'UE sont remis en compétition à chaque fin de mandat de leur titulaire par le biais d'un appel à contribution lancé quelques mois avant l'ouverture des postes. Cet appel à contribution soumet les candidats de toutes nationalités à un processus de sélection rigoureux qui n'aboutit pas toujours. De ce fait, la gendarmerie ne peut pas anticiper le déploiement de ses militaires dans le cadre de ces missions spécifiques. Enfin, la planification des actions de formation se fait un an à l'avance par l'élaboration de calendriers annuels de formation (CAF).
16_03	191	87	Le HCECM recommande de veiller à ce que la programmation des activités permette à tous les militaires de prendre leurs permissions annuelles. À défaut, il recommande de concevoir et de mettre en place des dispositifs qui permettent soit de reporter, soit de compenser, les jours de permissions qui ne peuvent pas être pris. Dans le cas de l'opération Sentinelle, il recommande de donner aux militaires engagés la possibilité de prendre deux à trois jours de permissions à l'occasion de chaque déploiement.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population	1	A la suite des événements du 14 juillet 2016 à Nice et de l'annulation de nombreuses permissions de militaires, le ministère de la Défense a mis en place un dispositif exceptionnel d'indemnisation des ressortissants du ministère en cas d'annulation de leurs séjours de vacances pour raison de service. Ce dispositif ouvert jusqu'au 31 décembre 2016 a permis d'indemniser rapidement 98 militaires. Un groupe de travail du conseil central de l'action sociale examine actuellement la création d'une prestation d'action sociale spécifique pour faire face à ce type de situation.	
16_04	192	87	Selon des modalités dont la définition revient au ministère de la défense et au ministère de l'intérieur, le HCECM recommande, lorsqu'elle ne peut pas être évitée, d'indemniser la suractivité opérationnelle des militaires et ses conséquences.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population	4	Par ailleurs, la communication active du ministère et des FAFR via les media traditionnels comme sur les réseaux sociaux est également de nature à renforcer cette connaissance.	
16_05	193	88	Le HCECM recommande d'adapter la PSAD et de développer l'offre des structures d'accueil et de garde de jeunes enfants. Il recommande également, pour mieux répondre aux besoins, de renforcer les effectifs des assistants de service social.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population	1	L'action sociale de la gendarmerie repose sur la politique mise en œuvre par le ministère des Armées. - L'adaptation de la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD) : créée par la circulaire du 2 mars 2015, cette prestation est destinée aux familles du personnel militaire ou civil du ministère des Armées absent de son foyer pour pallier les conséquences d'un départ en mission opérationnelle ou d'une hospitalisation de longue durée. Elle a vocation à soutenir le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité resté seul au domicile ou, en cas de famille monoparentale, les personnes fiscalement à charge, en favorisant le recours aux services à la personne pendant toute la durée de l'absence du ressortissant. Après une première revalorisation mise en œuvre en 2016 dans le cadre du plan d'amélioration de la condition du personnel, un groupe de travail du conseil central de l'action sociale (CCAS) auquel seront associés un représentant du BAS/DGGN ainsi que des représentants des personnels militaires de la gendarmerie élus, se réunira au second semestre 2017 pour examiner les conditions d'attribution de cette prestation. - Le développement de l'offre de structures d'accueil et de garde d'enfants : les besoins exprimés par la gendarmerie, à l'instar de ceux des armées, sont suivis attentivement dans le cadre du plan ministériel d'action petite enfance 2016-2019. Cette politique volontariste a déjà débouché sur l'ouverture en 2016 de deux nouvelles crèches à Saint-Germain-en-Laye (60 places) et Marseille (60 places) ainsi que sur l'ouverture programmée au troisième trimestre 2017 de deux nouvelles structures à Besançon (30 places) et Brest (35 places), soit une capacité totale de 1665 places dans 52 établissements. En outre, des réservations de berceaux sont effectuées dans des crèches extérieures à la défense, dans le cadre de marchés publics pour un total de 543 berceaux au 31 décembre 2016. Une étude de besoins complémentaires est en cours de réalisation de manière à développer dès la rentrée 2017 la capacité d'accueil offerte par ce dispositif. - Le renforcement des effectifs des assistants de service social : la SDAS, qui a la maîtrise de la politique de recrutement du réseau de travailleurs sociaux mis à disposition de la gendarmerie en vertu de l'annexe 4 relative à l'action sociale de la convention de délégation de gestion reconduite au 1er janvier 2016, a initié en 2016 un plan de recrutement densifié, de manière à pourvoir les postes vacants y compris au sein de la gendarmerie et répondre ainsi aux nécessités de soutien à apporter aux ressortissants sur le terrain. Cette démarche s'est traduite par le recrutement complémentaire de travailleurs sociaux (conseillers techniques et assistants de service social) au titre de l'année 2016 et de 41 travailleurs sociaux par voie de concours et détachements entrants pour l'année 2017.	

16_06	194	90	Le HCECM réitère la recommandation formulée dans le 9e rapport visant à déléguer aux commandants de formation une enveloppe financière d'ampleur limitée, mais souple d'emploi, pour faire face aux besoins urgents qui ne peuvent pas être satisfaits selon les procédures administratives de droit commun.	2016	10	CM engagés dans les mission de protection du TN et de la population	1	En mars 2016, un sondage réalisé par l'IFOP indique par exemple que l'opération Sentinelle a un fort niveau d'adhésion (77%).		
16_07	195	91	Le HCECM recommande de consolider la procédure d'octroi en urgence de la protection fonctionnelle en veillant à sa parfaite connaissance par l'ensemble des acteurs impliqués dans sa mise en œuvre et en identifiant un vivier suffisamment large d'avocats pénalistes susceptibles d'intervenir sans délai dans ce cadre.	2016	10	CM engagés dans les mission de protection du TN et de la population	4	En lien étroit avec l'état-major des armées (EMA/JUOPS) et le service du commissariat des armées (CESJUR/SLC), la procédure d'urgence a été affinée et précisée. Elle fait l'objet d'une note du 9 octobre 2017 diffusée à l'ensemble des zones de défense. Elle recouvre deux types de situation : - lorsqu'un militaire déployé dans le cadre de l'opération Sentinelle fait usage de son arme : dans ce cas la DAJ est seule compétente ; - lorsqu'un militaire de l'opération Sentinelle est victime d'une attaque dans le cadre de sa mission et que l'auteur est convoqué en comparution immédiate dans des délais ne permettant pas d'attribuer la protection fonctionnelle selon la procédure normale (compétence DAJ ou SLC). Dans les deux cas la procédure mise en place associe l'état-major de zone de défense qui est chargé d'adresser un compte rendu initial à l'EMA puis de contacter la DAJ ou le SLC compétent afin de lui transmettre les premières informations sur les mesures judiciaires prises (placement en garde à vue, audition en tant que témoin assisté, comparution immédiate de l'auteur de l'attaque) qui vont permettre de décider de la nécessité d'octroyer ou non la protection fonctionnelle d'urgence sous la forme du remboursement des frais d'avocat. Il convient d'observer s'agissant du choix des avocats, qu'il n'appartient pas à la DAJ et aux SLC de désigner les avocats en charge des dossiers pour lesquels une protection fonctionnelle est accordée. Il existe en la matière, d'une part, un principe de libre concurrence dans lequel le ministère des armées ne saurait interférer et, d'autre part, un principe de libre choix de l'avocat par le bénéficiaire de la protection fonctionnelle, qui demeure une règle déontologique intrinsèque à la profession d'avocat. Il n'appartient pas au MINARM, dans le cadre d'une prise en charge des frais liés à la protection fonctionnelle, de s'immiscer dans la stratégie de défense élaborée par l'avocat et son client, le militaire. Néanmoins si le militaire en fait la demande une liste des avocats pénalistes du barreau concerné pourra être adressée au militaire pour l'aider dans ses démarches. L'année 2017 a vu le nombre de procédures d'urgence Sentinelle augmenter très sensiblement (affaire du Carrousel de Louvre, d'Orly, de Levallois-Perret,...).	4	Une note du SGA - DRHMD signée le 2 juin 2017 et récemment diffusée définit les conditions de mise en œuvre des dispositions prévues par le décret n° 2017-130 du 3 février 2017 relatif au congé du blessé. Les dispositions relatives au congé du blessé ont indéniablement une portée en gendarmerie. Elles prévoient que le congé du blessé peut être attribué, après épuisement des jours de congé maladie (180 jours), aux militaires blessés ou ayant contracté une maladie, en opération de guerre, au cours d'une opération qualifiée d'opération extérieure en précisant certaines conditions. De même, ce congé peut être attribué aux militaires blessés ou ayant contracté une maladie au cours d'une opération de sécurité intérieure désignée par arrêté interministériel. Un texte interne gendarmerie précisera le cadre d'attribution de ce congé du blessé aux militaires de la gendarmerie ainsi que la procédure d'attribution et de renouvellement (y compris pour les militaires déjà placés en CLM/CLDM qui pourront être replacés en congé du blessé) afin que les personnels de notre institution puissent bénéficier dès à présent de ce droit ouvert.
16_08	196	91	Le HCECM recommande d'étendre, aux militaires blessés ou tués au cours d'une opération intérieure ou dans une mission consécutive à une attaque ou une menace d'attaque contre la population ou le territoire national, les dispositifs de couverture des risques jusqu'alors réservés aux opérations extérieures.	2016	10	CM engagés dans les mission de protection du TN et de la population	4	L'article L. 4111-1 du code de la défense dispose que « l'état militaire exige en toute circonstance esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême ». Le statut général des militaires « assure à ceux qui ont choisi cet état les garanties répondant aux obligations particulières imposées par la loi ». C'est la raison pour laquelle la couverture des risques du métier militaire définie par l'article L. 4123-4 du code de la défense, exorbitante du droit commun et longtemps réservée aux opérations de guerre, a été étendue à différentes opérations, notamment aux opérations extérieures. Les attentats subis depuis janvier 2015 ont conduit les autorités à engager, de façon durable, les forces militaires sur le territoire national dans le cadre de l'opération « Sentinelle ». Ainsi, le déploiement des forces armées sur son sol expose les militaires à des risques nouveaux. Devant cette nouvelle forme d'engagement des armées, la nécessité d'adapter la couverture des risques s'est imposée. L'objectif recherché est de permettre aux militaires de bénéficier d'une couverture intermédiaire située entre celle applicable au service normal et celle applicable à l'OPEX. Cette couverture, strictement adaptée au cadre d'emploi des militaires qui accomplissent leur mission en soutien des forces de l'ordre sur le territoire national, permet d'offrir aux militaires un dispositif de couverture identique à celui dont bénéficient les militaires de la gendarmerie nationale du fait de leurs activités de police. Ainsi, les ayants cause des militaires décédés dans le cadre d'emploi qui vient d'être défini, bénéficient, depuis l'entrée en vigueur de la loi de finances pour 2017, d'une pension de réversion majorée, à l'instar des ayants cause des gendarmes, des sapeurs-pompiers de Paris et marins pompiers de Marseille et des militaires de la sécurité civile (modification législative de L. 50-II du code des pensions civiles et militaires de retraite par l'article 121 de la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017). L'extension des fonds de prévoyance au bénéfice des militaires blessés en opération sur le territoire national ou en service dont la blessure n'a pas entraîné la radiation des cadres ou des contrôles fait l'objet d'une réflexion.	4	Afin d'apporter un soutien le plus efficace possible aux militaires de la gendarmerie nationale, la gestion du dispositif de protection fonctionnelle au sein de l'institution est centralisée au niveau de la DGGN. Une permanence y est assurée sans interruption afin de pouvoir répondre directement aux sollicitations des militaires qui en font la demande tant sur le territoire métropolitain qu'ultramarin. Cette assistance permanente permet de mettre en œuvre, si besoin en urgence, un accompagnement juridique adapté à la situation à laquelle est confronté un militaire. Sans omettre les autres formes de protection fonctionnelle, il peut ainsi être décidé de mandater sans délai un avocat en vue d'aller défendre les intérêts d'un militaire mis en cause pénalement dans le cadre d'une procédure judiciaire ou victime d'une infraction pénale dans le cadre d'une audience de comparution immédiate. Sans contrevenir au principe du libre choix du conseil par son client, cette intervention en urgence d'un avocat est rendue possible par le réseau de plus de 250 avocats avec qui la DGGN a déjà travaillé.
16_09	197	92	Le Haut Comité recommande la publication d'un rapport annuel sur les missions des forces armées. Ce rapport, élaboré sous l'autorité des deux ministres (défense et intérieur), serait destiné à mieux faire connaître l'importance et la diversité de ces missions.	2016	10	CM engagés dans les mission de protection du TN et de la population	2	Il est rappelé d'une part que les auditions régulières des autorités militaires et civiles du ministère devant la représentation nationale et les liens entre les autorités militaires et civiles au niveau régional et local, permettent de faire connaître l'importance et la diversité de ces missions.	4	Si l'hypothèse de la publication d'un rapport annuel sur les missions des forces armées était retenue, la gendarmerie contribuerait naturellement à sa réalisation.

16_10	198	93	<p>Le HCECM recommande de mieux reconnaître les compétences acquises et développées par les militaires dans le cadre des missions intérieures, afin qu'ils puissent poursuivre dans de meilleures conditions leurs parcours professionnels dans le milieu civil, qu'il s'agisse du secteur privé ou de la fonction publique. Il recommande notamment de mieux prendre en compte l'expérience professionnelle des sapeurs sapeurs et des pompiers militaires.</p> <p>Cette mesure s'inscrit dans la logique des recommandations formulées par le HCECM dans son 9e rapport, visant à mieux employer, dans l'intérêt du pays, les anciens militaires.</p>	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population	1	<p>Pour valoriser et prendre en compte les compétences acquises par les militaires en vue d'un reclassement dans le secteur privé, le ministère de la défense dispose, notamment, de deux dispositifs :</p> <p>1/ celui de l'équivalence : les métiers de la sécurité privée, réglementés par le code de la sécurité intérieure (CSI) - livre VI, nécessitent pour leur exercice, l'obtention d'une carte professionnelle.</p> <p>Jusqu'à lors, les armées ouvraient, par arrêts, le droit de délivrer une aptitude professionnelle à exercer des activités privées de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes et une aptitude professionnelle permettant d'occuper des emplois dans des agences de recherches privées voire de les diriger, uniquement à certaines populations de personnel : officier, sous-officier et personnel civil de la défense de catégories A et B.</p> <p>Sous l'impulsion du ministère de la défense, ces arrêtés sont en cours de modification en vue d'une extension au profit de la population des militaires du rang, des civils de la défense de catégorie C et des ouvriers d'état. Un projet de décret incluant ces populations a été soumis le 28 mars 2017 au Conseil d'Etat.</p> <p>2/ celui de la certification professionnelle : la détention d'une certification professionnelle (CP) reconnue constitue un atout précieux dans une recherche d'emploi. Elle apporte une lisibilité sur les compétences acquises en cours de carrière, la preuve d'une qualification et d'une capacité à exercer une activité professionnelle tout en facilitant un juste positionnement sur les grilles salariales (conventions collectives). La certification professionnelle facilite et accélère le reclassement, au juste niveau de compétences, et le financement d'une action de formation n'est plus systématiquement nécessaire.</p> <p>Dans ce cadre, le ministère de la défense pilote et développe une offre de CP qui comptait, au 1er janvier 2017, 79 CP enregistrées. Parmi elles, sept relèvent du domaine de la sécurité et trois de la prévention, notamment : « coordonnateur en prévention et lutte contre les sinistres et incendies » de niveau III, « chef de groupe des opérations incendie et de la lutte contre les sinistres » de niveau II, etc... Le titre de chef de secours des pompiers de niveau III est en cours de renouvellement.</p> <p>Les militaires qui souhaitent poursuivre leur carrière dans les métiers dits de la sécurité ou du secours au sein des fonctions publiques (essentiellement la police nationale, l'administration pénitentiaire ou les SDIS) voient leurs compétences acquises reconnues au travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un passeport professionnel (au titre de la procédure des emplois réservés) ; - d'une fiche de candidature (au titre de la procédure du détachement-intégration). <p>Dès lors que les candidats remplissent les conditions statutaires requises, cette « transposition » ne pose pas de difficultés particulières.</p>	4	<p>La certification des titres de la gendarmerie et la validation des acquis de l'expérience permettent aux personnels de la gendarmerie de valoriser les formations qui leur ont été dispensées et les « métiers » qu'ils ont pu exercer.</p> <p>L'enregistrement d'un titre ou d'un diplôme au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) est une procédure de validation publique et interministérielle qui consiste à classer, par niveau de qualification et spécialité, les titres et diplômes de l'enseignement technologique et professionnel. Elle est une reconnaissance d'un niveau de formation dans un domaine donné, sans toutefois permettre de se prévaloir d'un diplôme civil correspondant et sans constituer une équivalence vis-à-vis d'un diplôme de l'éducation nationale ou d'un autre ministère.</p> <p>La reconnaissance interministérielle des filières opérationnelles de la gendarmerie nationale récompense l'investissement et les efforts consentis par ses personnels en matière de police judiciaire et de sécurité publique.</p> <p>Au 24/05/2017, on dénombre 14 titres actifs de la gendarmerie inscrits au RNCP et 8 titres en cours de renouvellement (certaines de ces certifications sont en nom propre pour la gendarmerie, d'autres sont mutualisées avec la police nationale ou le ministère de la défense).</p> <p>La liste de ces certifications peut varier d'une année sur l'autre, de nouvelles certifications peuvent être inscrites au RNCP, en fonction des demandes d'inscription transmises par la gendarmerie à la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).</p> <p>L'ensemble de ces titres certifiés est un gage de confiance de la CNCP à l'égard des formations dispensées par la gendarmerie.</p> <p>Tout militaire peut s'engager, à titre personnel, dans la reconnaissance de ses acquis professionnels. Il peut être informé et conseillé dans ses démarches de recherche afin de bien cibler le titre le plus en adéquation avec son parcours, ses besoins et ses éventuels projets. Ce soutien est assuré soit par les centres d'orientation et de reconversion (COR) en région, soit par la section ingénierie et pilotage du bureau de la formation de l'administration centrale.</p>
16_11	199	94	<p>Le HCECM recommande de créer des échelons or, argent et bronze à la médaille de la protection militaire du territoire, afin de distinguer les militaires selon l'importance de leur engagement dans les missions de protection.</p> <p>Il recommande la création d'agrafes permettant de récompenser un plus grand nombre de missions de protection du territoire national, en particulier celles réalisées par les gendarmes, les pompiers militaires, les spécialistes de la cyberdéfense et les personnels engagés « sur place ».</p> <p>Le HCECM recommande d'élargir, de façon très exceptionnelle et pour des missions ciblées, l'octroi de la croix de la Valeur militaire aux militaires ayant accompli des actions d'éclat en opération intérieure.</p>	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population				
17_1	200		Conforter le statut militaire de la gendarmerie au sein des forces armées.	2017	11	FM dans la société française				
17_2	201		Préserver le principe de disponibilité des forces armées dans la transposition de la directive européenne sur le temps de travail (2003/88/CE).	2017	11	FM dans la société française				
17_3	202		Anticiper les mesures qui permettront aux forces armées de demeurer en phase avec les standards de vie attendus des jeunes générations, tout en préservant les fondamentaux de la fonction militaire.	2017	11	FM dans la société française				
17_4	203		Dans le contexte des dysfonctionnements récurrents de LOUVOIS et du remplacement de ce dernier par Source Solde, tester au plus tôt les modalités de prélèvement à la source sur les différents systèmes contribuant au calcul et au paiement de la solde.	2017	11	FM dans la société française				
17_5	204		Achever la complète transposition aux militaires du protocole PPCR, dans les mêmes termes et échéances que pour la fonction publique.	2017	11	FM dans la société française				
17_6	205		Développer la pratique des statuts d'emploi pour mieux valoriser les responsabilités exercées.	2017	11	FM dans la société française				
17_7	206		Renforcer la politique d'accompagnement vers l'emploi des conjoints.	2017	11	FM dans la société française				
17_8	207		Conserver les voies actuelles de reclassement individuel (L4139-2 et L4139-3 notamment) et développer et pérenniser les outils d'aide au départ.	2017	11	FM dans la société française				
17_9	208		Accroître le nombre d'obtentions de diplôme par la voie de la validation des acquis de l'expérience et développer les inscriptions au répertoire national des certifications professionnelles.	2017	11	FM dans la société française				

17_10	209	Développer des partenariats entre l'agence de reconversion de la défense et des financeurs privés autour de projets d'insertion professionnelle ciblée.	2017	11	FM dans la société française			
17_11	210	Ouvrir, dans les trois versants de la fonction publique, une voie spéciale d'accès par examens professionnels aux militaires contractuels et de carrière.	2017	11	FM dans la société française			
17_12	211	Renforcer les enseignements de défense et de sécurité nationale.	2017	11	FM dans la société française			
17_13	212	Mettre en œuvre le dispositif d'accompagnement dans leurs études de jeunes candidats à l'engagement prévu à l'article L4132-6 du code de la défense.	2017	11	FM dans la société française			
17_14	213	Instaurer dans le cursus de l'école nationale d'administration (ENA) et de l'école nationale supérieure de la police (ENSP) une obligation de service militaire de durée significative incluant une période de formation en qualité d'élève-officier suivie d'une période de service effectif dans une unité militaire.	2017	11	FM dans la société française			
17_15	214	Favoriser, dans le respect de l'obligation de réserve, l'expression des militaires dans les domaines de la réflexion prospective et stratégique.	2017	11	FM dans la société française			
17_16	215	Préparer le projet de loi mettant en œuvre la décision n° 2014-432 QPC du 28 novembre 2014 relative à l'exercice d'un mandat électif municipal par un militaire en activité de service, en préservant la disponibilité et la discipline.	2017	11	FM dans la société française			