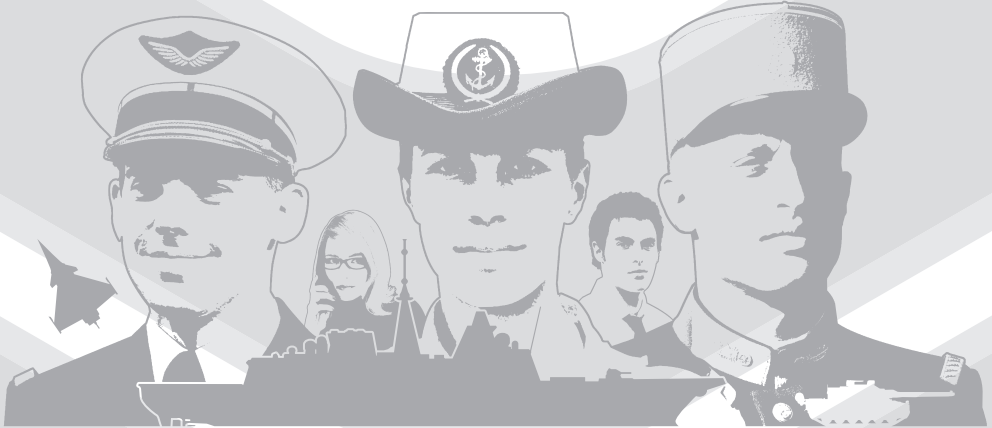




SGA
Secrétariat général pour l'administration



BILAN SOCIAL 2017

**& RAPPORT
DE SITUATION
COMPARÉE**



**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE**

SERVICE DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE ET DU PILOTAGE
DES RESSOURCES HUMAINES MILITAIRES ET CIVILES

SOUS-DIRECTION DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE,
DES ÉTUDES ET DE LA PROSPECTIVE

BILAN SOCIAL

2017

ministère

des armées



Imprimé sur papier recyclé par
le Pôle graphique de Tulle
SGA/SPAC/PGT Impressions

Préface



Je suis heureuse et fière de vous présenter la 31^e édition du Bilan social et son rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère des armées.

Les années 2015 et 2016 avaient vu l'arrêt des déflations et le redéploiement des effectifs vers les unités opérationnelles et leur soutien, le renseignement, la cyber-défense et la chaîne protection-défense. En 2017, la hausse des effectifs s'est poursuivie !

Pour relever ce défi le ministère a recruté 26 852 personnes en 2017, dont 4 337 personnels civils. Après les recrutements massifs de militaires du rang en 2016 pour accompagner la montée en puissance de la force opérationnelle terrestre (FOT), l'effort a porté en 2017 sur les sous-officiers et officiers.

En 2017, 105 M€ de mesures nouvelles ont été consacrés à l'augmentation des rémunérations indiciaires du personnel militaire et civil. Le ministère a en particulier débuté la mise en œuvre du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) pour les militaires et l'a poursuivie pour le personnel civil.

La poursuite du plan d'amélioration de la condition du personnel (PACP) et la revalorisation de plusieurs dispositifs indemnitaires représentent un volume de 75 M€ pour le personnel militaire.

Pour le personnel civil, la première campagne du complément indemnitaire annuel (CIA), la revalorisation des rémunérations des ouvriers de l'État dont la prime de rendement et diverses autres mesures catégorielles indemnitaires représentent un volume de 21,2 M€.

En octobre 2017, la ministre a lancé un plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires, dit « Plan famille ». Il représente un effort supplémentaire inédit de plus de 300 M€ en faveur des familles des militaires sur la période 2018-2022. Il vise à apporter des réponses visibles et concrètes aux difficultés auxquelles le militaire et sa famille font face, à compenser les contraintes spécifiques de la vie militaire, à aider les plus fragiles et à mieux concilier l'engagement exigeant et la vie personnelle du militaire. Il est articulé autour de cinq axes : mieux prendre en compte l'absence opérationnelle, faciliter l'intégration des familles dans la communauté de défense, mieux vivre la mobilité,

améliorer les conditions de logement familial, faciliter l'accès des familles à l'accompagnement social. Il inclut également un axe complémentaire pour améliorer les conditions d'hébergement et de vie des célibataires et des célibataires géographiques. Le plan compte 26 mesures et 46 actions, dont la moitié s'applique tant au personnel militaire qu'au personnel civil.

Enfin, depuis le printemps 2017, le télétravail pour le personnel civil du ministère est devenu une réalité : 135 personnes en bénéficient fin 2017.

Par ailleurs, le ministère poursuit sa transformation grâce aux leviers prévus dans le plan d'accompagnement des restructurations (PAR).

L'ambition RH du ministère a été réaffirmée par la revue stratégique de défense et de sécurité nationale 2017 et traduite dans le projet de loi de programmation militaire 2019-2025 : une loi « à hauteur d'homme ».

Avec plusieurs réalisations concrètes, le ministère est devenu l'un des pionniers de la transformation numérique RH : déploiement de l'espace national sécurisé de l'agent public (ENSAP), ouverture du portail « pension militaire d'invalidité », expérimentation d'ESTEVE (projet interministériel de gestion dématérialisée des comptes-rendus d'évaluation professionnelle du personnel civil) et généralisation de Progressio (simplification du processus d'avancement du personnel civil).

Bien sûr, notre ministère amplifie ses politiques en matière d'accompagnement et de compensation du handicap, de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Précurseur dans le domaine RH, notre ministère a de nombreuses bonnes pratiques à partager en interministériel. Il contribue activement au plan d'action publique de l'État (AP 2022) lancé par le Premier ministre le 26 septembre 2017, décliné en trois axes : améliorer le service rendu, améliorer les conditions de travail des agents, optimiser les dépenses publiques.

De nouveaux défis et de nouvelles opportunités dans le domaine des ressources humaines s'offrent à nous : saisissons-les !

Anne Sophie AVÉ
*Directeur des ressources humaines
du ministère de la défense*

BILAN SOCIAL 2017

L'évolution majeure du Bilan social 2016 a été maintenue dans l'édition 2017 : la réunion en un seul document du Bilan social (BS) et de son Rapport de situation comparée (RSC) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec l'ajout de marqueurs de couleurs (tableaux en violet) pour identifier les indicateurs relevant du RSC.

Avec cette édition 2017, la direction des ressources humaines du ministère des armées poursuit l'enrichissement du contenu et l'amélioration de la forme du Bilan social, pour lui faire gagner en lisibilité et faciliter son appropriation par ses utilisateurs.

Le Bilan social 2017 vise ainsi à homogénéiser les chapitres par des regroupements thématiques :

- l'ancien chapitre « Personnel de la Défense » laisse sa place à deux chapitres : « Les effectifs ministériels » (qui met en lumière les différents décomptes des effectifs militaires et civils sous PMEAs, des volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve, du personnel affecté dans les établissements publics administratifs sous tutelle du ministère et des pensionnés) et « Les caractéristiques du personnel » (qui ajoute des répartitions selon le statut, la catégorie hiérarchique, le grade, l'âge du personnel... et propose des focus sur certaines catégories de personnel) ;
- de même, l'ancien chapitre « Mouvements de personnel » est scindé en deux : l'un sur « Les flux de personnel », dédié aux entrées et sorties du PMAA, aux mouvements du système de pension et aux restructurations, et l'autre sur « Les parcours professionnels », qui s'attache aux promotions, à la mobilité, aux emplois de haute responsabilité et aux emplois fonctionnels ;
- le chapitre relatif à « La concertation et le dialogue social » regroupe désormais toutes les informations qui traitent de cette thématique et qui, dans les versions précédentes, étaient dispersées dans trois chapitres ;
- le chapitre sur « La formation » suit une logique identique puisqu'il rassemble l'ensemble des données liées à la formation précédemment traitées dans deux chapitres.

Autre évolution notable en 2017, quelques schémas ont été ajoutés pour mieux appréhender des thématiques complexes et disposer d'une meilleure vision d'ensemble.

Sommaire

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

1 - LES EFFECTIFS MINISTÉRIELS	p. 9
2 - LES FLUX DE PERSONNEL.....	p. 29
3 - LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL.....	p. 73
4 - LES PARCOURS PROFESSIONNELS	p. 109
5 - LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL	p. 141
6 - LA FORMATION	p. 181
7 - LA RECONVERSION	p. 217
8 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL	p. 233
9 - LA CONCERTATION ET LE DIALOGUE SOCIAL.....	p. 265
10 - LA POLITIQUE SOCIALE.....	p. 295
11 - LA RÉSERVE	p. 319



Chapitre 1

LES EFFECTIFS MINISTÉRIELS

Les effectifs militaires et civils sous PMEA – La féminisation du personnel – Les volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve – Le personnel civil des établissements publics administratifs sous tutelle – Les pensionnés

Ce chapitre présente un panorama général du personnel qui participe à la réalisation des missions du ministère des armées :

- les effectifs sous plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA) ;
- les volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR) ;
- le personnel employé dans les établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle du ministère des armées.

Il précise enfin le volume de pensionnés militaires et civils.

Pour comptabiliser les effectifs sous PMEA du ministère des armées, trois approches cohabitent : budgétaire avec les budgets opérationnels de programme (BOP), gestionnaire et employeur.

En 2017, le ministère des armées compte 266 792 ETPT ⁽¹⁾ militaires et civils sous PMEA, soit 97,6 % du plafond ministériel autorisé ⁽²⁾. L'augmentation de 1 334 ETPT par rapport à 2016 est conforme à la loi de programmation militaire (LPM) 2014-2019 actualisée ⁽³⁾ suite aux attentats de 2015. Elle concerne principalement le personnel militaire. Parallèlement, les effectifs du personnel civil, en diminution depuis 2006, se stabilisent en 2017.

(1) L'ETPT (équivalent temps plein travaillé) est l'unité de décompte de référence des effectifs. Elle permet de prendre en compte la période d'activité de l'agent sur l'année et sa quotité de temps de travail. À titre d'exemple, un agent à temps partiel (80 %), comptabilisé dans les effectifs du 1^{er} juillet au 31 décembre, compte pour 0,4 ETPT.

(2) Fixé à 273 280 ETPT, en 2017.

(3) Loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019.

Chiffres-clés

Effectifs (en ETPT) :

- 266 792** militaires et civils, soit **+0,5 %** par rapport à 2016 :
- 206 409 militaires, soit **+0,6 %** par rapport à 2016 ;
 - 60 383 civils, soit **+0,1 %** par rapport à 2016.

Taux de féminisation :

- 15,5 % du personnel militaire ;
- 38,1 % du personnel civil.

36 312 volontaires ont souscrit un ESR (hors Gendarmerie).

9 164 personnes au sein des EPA sous tutelle du ministère

Pensionnés :

- 414 979** ayants droit :
- 326 192 pensionnés militaires ;
 - 88 787 pensionnés civils.

177 169 ayants cause :

- 139 752 ayants cause de militaires ;
- 37 417 ayants cause de civils.

Les militaires (206 409 ETPT) représentent 77,4 % des effectifs du ministère et les civils (60 383 ETPT), 22,6 %.

Les principaux gestionnaires de personnel sont l'armée de terre (42,9 %), le service des ressources humaines civiles (19,1 %), l'armée de l'air (15,3 %) et la marine (13,3 %).

Les armées sont également les principaux employeurs du ministère : l'armée de terre (39,2 %), l'armée de l'air (24,7 %) et la marine (12,6 %). Le service du commissariat des armées (9 %), le service de santé des armées (5,4 %) et le secrétariat général pour l'administration (5,4 %) comptent aussi parmi les employeurs du ministère les plus importants en volume.

Cette année, le ministère compte 55 026 femmes, militaires et civils, soit 20,6 % de l'ensemble des effectifs. Le taux de féminisation du personnel militaire s'élève à 15,5 % alors qu'il est de 38,1 % pour le personnel civil. Ce décalage entre les deux populations s'explique principalement par la nature des missions qui leur sont confiées.

En décembre 2017, le ministère compte 36 312 volontaires ayant souscrit un ESR, hors Gendarmerie. Cette augmentation de 12,4 % des effectifs par rapport à l'an dernier traduit la volonté de renforcer la place de la réserve opérationnelle.

Enfin, 9 164 personnes travaillent au sein des 13 EPA sous tutelle du ministère des armées : 47,3 % sont des agents non titulaires, 50 % proviennent des corps du ministère des armées (des militaires, des élèves sous statut militaire et des civils) et 2,7 % d'autres corps de fonctionnaires.

Fin 2017, hors Gendarmerie, le nombre de pensionnés s'élève à 414 979 ayants droit ⁽⁴⁾ et 177 169 ayants cause ⁽⁵⁾. Si le volume de pensionnés militaires reste stable entre 2016 et 2017, celui des civils est en légère baisse.

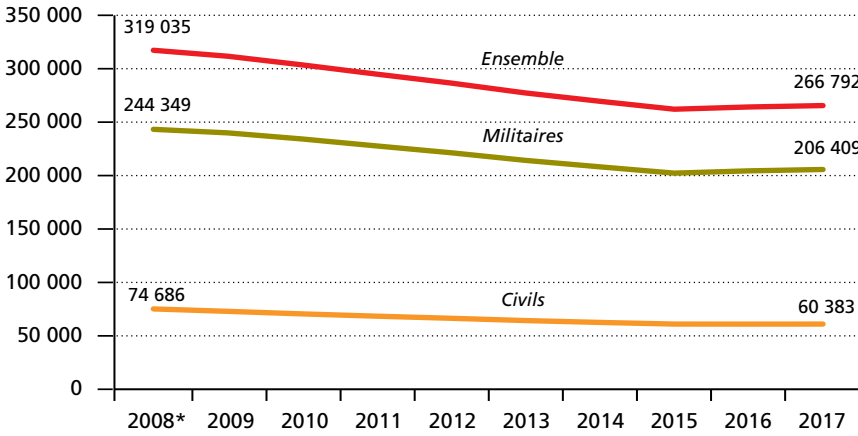
(4) Personnes ayant acquis un droit à pension pendant leur vie professionnelle.

(5) Personnes percevant par réversion la pension d'un ayant droit décédé.

1.1 – LES EFFECTIFS MILITAIRES ET CIVILS SOUS PME A

Évolution sur 10 ans des effectifs du ministère, par statut

En ETPT



Source : DRH/MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME A, entre 2008 et 2017.

* Hors programme 152 (Gendarmerie).

Flux de personnel

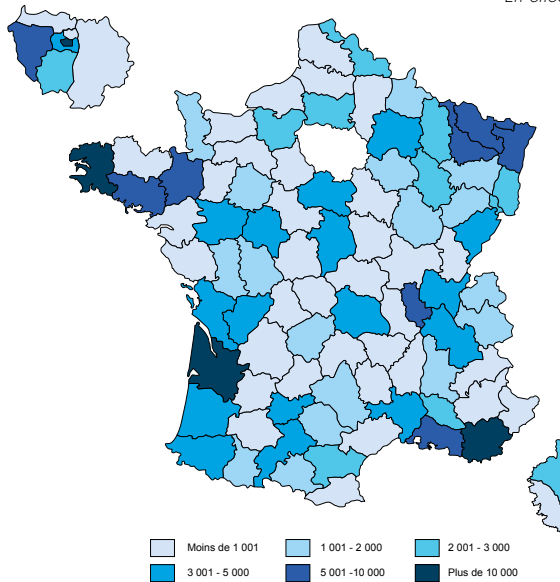
Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Répartition du personnel militaire et civil, par département d'affectation (hors DOM-COM)

En effectifs physiques



Source : fichiers de gestion des armées, directions et services et fichiers de rémunération du personnel civil du ministère des armées.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME A du ministère des armées (hors Gendarmerie) affecté en métropole, en décembre 2017.

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

1.1.1 — Les différentes approches de décompte des effectifs ministériels

Au sein du ministère des armées, les effectifs militaires et civils sont déclinés selon 3 approches :

- L'approche **budgétaire** répartit les effectifs selon l'organisme **responsable des crédits de personnel**. Depuis la mise en place de la nouvelle architecture budgétaire (NAB) en 2015, tous les crédits de personnel (titre 2) sont regroupés au sein du programme « Soutien de la politique défense » (P212) sous la responsabilité du Secrétaire général pour l'administration (SGA). Dans ce programme, les crédits sont répartis en 11 budgets opérationnels de programme (BOP). Les responsables de BOP sont en charge des crédits servant à payer le personnel de leur périmètre.
- L'approche **gestionnaire** répartit les effectifs selon l'organisme **qui gère le personnel**. Les gestionnaires ont la charge de la gestion administrative du personnel : recrutement, avancement, mutation ou encore départ. Leur rôle consiste à mettre à disposition des employeurs du ministère le personnel de qualité et formé dont ils ont besoin dans le respect des contraintes budgétaires et d'en assurer la gestion statutaire ou contractuelle. Le ministère compte aujourd'hui 13 gestionnaires : 9 d'entre eux gèrent exclusivement du personnel militaire, 2 exclusivement du personnel civil et 2 à la fois du personnel militaire et civil.
- L'approche **employeur** répartit les effectifs selon l'organisme **qui emploie le personnel**. Les employeurs assurent les missions qui leur sont assignées avec le personnel mis à leur disposition par les gestionnaires. Outre l'emploi du personnel, ils sont notamment en charge de l'évaluation du personnel, d'une partie de sa formation, de la prévention des risques professionnels et garants de la qualité des conditions de travail. Le ministère compte trois grands employeurs que sont l'état-major des armées, la direction générale de l'armement et le secrétariat général pour l'administration mais aussi plusieurs employeurs directement rattachés au ministre tels que la DGSE, la DRSD, le CGA, la DGRIS...

Certains organismes sont à la fois gestionnaire, employeur et responsable budgétaire mais sur des périmètres différents. Par exemple un contrôleur des armées peut être géré par le contrôle général des armées, employé par le secrétariat général pour l'administration et financé par le BOP « autre personnel militaire ».

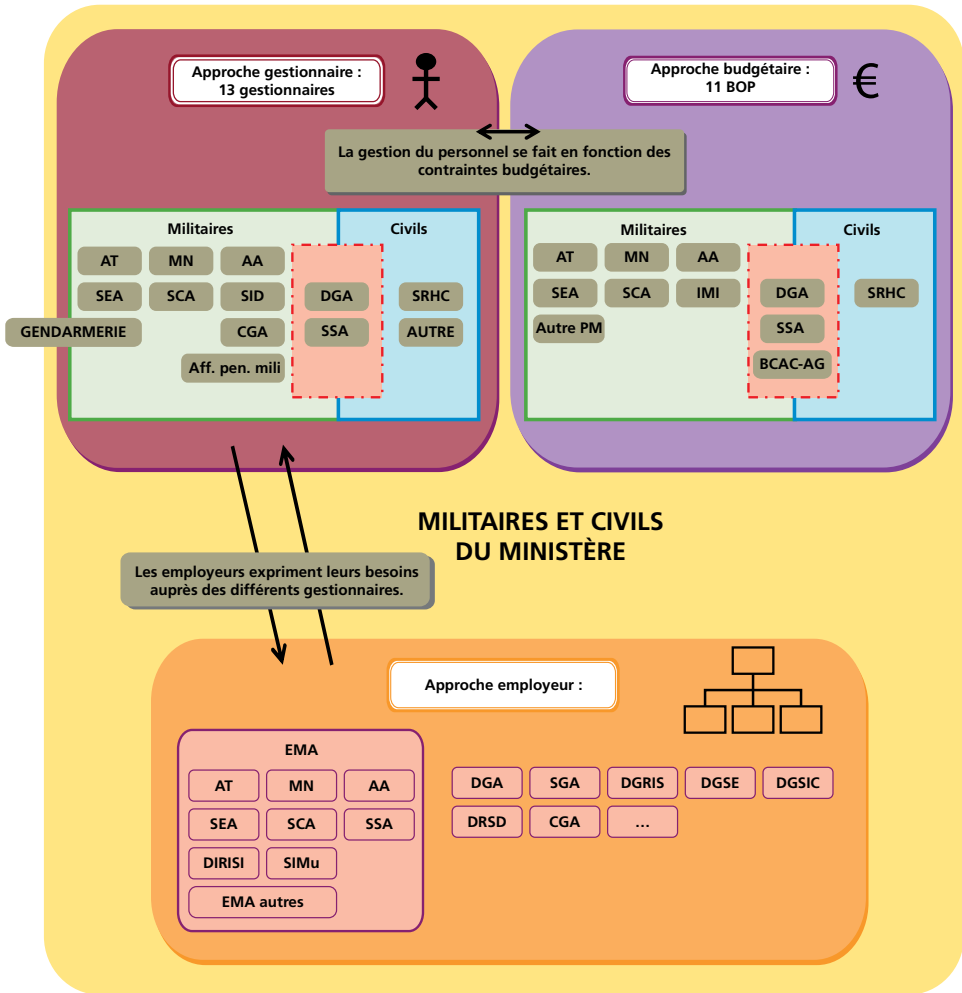
Habituellement, l'approche par gestionnaire est privilégiée pour le militaire, dans la mesure où elle constitue un marquant important de son identité. En revanche, pour le personnel civil, l'approche par employeur est préférée.

Les modalités de décompte des effectifs

Trois unités de compte sont utilisées dans le Bilan social :

- L'EP (effectif physique) permet de dénombrer les effectifs à un instant donné quelle que soit la quotité de temps de travail des agents. À titre d'exemple, pour un mois donné, un agent à temps partiel (80 %) compte pour 1 EP ;
- L'ETPE (équivalent temps plein emploi) permet de dénombrer les effectifs à un instant donné en tenant compte de la quotité de temps de travail des agents. À titre d'exemple, pour un mois donné, un agent à temps partiel (80 %) compte pour 0,8 ETPE ;
- L'ETPT (équivalent temps plein travaillé) permet de dénombrer les effectifs en tenant compte de la quotité de temps de travail des agents et de leur période d'activité sur l'année. À titre d'exemple, un agent à temps partiel (80 %), présent du 1^{er} juillet au 31 décembre, compte pour 0,4 ETPT.

Les trois approches de décompte des effectifs



1.1.2 – La déclinaison budgétaire des effectifs ministériels

Répartition du personnel militaire et civil, par statut, par catégorie et par BOP en ETPT

En ETPT

MISSION DÉFENSE — PROGRAMME 212											
MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
OFF	S/OFF	MdR	VOL*	S/TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	S/TOTAL		
BOP TERRE											
13443	38073	61546	421	113483	0	0	0	0	0	113483	42,5
BOP AIR											
6297	24662	10140	304	41403	0	0	0	0	0	41403	15,5
BOP MARINE											
4467	24008	6783	1008	36266	0	0	0	0	0	36266	13,6
BOP SRHC											
0	0	0	0	0	6938	10424	18365	15243	50970	50970	19,2
BOP SSA											
3172	4317	0	131	7620	319	410	1415	233	2377	9997	3,7
BOP BCAC-AG											
572	690	36	0	1298	1767	1027	1157	0	3951	5249	2,0
BOP DGA											
1790	198	0	56	2044	2639	428	0	0	3067	5111	1,9
BOP SEA											
204	325	819	0	1348	0	0	0	0	0	1348	0,5
BOP SCA											
1817	6	0	16	1839	13	0	0	0	13	1852	0,7
BOP IMI											
580	0	0	0	580	5	0	0	0	5	585	0,2
BOP AUTRE PM (UO APM, UO CGA, UO GIE)											
200	307	0	21	528	0	0	0	0	0	528	0,2
32542	92586	79324	1957	206409	11681	12289	20937	15476	60383	266792	100,0
12,2	34,7	29,7	0,8	77,4	4,4	4,6	7,8	5,8	22,6	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME A du ministère des armées en 2017.

Lecture : en 2017, 13443 officiers relèvent du BOP TERRE, en ETPT.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV).

Flux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel militaire et civil, par statut, par catégorie et par BOP en ETPE

En ETPE

MISSION DÉFENSE — PROGRAMME 212											
MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
OFF	S/OFF	MdR	Vol*	S/TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	S/TOTAL		
BOP TERRE											
13 650	38 652	61 871	523	114 696	0	0	0	0	0	114 696	42,6
BOP AIR											
6 372	24 800	10 194	348	41 714	0	0	0	0	0	41 714	15,5
BOP MARINE											
4 521	23 940	6 861	991	36 313	0	0	0	0	0	36 313	13,5
BOP SRHC											
0	0	0	0	0	7 099	10 593	18 981	14 909	51 582	51 582	19,1
BOP SSA											
3 165	4 296	0	128	7 589	349	410	1 388	214	2 361	9 950	3,7
BOP BCAC-AG											
581	680	39	0	1 300	1 846	1 065	1 161	0	4 072	5 372	2,0
BOP DGA											
1 807	208	0	66	2 081	2 827	470	0	0	3 297	5 378	2,0
BOP SEA											
205	327	826	0	1 358	0	0	0	0	0	1 358	0,5
BOP SCA											
1 808	2	0	15	1 825	12	0	0	0	12	1 837	0,7
BOP IMI											
586	0	0	0	586	5	0	0	0	5	591	0,2
BOP AUTRE PM (UO APM, UO CGA, UO GIE)											
201	309	0	20	530	0	0	0	0	0	530	0,2
32 896	93 214	79 791	2 091	207 992	12 138	12 538	21 530	15 123	61 329	269 321	100,0
12,2	34,6	29,6	0,8	77,2	4,5	4,7	8,0	5,6	22,8	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, 13 650 officiers relèvent du BOP TERRE, en ETPE.

* Hors volontaires du SMV.

1.1.3 – La déclinaison gestionnaire des effectifs ministériels

Répartition du personnel militaire et civil, par statut, par catégorie et par gestionnaire en ETPT

En ETPT

GESTIONNAIRES DU MINISTÈRE DES ARMÉES											
MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
OFF	S/OFF	MdR	VOL*	S/TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	S/TOTAL		
ARMÉE DE TERRE											
13866	38602	61579	421	114468	0	0	0	0	0	114468	42,9
MARINE											
4459	23230	6782	856	35327	0	0	0	0	0	35327	13,3
ARMÉE DE L'AIR											
6343	24193	10144	105	40785	0	0	0	0	0	40785	15,3
GENDARMERIE**											
197	1875	0	427	2499	0	0	0	0	0	2499	0,9
SSA											
3176	4318	0	132	7626	319	410	1415	233	2377	10003	3,8
SEA											
204	325	819	0	1348	0	0	0	0	0	1348	0,5
DGA											
1790	0	0	0	1790	2639	428	0	0	3067	4857	1,8
SCA											
1823	6	0	16	1845	13	0	0	0	13	1858	0,7
SID											
582	0	0	0	582	5	0	0	0	5	587	0,2
SRHC											
0	0	0	0	0	6938	10424	18365	15243	50970	50970	19,1
CGA											
69	0	0	0	69	0	0	0	0	0	69	0,0
AFFAIRES PÉNALES MILITAIRES											
33	37	0	0	70	0	0	0	0	0	70	0,0
AUTRES											
0	0	0	0	0	1767	1027	1157	0	3951	3951	1,5
32542	92586	79324	1957	206409	11681	12289	20937	15476	60383	266792	100,0
12,2	34,7	29,7	0,8	77,4	4,4	4,6	7,8	5,8	22,6	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées en 2017.

Lecture : en 2017, 13866 officiers sont gérés par l'armée de terre, en ETPT.

* Hors volontaires du SMV.

**Uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère des armées.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel militaire et civil, par statut, par catégorie et par gestionnaire en ETPE

En ETPE

GESTIONNAIRES DU MINISTÈRE DES ARMÉES											
MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
OFF	S/OFF	MdR	Vol*	S/TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	S/TOTAL		
ARMÉE DE TERRE											
14 077	39 170	61 907	523	115 677	0	0	0	0	0	115 677	43,0
MARINE											
4 513	23 141	6 861	844	35 359	0	0	0	0	0	35 359	13,1
ARMÉE DE L'AIR											
6 423	24 331	10 197	152	41 103	0	0	0	0	0	41 103	15,3
GENDARMERIE**											
202	1 909	0	429	2 540	0	0	0	0	0	2 540	0,9
SSA											
3 169	4 298	0	128	7 595	349	410	1 388	214	2 361	9 956	3,7
SEA											
205	327	826	0	1 358	0	0	0	0	0	1 358	0,5
DGA											
1 805	0	0	0	1 805	2 827	470	0	0	3 297	5 102	1,9
SCA											
1 814	2	0	15	1 831	12	0	0	0	12	1 843	0,7
SID											
587	0	0	0	587	5	0	0	0	5	592	0,2
SRHC											
0	0	0	0	0	7 099	10 593	18 981	14 909	51 582	51 582	19,2
CGA											
68	0	0	0	68	0	0	0	0	0	68	0,0
AFFAIRES PÉNALES MILITAIRES											
33	36	0	0	69	0	0	0	0	0	69	0,0
AUTRES											
0	0	0	0	0	1 846	1 065	1 161	0	4 072	4 072	1,5
32 896	93 214	79 791	2 091	207 992	12 138	12 538	21 530	15 123	61 329	269 321	100,0
12,2	34,6	29,6	0,8	77,2	4,5	4,7	8,0	5,6	22,8	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, 13 866 officiers sont gérés par l'armée de terre, en ETPE.

* Hors volontaires du SMV.

** Uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère des armées.

1.1.4 — La déclinaison employeur des effectifs ministériels

Répartition du personnel militaire et civil, par statut, par catégorie et par employeur en ETPE

En ETPE

EMPLOYEURS DU MINISTÈRE DES ARMÉES											
MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
OFF	S/OFF	MdR	VOL*	S/TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	S/TOTAL		
TERRE											
10611	30971	55535	528	97645	833	1123	2713	3327	7996	105641	39,2
MARINE											
3752	20160	6342	975	31229	396	598	1003	662	2659	33888	12,6
Air**											
5337	20544	8138	332	34351	791	933	829	2758	5311	39662	14,7
SSA											
3360	5032	1548	141	10081	479	748	2469	784	4480	14561	5,4
DIRISI											
647	3422	347	1	4417	384	1139	674	357	2554	6971	2,6
SEA											
185	332	826	0	1343	35	123	267	258	683	2026	0,8
SCA											
1448	5854	5545	34	12881	488	1719	6454	2638	11299	24180	9,0
SIMU											
96	287	127	1	511	59	43	128	532	762	1273	0,5
EMA AUTRES											
3006	2637	510	8	6161	128	169	317	42	656	6817	2,5
DGA											
1736	355	4	56	2151	3994	1397	808	1856	8055	10206	3,8
SGA											
1193	1782	691	10	3676	2045	3017	4166	1677	10905	14581	5,4
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS***											
1525	1838	178	5	3546	2506	1529	1702	232	5969	9515	3,5
32896	93214	79791	2091	207992	12138	12538	21530	15123	61329	269321	100,0
12,2	34,6	29,6	0,8	77,2	4,5	4,7	8,0	5,6	22,8	100,0	

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, 10 611 officiers sont employés par l'armée de terre, en ETPE.

* Hors volontaires du SMV.

** Dont SIAé.

*** Dont DGRIS, DGSIC, DPID, IRSEM, SDBC, CGA, CBCM, DRM, DRSD, DGSE, PR et DiCoD.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

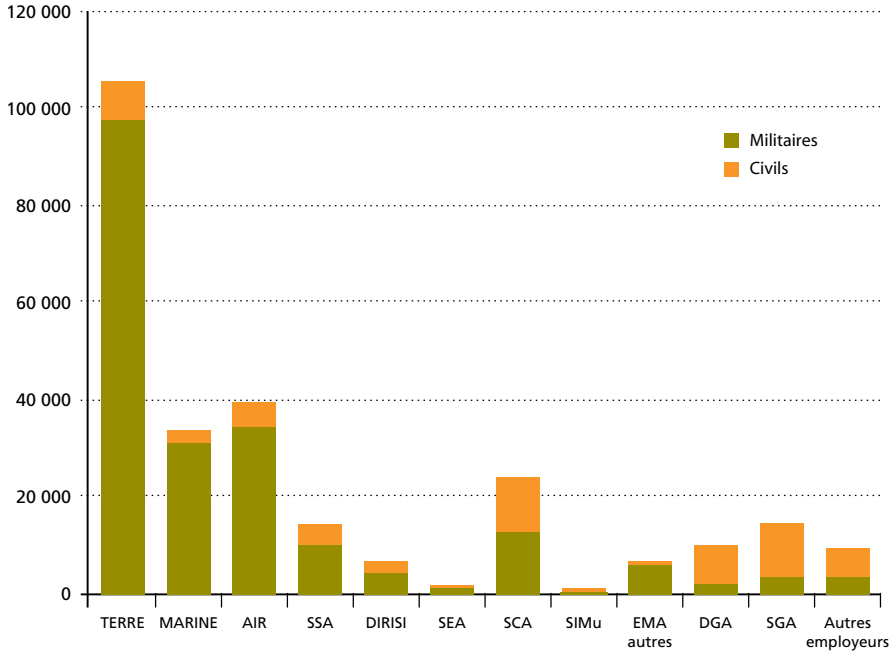
Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel militaire et civil, par statut, par employeur en ETPE

En ETPE



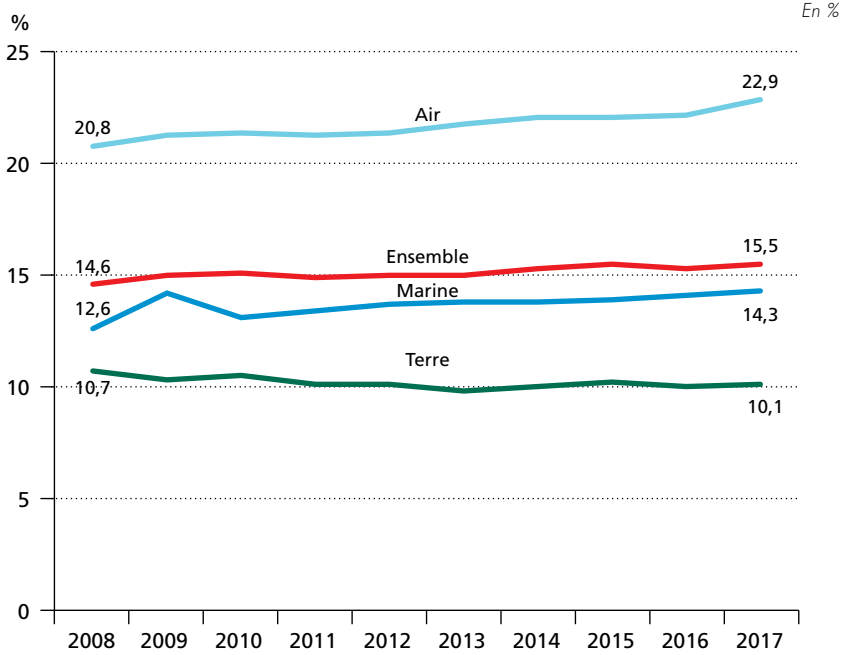
Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME A du ministère des armées en décembre 2017.

1.2 — LA FÉMINISATION DU PERSONNEL

Le personnel militaire

Évolution sur 10 ans du taux de féminisation du personnel militaire par gestionnaire



Source: DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble des militaires sous PMEAs du ministère des armées en 2017.

Lecture: le taux de féminisation de l'ensemble du personnel militaire a progressé au cours des dix dernières années, passant de 14,6 % en 2008 à 15,5 %, en 2017.

Flux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel militaire, par sexe, par catégorie et par gestionnaire

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES*	TOTAL	TAUX DE FÉMINISATION
TERRE	13 866	38 602	61 579	421	114 468	10,1 %
FEMMES	1 250	4 807	5 474	24	11 555	
HOMMES	12 616	33 795	56 105	397	102 913	
MARINE	4 459	23 230	6 782	856	35 327	14,3 %
FEMMES	487	3 205	1 146	219	5 057	
HOMMES	3 972	20 025	5 636	637	30 270	
AIR	6 343	24 193	10 144	105	40 785	22,9 %
FEMMES	898	5 004	3 366	66	9 334	
HOMMES	5 445	19 189	6 778	39	31 451	
GENDARMERIE**	197	1 875	0	427	2 499	18,0 %
FEMMES	16	277	0	156	449	
HOMMES	181	1 598	0	271	2 050	
SSA	3 176	4 318	0	132	7 626	59,7 %
FEMMES	1 386	3 085	0	84	4 555	
HOMMES	1 790	1 233	0	48	3 071	
SEA	204	325	819	0	1 348	10,2 %
FEMMES	24	40	74	0	138	
HOMMES	180	285	745	0	1 210	
DGA	1 790	0	0	0	1 790	14,0 %
FEMMES	251	0	0	0	251	
HOMMES	1 539	0	0	0	1 539	
SCA	1 823	6	0	16	1 845	29,7 %
FEMMES	541	0	0	7	548	
HOMMES	1 282	6	0	9	1 297	
APM	33	37	0	0	70	54,3 %
FEMMES	17	21	0	0	38	
HOMMES	16	16	0	0	32	
CGA	69	0	0	0	69	13,0 %
FEMMES	9	0	0	0	9	
HOMMES	60	0	0	0	60	
SID	582	0	0	0	582	13,4 %
FEMMES	78	0	0	0	78	
HOMMES	504	0	0	0	504	
TOTAL	32 542	92 586	79 324	1 957	206 409	
FEMMES	4 957	16 439	10 060	556	32 012	
HOMMES	27 585	76 147	69 264	1 401	174 397	
TAUX DE FÉMINISATION	15,2%	17,8%	12,7%	28,4%	15,5%	

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées en 2017.

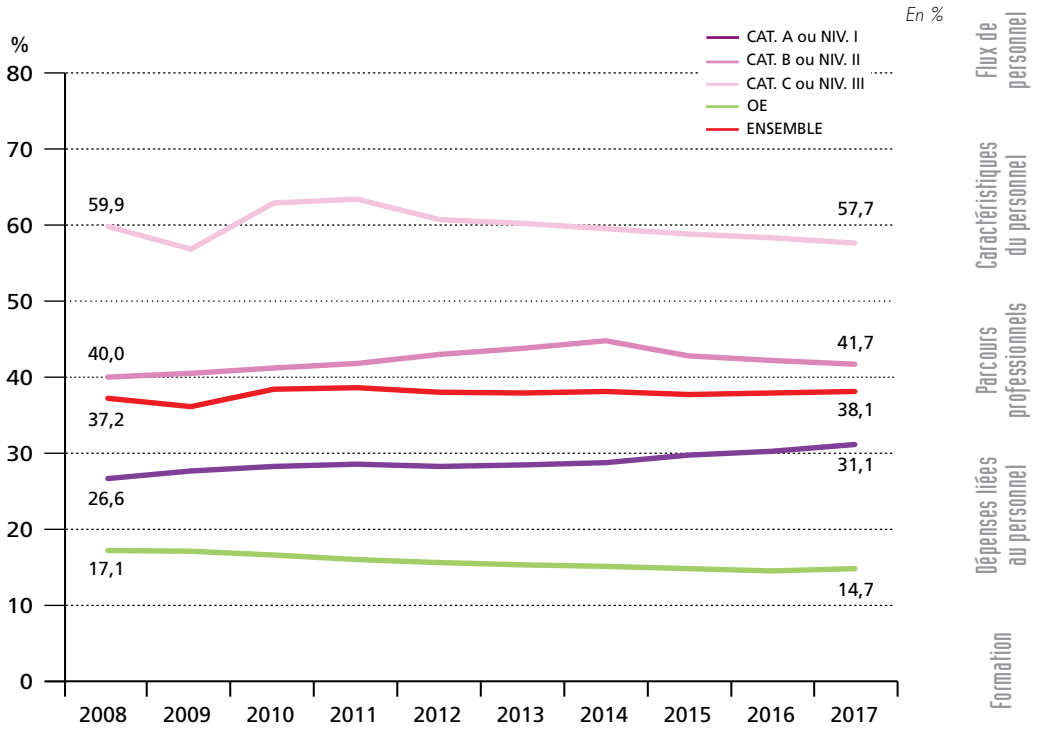
Lecture : en 2017, le taux de féminisation du personnel militaire de l'armée de terre s'élève à 10,1 %.

* Hors volontaires du SMV.

** Uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère des armées.

Le personnel civil

Évolution sur 10 ans du taux de féminisation du personnel civil par catégorie



Source: DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées en 2017.

Lecture: le taux de féminisation pour l'ensemble du personnel civil est passé de 37,2 % en 2008 à 38,1 % en 2017.

Répartition du personnel civil, par sexe, par catégorie et par employeur

En ETPT

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	TAUX DE FÉMINISATION
TERRE	820	1 122	2 637	3 370	7 949	29,6 %
FEMMES	245	369	1 344	397	2 355	
HOMMES	575	753	1 293	2 973	5 594	
MARINE	376	587	966	695	2 624	36,7 %
FEMMES	123	186	521	132	962	
HOMMES	253	401	445	563	1 662	
AIR*	770	893	783	2 730	5 176	21,6 %
FEMMES	195	238	475	210	1 118	
HOMMES	575	655	308	2 520	4 058	
SSA	444	726	2 460	820	4 450	67,4 %
FEMMES	259	464	1 949	329	3 001	
HOMMES	185	262	511	491	1 449	
DIRISI	377	1 148	644	368	2 537	19,5 %
FEMMES	63	183	199	50	495	
HOMMES	314	965	445	318	2 042	
SEA	36	123	241	266	666	32,3 %
FEMMES	10	55	134	16	215	
HOMMES	26	68	107	250	451	
SCA	453	1 670	6 281	2 788	11 192	42,7 %
FEMMES	186	828	3 269	500	4 783	
HOMMES	267	842	3 012	2 288	6 409	
SIMU	55	44	117	518	734	17,3 %
FEMMES	13	18	47	49	127	
HOMMES	42	26	70	469	607	
EMA	124	168	314	44	650	54,3 %
FEMMES	43	85	214	11	353	
HOMMES	81	83	100	33	297	
DGA	3 885	1 393	812	1 885	7 975	28,3 %
FEMMES	928	458	630	244	2 260	
HOMMES	2 957	935	182	1 641	5 715	
SGA	1 957	2 962	4 004	1 752	10 675	49,6 %
FEMMES	811	1 693	2 587	200	5 291	
HOMMES	1 146	1 269	1 417	1 552	5 384	
AUTRES SERVICES**	2 384	1 453	1 678	240	5 755	35,7 %
FEMMES	752	545	708	49	2 054	
HOMMES	1 632	908	970	191	3 701	
TOTAL	11 681	12 289	20 937	15 476	60 383	
FEMMES	3 628	5 122	12 077	2 187	23 014	
HOMMES	8 053	7 167	8 860	13 289	37 369	
TAUX DE FÉMINISATION	31,1 %	41,7 %	57,7 %	14,1 %	38,1 %	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées en 2017.

Lecture : en 2017, le taux de féminisation du personnel civil employé par l'armée de terre s'élève à 29,6 %.

* y compris SIAé.

** Dont DGRIS, DGSIC, DPID, IRSEM, SDBC, CGA, CBCM, DRM, DRSD, DGSE, PR et DiCoD.

1.3 — LES VOLONTAIRES⁽⁶⁾ AYANT SOUSCRIT UN ENGAGEMENT À SERVIR DANS LA RÉSERVE

Répartition des volontaires sous ESR, par catégorie et par gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	4 321	5 572	11 775	21 668	59,7
MARINE	1 572	2 490	1 336	5 398	14,9
AIR	1 329	2 044	2 181	5 554	15,3
SSA	1 583	1 391	24	2 998	8,2
SEA	39	45	46	130	0,3
DGA	95	0	0	95	0,3
SCA	469	0	0	469	1,3
TOTAL	9 408	11 542	15 362	36 312	100,0
%	25,9	31,8	42,3	100,0	

Source : Secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes sous ESR en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, l'armée de terre compte 4 321 officiers réservistes sous ESR.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

(6) Dans ce chapitre, les réservistes de la Gendarmerie sont exclus. Le chapitre 11 est dédié à la réserve.

1.4 – LE PERSONNEL CIVIL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADMINISTRATIFS SOUS TUTELLE

Répartition des agents des établissements publics sous tutelle du ministère des armées

En effectifs physiques

EPA	EFFECTIFS ISSUS DES CORPS DU MINISTÈRE DES ARMÉES				EFFECTIFS ISSUS DE CORPS D'AUTRES MINISTÈRES	EFFECTIFS D'AGENTS CONTRACTUELS	TOTAL
	MILITAIRES	ÉLÈVES FRANÇAIS SOUS STATUT MILITAIRE	CIVILS	S/TOTAL			
ÉCOLE POLYTECHNIQUE	72	1555	154	1781	24	1278	3083
ISAE-SUPAÉRO	7	34	178	219	53	179	451
ENSTA PARISTECH	10	0	38	48	27	124	199
ENSTA BRETAGNE	4	131	78	213	29	131	373
ONERA	7	0	0	7	6	1884	1897
MUSÉE ARMÉE	12	0	44	56	17	91	164
MUSÉE MARINE	1	0	16	17	11	81	109
MUSÉE AIR ET ESPACE	0	0	43	43	4	45	92
ECPAD	61	0	74	135	10	84	229
SHOM	185	0	256	441	5	78	524
ONAC-VG	1	0	700	701	26	251	978
INI	7	0	351	358	3	84	445
ÉCOLE NAVALE	256	254	53	563	37	20	620
TOTAL	623	1974	1985	4582	252	4330	9164

Source : DRH-MD/SRHC/GPC et EPA.

Champ : ensemble des agents des établissements publics sous tutelle du ministère des armées, en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, 161 agents issus du ministère des armées sont affectés au sein de l'École polytechnique.

NB : **ISAE** : Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace ; **ENSTA** : École nationale supérieure des techniques avancées ; **ONERA** : Office national d'études et de recherches aérospatiales ; **ECPAD** : Établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense ; **SHOM** : Service hydrographique et océanographique de la marine ; **ONAC-VG** : Office national des anciens combattants et victimes de guerre ; **INI** : Institution nationale des Invalides.

1.5 — LES PENSIONNÉS

Répartition des pensionnés (ayants droit et ayants cause), par statut, par catégorie et par type de pension

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL
	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES*	S/TOTAL	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES*	S/TOTAL	
OFF	54 146	20	54 166	22 071	432	22 503	76 669
S/OFF	205 847	2 048	207 895	76 421	8 458	84 879	292 774
MDR	51 407	9 854	61 261	15 550	14 554	30 104	91 365
NON ASSIMILÉS	29	2 841	2 870	20	2 246	2 266	5 136
S/TOTAL	311 429	14 763	326 192	114 062	25 690	139 752	465 944
CAT. A	3 881	1	3 882	965	0	965	4 847
CAT. B	5 939	0	5 939	1 549	5	1 554	7 493
CAT. C	16 571	8	16 579	2 959	63	3 022	19 601
NON ASSIMILÉS	611	0	611	47	4	51	662
OE	61 618	158	61 776	31 210	615	31 825	93 601
S/TOTAL	88 620	167	88 787	36 730	687	37 417	126 204
TOTAL	400 049	14 930	414 979	150 792	26 377	177 169	592 148

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des pensionnés ayants droit et ayants cause qui ont perçu une pension en décembre 2017, hors Gendarmerie.
Lecture : en décembre 2017, 54 146 officiers ayants droit ont perçu une pension non cristallisée.

* Les pensions cristallisées concernent des militaires et des civils ayant servi l'État français et appartenant à des pays ayant accédé à l'indépendance.



LES FLUX DE PERSONNEL

Les entrées dans le PME A – Les sorties du PME A – Les mouvements dans le système de pension – Les restructurations en 2017

Ce chapitre consacré aux flux du personnel militaire et civil se compose de quatre parties.

La première partie rassemble l'ensemble des entrées dans le plafond ministériel des emplois autorisés (PME A) qui distingue les recrutements des « autres entrées⁽¹⁾ ». En 2017, les recrutements de militaires diminuent (22 515 contre 23 298 en 2016), quand ceux des civils augmentent (4 337 contre 3 742 en 2016).

La deuxième partie comptabilise l'ensemble des départs du PME A, les départs définitifs et les « autres départs⁽²⁾ ». En 2017, le nombre de départs définitifs augmente pour les militaires comme pour les civils. Au cours de l'année, 18 667 militaires (contre 17 928 en 2016) et 3 848 civils (contre 3 497 en 2016) ont définitivement quitté le PME A du ministère des armées.

La troisième partie fait état des mouvements de pensionnés ayants droit et ayants cause, au travers des entrées dans le système des pensions et des sorties. Comme en 2016, les militaires quittent l'institution avec une retraite à jouissance immédiate à l'âge de 43,4 ans en moyenne. Les civils, titulaires et ouvriers de l'État, partent à la retraite à l'âge de 60,8 ans en moyenne.

La dernière partie du chapitre aborde les restructurations en 2017 au travers des établissements et des postes militaires et civils concernés.

(1) Retours de la position de détachement ou de non activité, ainsi que, pour le personnel civil uniquement, les retours de mise à disposition ou en disponibilité, de congé longue maladie ou longue durée, de congés parentaux ou sans traitement...

(2) Départs en position de détachement ou de non activité, ainsi que, pour les civils, mises à disposition ou départs en disponibilité, congés de longue durée...

Chiffres-clés

Militaires :

25 313 entrées dans le PME A, dont **22 515** recrutements.

24 704 sorties du PME A, dont **18 667** départs définitifs.

Pensionnés (hors Gendarmerie) :
6 975 entrées d'ayants droit dans le système des pensions et **6 753** sorties.

Civils :

5 464 entrées dans le PME A, dont **4 337** recrutements.

5 180 sorties du PME A, dont **3 848** départs définitifs.

Pensionnés (hors Gendarmerie) :
3 174 entrées des ayants droit dans le système des pensions et **3 020** sorties.

Comparaison femme/homme

En 2017, 5 269 femmes et 17 246 hommes militaires ont été recrutés, tandis que 2 167 femmes et 16 500 hommes ont quitté définitivement les armées. Par conséquent, le personnel féminin compose 23,4 % des recrutements et 11,6 % des départs définitifs

L'âge moyen de départ à la retraite des militaires est de 42,1 ans pour les femmes et de 43,5 ans pour les hommes.

Concernant les pensions militaires (hors Gendarmerie), 6 975 ayants droit ont perçu une pension pour la première fois en 2017: 798 femmes et 6 177 hommes.

S'agissant du personnel civil, 1 758 femmes et 2 579 hommes ont été recrutés en 2017, tandis que 1 479 femmes et 2 369 hommes ont quitté définitivement l'institution. Le personnel féminin représente 40,5 % des recrutements et 38,4 % des départs définitifs.

Par ailleurs, sur les 3 174 ayants droits civils, dont la pension a été versée pour la première fois en 2017, 957 sont des femmes et 2 217 sont des hommes.

L'âge moyen du départ à la retraite des titulaires est de 62,4 ans pour les femmes et de 61,9 ans pour les hommes, tandis que l'âge moyen de départ à la retraite des ouvriers de l'État est de 61,6 ans pour les femmes et de 59,7 ans pour les hommes.

Militaires :

23,4 % de recrutements féminins.
11,6 % de départs définitifs de femmes.

Âge moyen de départ à la retraite :

- Femmes : 42,1 ans ;
- Hommes : 43,5 ans.

Pensionnés :

798 femmes et 6 177 hommes ont perçu une pension pour la première fois en 2017.

Civils :

40,5 % de recrutements féminins.
38,4 % de départs définitifs de femmes.

Âge moyen de départ à la retraite (titulaires et ouvriers de l'État) :

- Femmes : 62,2 ans ;
- Hommes : 60,1 ans.

Pensionnés :

957 femmes et **2 217** hommes ont perçu une pension pour la première fois en 2017.

2.1 — LES ENTRÉES DANS LE PME A

Pour le personnel militaire, comme pour le personnel civil, les entrées dans le PME A comprennent à la fois les recrutements et les « autres entrées ». Pour les militaires, les « autres entrées » se composent des retours de la position d'activité hors PME A du ministère des armées, la position de détachement, la position hors cadres, la position de non activité... En ce qui concerne le personnel civil, elles intègrent :

- pour les titulaires, des retours après détachement, mise à disposition, congé de longue maladie, congé de longue durée, disponibilité et congé parental ;
- pour les non titulaires, des retours après détachement, mise à disposition, congé de grave maladie, disponibilité, congé parental et congé sans traitement ;
- pour les ouvriers de l'État, des retours de congé de longue durée, congé parental et congé sans salaire.

Ensemble des entrées du personnel militaire et civil, par type d'entrées et par catégorie

En effectifs physiques

		RECRUTEMENTS	AUTRES ENTRÉES	TOTAL	%
MILITAIRES	OFFICIERS	1 250	396	1 646	
	SOUS-OFFICIERS	3 970	1 175	5 145	
	MILITAIRES DU RANG	15 475	995	16 470	
	VOLONTAIRES	1 820	232	2 052	
	S/TOTAL	22 515	2 798	25 313	82,2
CIVILS*	CAT. A/Niv. I	991	225	1 216	
	CAT. B/Niv. II	722	253	975	
	CAT. C/Niv. III	2 204	508	2 712	
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	420	141	561	
	S/TOTAL	4 337	1 127	5 464	17,8
TOTAL	26 852	3 925	30 777	100,0	
%	87,2	12,8	100,0		

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP et DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des entrées militaires et civiles dans le PME A du ministère des armées en 2017.

Lecture : en 2017, 1 250 officiers ont été recrutés.

* Hors vacataires et personnel de recrutement local (PRL).

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.1.1 — Le personnel militaire

2.1.1.1 — Les recrutements ⁽³⁾

Répartition des recrutements de militaires, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	490	1 673	12 547	1 003	15 713	69,8
FEMMES	99	270	1 171	46	1 586	
HOMMES	391	1 403	11 376	957	14 127	
MARINE	151	732	1 511	616	3 010	13,4
FEMMES	33	131	216	169	549	
HOMMES	118	601	1 295	447	2 461	
AIR*	297	1 396	1 283	135	3 111	13,8
FEMMES	83	238	346	79	746	
HOMMES	214	1 158	937	56	2 365	
SSA	146	149	0	49	344	1,5
FEMMES	77	109	0	36	222	
HOMMES	69	40	0	13	122	
SEA	9	20	134	0	163	0,7
FEMMES	3	2	16	0	21	
HOMMES	6	18	118	0	142	
DGA	57	0	0	0	57	0,3
FEMMES	10	0	0	0	10	
HOMMES	47	0	0	0	47	
SCA	77	0	0	17	94	0,4
FEMMES	31	0	0	9	40	
HOMMES	46	0	0	8	54	
SID	23	0	0	0	23	0,1
FEMMES	4	0	0	0	4	
HOMMES	19	0	0	0	19	
TOTAL	1 250	3 970	15 475	1 820	22 515	100,0
FEMMES	340	750	1 749	339	3 178	14,1
HOMMES	910	3 220	13 726	1 481	19 337	85,9
%	5,6	17,6	68,7	8,1	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble du personnel militaire recruté sous PME A du ministère des armées en 2017.

Lecture : en 2017, 490 officiers ont été recrutés par l'armée de terre, dont 99 femmes et 391 hommes.

* Dont SIAé.

NB : Aucun recrutement en 2017 pour le CGA et les APM.

Les élèves ayant vocation à devenir officiers ou sous-officiers sont comptabilisés dans la catégorie dans laquelle ils sont destinés à servir.

(3) Issus de la société civile.

Répartition des recrutements de militaires, par catégorie, par type de recrutement et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
CONCOURS	455	0	0	0	455	2,0
FEMMES	92	0	0	0	92	
HOMMES	363	0	0	0	363	
SUR DOSSIER	795	3970	15475	1820	22060	98,0
FEMMES	248	1907	2683	339	5177	
HOMMES	547	2063	12792	1481	16883	
TOTAL	1 250	3 970	15 475	1 820	22 515	100,0

Source : DRH+MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble du personnel militaire recruté sous PMEA du ministère des armées en 2017.

Lecture : en 2017, 455 officiers ont été recrutés par concours, dont 92 femmes et 363 hommes.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.1.1.2 — Les autres entrées dans le PMEA du ministère des armées

Répartition des autres entrées de militaires, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	88	249	514	4	855	30,5
FEMMES	8	31	46	0	85	
HOMMES	80	218	468	4	770	
MARINE	68	418	91	23	600	21,4
FEMMES	14	112	30	14	170	
HOMMES	54	306	61	9	430	
AIR	48	203	385	2	638	22,8
FEMMES	7	41	127	0	175	
HOMMES	41	162	258	2	463	
GENDARMERIE	44	195	0	203	442	15,8
FEMMES	6	44	0	81	131	
HOMMES	38	151	0	122	311	
SSA	45	106	0	0	151	5,4
FEMMES	31	94	0	0	125	
HOMMES	14	12	0	0	26	
SEA	5	3	5	0	13	0,5
FEMMES	2	1	2	0	5	
HOMMES	3	2	3	0	8	
DGA	38	0	0	0	38	1,4
FEMMES	7	0	0	0	7	
HOMMES	31	0	0	0	31	
SCA	54	1	0	0	55	2,0
FEMMES	20	0	0	0	20	
HOMMES	34	1	0	0	35	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES*	6	0	0	0	6	0,2
FEMMES	0	0	0	0	0	
HOMMES	6	0	0	0	6	
TOTAL	396	1 175	995	232	2798	100,0
FEMMES	95	323	205	95	718	25,7
HOMMES	301	852	790	137	2080	74,3
%	14,1	42,0	35,6	8,3	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le PMEA du ministère des armées en 2017, hors recrutement.

Lecture : en 2017, 88 officiers de l'armée de terre sont entrés dans le PMEA hors recrutement, dont 8 femmes et 80 hommes.

* APM, CGA et SID.

Répartition des autres entrées de militaires, par catégorie, par motif et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
RETOUR DE LA POSITION D'ACTIVITÉ HORS PMEA	184	499	529	20	1 232	44,0
FEMMES	28	72	56	14	170	
HOMMES	156	427	473	6	1 062	
RETOUR DE LA POSITION DE DÉTACHEMENT	41	17	9	0	67	2,4
FEMMES	7	5	3	0	15	
HOMMES	34	12	6	0	52	
RETOUR DE LA POSITION DE NON ACTIVITÉ	83	453	175	0	711	25,4
FEMMES	47	199	61	0	307	
HOMMES	36	254	114	0	404	
AUTRES MOTIFS*	88	206	282	212	788	28,2
FEMMES	13	47	85	81	226	
HOMMES	75	159	197	131	562	
TOTAL	396	1 175	995	232	2 798	100,0
FEMMES	95	323	205	95	718	25,7
HOMMES	301	852	790	137	2 080	74,3
%	14,1	42,0	35,6	8,3	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le PMEA du ministère des armées en 2017, hors recrutement.

Lecture : en 2017, 184 officiers sont entrés dans le PMEA de retour d'une position d'activité hors PMEA du ministère des armées, dont 28 femmes et 156 hommes.

* Retours de position hors cadre et changement de périmètre du PMEA, retours de la 2^e section.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.1.2 — Le personnel civil ⁽⁴⁾

2.1.2.1 — Les recrutements

Répartition des recrutements du personnel civil, par catégorie, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	203	393	820	0	1 416	32,6
FEMMES	108	133	407	0	648	
HOMMES	95	260	413	0	768	
NON TITULAIRES	788	329	1 384	0	2 501	57,7
FEMMES	271	127	687	0	1 085	
HOMMES	517	202	697	0	1 416	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	0	0	0	420	420	9,7
FEMMES	0	0	0	25	25	
HOMMES	0	0	0	395	395	
TOTAL	991	722	2 204	420	4 337	100,0
FEMMES	379	260	1 094	25	1 758	40,5
HOMMES	612	462	1 110	395	2 579	59,5
%	22,8	16,6	50,8	9,7	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil recruté sous PMEAs du ministère des armées en 2017.

Lecture : en 2017, 203 titulaires de catégorie A ont été recrutés, dont 108 femmes et 95 hommes.

(4) Hors vacataires et personnel de recrutement local (PRL).

Les titulaires

Répartition des recrutements de titulaires, par catégorie, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	0	12	41	131	184	13,0
FEMMES	0	4	8	51	63	
HOMMES	0	8	33	80	121	
MARINE	0	5	18	59	82	5,8
FEMMES	0	2	4	26	32	
HOMMES	0	3	14	33	50	
AIR*	0	9	27	40	76	5,4
FEMMES	0	2	6	28	36	
HOMMES	0	7	21	12	40	
SSA	0	33	29	70	132	9,3
FEMMES	0	29	21	51	101	
HOMMES	0	4	8	19	31	
SEA	0	0	6	36	42	3,0
FEMMES	0	0	2	15	17	
HOMMES	0	0	4	21	25	
DGA	0	10	9	4	23	1,6
FEMMES	0	3	2	4	9	
HOMMES	0	7	7	0	14	
SGA	6	63	101	190	360	25,4
FEMMES	3	41	47	131	222	
HOMMES	3	22	54	59	138	
SCA	0	14	54	174	242	17,1
FEMMES	0	7	13	67	87	
HOMMES	0	7	41	107	155	
DIRISI	0	8	32	23	63	4,4
FEMMES	0	0	6	7	13	
HOMMES	0	8	26	16	50	
SIMU	0	0	2	15	17	1,2
FEMMES	0	0	1	2	3	
HOMMES	0	0	1	13	14	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	1	42	74	78	195	13,8
FEMMES	0	17	23	25	65	
HOMMES	1	25	51	53	130	
TOTAL	7	196	393	820	1 416	100,0
FEMMES	3	105	133	407	648	45,8
HOMMES	4	91	260	413	768	54,2
%	0,5	13,8	27,8	57,9	100,0	

Source: DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire recruté sous PMEA du ministère des armées en 2017.

Lecture: en 2017, 12 titulaires de catégorie A (hors A+) ont été recrutés au sein de l'armée de terre, dont 4 femmes et 8 hommes.

* Dont SIAé.

** Dont DRM, DRSD, DGSE, EMA (partie centrale) et DICoD.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des recrutements de titulaires, par catégorie, par voie d'accès et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
CONCOURS INTERMINISTÉRIEL*	2	44	42	0	88	6,2
FEMMES	0	26	32	0	58	
HOMMES	2	18	10	0	30	
CONCOURS DÉFENSE ET RECRUTEMENT DIRECT**	3	104	150	520	777	54,9
FEMMES	2	62	64	337	465	
HOMMES	1	42	86	183	312	
INTÉGRATION DE MILITAIRES	2	48	201	300	551	38,9
FEMMES	1	17	37	70	125	
HOMMES	1	31	164	230	426	
DONT L.4139-2	2	48	150	196	396	
FEMMES	1	17	27	40	85	
HOMMES	1	31	123	156	311	
DONT L.4139-3 (EMPLOIS RÉSERVÉS)	0	0	51	104	155	
FEMMES	0	0	10	30	40	
HOMMES	0	0	41	74	115	
TOTAL	7	196	393	820	1 416	100,0

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire recruté sous PMEA du ministère des armées en 2017.

Lecture : en 2017, 2 titulaires hommes de catégorie A+ ont été recrutés à l'issue d'un concours interministériel.

* Concerne les administrateurs civils recrutés par la voie de l'École nationale d'administration (ENA), les attachés recrutés par les Instituts régionaux d'administration (IRA), les secrétaires administratifs et les assistants de services sociaux.

** Concerne les administrateurs civils recrutés au tour extérieur, les ingénieurs et les techniciens supérieurs d'études et de fabrication, les attachés et les contrôleurs de la DGSE, les infirmiers civils en soins généraux, les techniciens paramédicaux, les agents techniques du ministère de la défense et les adjoints administratifs.

Les non titulaires ⁽⁵⁾

Répartition des recrutements de non titulaires, par niveau, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	19	6	173	198	7,9
FEMMES	9	1	93	103	
HOMMES	10	5	80	95	
MARINE	6	7	55	68	2,7
FEMMES	2	2	20	24	
HOMMES	4	5	35	44	
AIR*	30	53	122	205	8,2
FEMMES	9	11	32	52	
HOMMES	21	42	90	153	
SSA	63	41	168	272	10,9
FEMMES	38	33	116	187	
HOMMES	25	8	52	85	
SEA	0	1	2	3	0,1
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	0	1	2	3	
DGA	283	48	49	380	15,2
FEMMES	76	9	15	100	
HOMMES	207	39	34	280	
SGA	88	43	271	402	16,1
FEMMES	38	21	167	226	
HOMMES	50	22	104	176	
SCA	5	16	366	387	15,5
FEMMES	2	8	179	189	
HOMMES	3	8	187	198	
DIRISI	8	2	91	101	4,0
FEMMES	1	1	19	21	
HOMMES	7	1	72	80	
SIMU	2	0	9	11	0,4
FEMMES	0	0	7	7	
HOMMES	2	0	2	4	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	284	112	78	474	19,0
FEMMES	96	41	39	176	
HOMMES	188	71	39	298	
TOTAL	788	329	1 384	2 501	100,0
FEMMES	271	127	687	1 085	43,4
HOMMES	517	202	697	1 416	56,6
%	31,5	13,2	55,3	100,0	

Source: DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire recruté sous PME A du ministère des armées en 2017.

Lecture: en 2017, 19 agents non titulaires de niveau I ont été recrutés au sein de l'armée de terre, dont 9 femmes et 10 hommes.

* Dont SIAé.

** Dont DRM, DRSD, DGSE, EMA (partie centrale) et DCoD.

(5) Hors vacataires et PRL.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des recrutements de non titulaires, par niveau, par type de contrat et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
84-16*	287	152	472	911	36,4
FEMMES	141	84	298	523	
HOMMES	146	68	174	388	
ICT	308	0	0	308	12,3
FEMMES	84	0	0	84	
HOMMES	224	0	0	224	
TCT	0	100	0	100	4,0
FEMMES	0	19	0	19	
HOMMES	0	81	0	81	
AUTRES TYPES DE CONTRAT**	193	77	912	1 182	47,3
FEMMES	46	24	389	459	
HOMMES	147	53	523	723	
TOTAL	788	329	1 384	2 501	100,0

Source : DRH/MD/SPP.RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté sous PME A du ministère des armées en 2017.

Lecture : en 2017, 287 agents non titulaires de niveau I ont été recrutés au titre de la loi 84-16 (hors ICT et TCT), dont 141 femmes et 146 hommes.

* Y compris contrats de cabinet, aumôniers, maîtres d'internat/surveillant d'externat, contrats de différence et contrat de cumul.

** Dont bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), apprentis et agents de la DGSE.

NB : **84-16** : Agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État ; **ICT** : ingénieurs et cadres technico-commerciaux ; **TCT** : techniciens et cadres technico-commerciaux.

Les ouvriers de l'État

Répartition des recrutements d'ouvriers de l'État, par catégorie, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	OUVRIERS	TSO	TOTAL	%
TERRE	114	0	114	27,2
FEMMES	4	0	4	
HOMMES	110	0	110	
MARINE	16	0	16	3,8
FEMMES	2	0	2	
HOMMES	14	0	14	
AIR*	189	0	189	45,0
FEMMES	11	0	11	
HOMMES	178	0	178	
SEA	11	0	11	2,6
FEMMES	1	0	1	
HOMMES	10	0	10	
DGA	34	1	35	8,3
FEMMES	1	0	1	
HOMMES	33	1	34	
SGA	4	0	4	1,0
FEMMES	0	0	0	
HOMMES	4	0	4	
SIMU	50	0	50	11,9
FEMMES	6	0	6	
HOMMES	44	0	44	
DIRISI	0	1	1	0,2
FEMMES	0	0	0	
HOMMES	0	1	1	
TOTAL	418	2	420	100,0
FEMMES	25	0	25	6,0
HOMMES	393	2	395	94,0

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des ouvriers de l'État recrutés sous PMEA du ministère des armées en 2017.

Lecture : en 2017, 114 ouvriers ont été recrutés au sein de l'armée de terre, dont 4 femmes et 110 hommes.

* Dont SIAé.

NB : Aucun recrutement d'ouvrier de l'État au SSA, au SCA et à la DRM, à la DRSD, à la DGSE, à l'EMA (partie centrale) et à la DICOd.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.1.2.2 — Les autres entrées dans le PMEA du ministère des armées

Répartition des autres entrées du personnel civil, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%	
Caractéristiques du personnel	TITULAIRES	CAT. A+	15	36	51	
		CAT. A (HORS A+)	77	79	156	
		CAT. B	145	104	249	
		CAT. C	365	129	494	
		S/TOTAL	602	348	950	84,3
Parcours professionnels	NON TITULAIRES	Niv. I	9	9	18	
		Niv. II	3	1	4	
		Niv. III	8	6	14	
		S/TOTAL	20	16	36	3,2
Dépenses liées au personnel	OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	34	73	107	
		CHEF D'ÉQUIPE	3	12	15	
		TSO	5	14	19	
		S/TOTAL	42	99	141	12,5
Formation	TOTAL	664	463	1 127	100,0	
	%	58,9	41,1	100,0		

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil entré dans le PMEA du ministère des armées en 2017, hors recrutement.

Lecture : en 2017, 15 femmes civiles titulaires de catégorie A+ sont entrées dans le PMEA du ministère des armées, hors recrutement.

Répartition des autres entrées du personnel civil, par statut, par motif et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
RETOUR DE DÉTACHEMENT	531	0	0	531	47,1
FEMMES	298	0	0	298	
HOMMES	233	0	0	233	
RETOUR DE CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	47	12	24	83	7,4
FEMMES	36	4	5	45	
HOMMES	11	8	19	38	
RETOUR DE CONGÉ DE LONGUE DURÉE	67	0	47	114	10,1
FEMMES	44	0	15	59	
HOMMES	23	0	32	55	
RETOUR DE DISPONIBILITÉ	124	0	0	124	11,0
FEMMES	88	0	0	88	
HOMMES	36	0	0	36	
RETOUR DE CONGÉ PARENTAL	60	6	1	67	5,9
FEMMES	54	6	1	61	
HOMMES	6	0	0	6	
RETOUR DE CONGÉ SANS TRAITEMENT OU SANS SALAIRE	6	12	26	44	3,9
FEMMES	5	6	6	17	
HOMMES	1	6	20	27	
AUTRES MOTIFS**	115	6	43	164	14,6
FEMMES	77	4	15	96	
HOMMES	38	2	28	68	
TOTAL	950	36	141	1 127	100,0
FEMMES	602	20	42	664	
HOMMES	348	16	99	463	
%	84,3	3,2	12,5	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil entré dans le PMEA du ministère des armées en 2017, hors recrutement.

Lecture : en 2017, 298 femmes civiles titulaires sont entrées dans le PMEA à l'issue d'un détachement, dont 298 femmes et 233 hommes.

* y compris les congés de grave maladie pour les non titulaires uniquement.

** arrivée de personnel hors PMEA du ministère des armées (dont EPA), retours de congé maladie à demi-traitement, de temps partiel thérapeutique et de congé formation.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.2 — LES DÉPARTS DU PMEA

Pour le personnel militaire, comme pour le personnel civil, les départs du PMEA du ministère des armées comprennent à la fois les départs définitifs et les « autres départs ». Pour les militaires, les autres départs du PMEA se composent des sorties vers les positions d'activité hors PMEA, de détachement, hors cadres, de non activité... Pour le personnel civil, ils intègrent les départs en détachement ou en disponibilité, les départs en congé de longue maladie, de longue durée ou sans traitement, les mises en disponibilité...

Ensemble des départs ⁽⁶⁾ du personnel militaire et civil, par type d'entrées et par catégorie

En effectifs physiques

	DÉPARTS DÉFINITIFS	AUTRES DÉPARTS	TOTAL	%	
MILITAIRES	OFFICIERS	1 153	692	1 845	
	SOUS-OFFICIERS	5 180	2 293	7 473	
	MILITAIRES DU RANG	11 382	2 804	14 186	
	VOLONTAIRES	952	248	1 200	
	S/TOTAL	18 667	6 037	24 704	82,7
CIVILS*	CAT. A / Niv. I	585	249	834	
	CAT. B / Niv. II	471	275	746	
	CAT. C / Niv. III	1 419	619	2 038	
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	1 373	189	1 562	
	S/TOTAL	3 848	1 332	5 180	17,3
TOTAL	22 515	7 369	29 884	100,0	
%	75,3	24,7	100,0		

Source : DRHMD.

Champ : ensemble des départs du PMEA du ministère des armées, militaires et civils, en 2017.

Lecture : en 2017, 1 153 officiers ont quitté définitivement le ministère des armées.

* Hors vacataires et personnel de recrutement local (PRL).

(6) Y compris décès.

2.2.1 – Le personnel militaire

2.2.1.1 – Les départs définitifs (7)

Répartition des départs définitifs de militaires, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	464	2092	9756	478	12790	68,5
FEMMES	26	271	654	66	1017	
HOMMES	438	1821	9102	412	11773	
MARINE	159	1308	749	357	2573	13,8
FEMMES	28	144	96	90	358	
HOMMES	131	1164	653	267	2215	
AIR*	187	1525	764	38	2514	13,5
FEMMES	19	251	191	23	484	
HOMMES	168	1274	573	15	2030	
SSA	183	223	0	75	481	2,6
FEMMES	65	152	0	50	267	
HOMMES	118	71	0	25	214	
SEA	12	23	113	0	148	0,8
FEMMES	2	2	9	0	13	
HOMMES	10	21	104	0	135	
DGA	44	0	0	0	44	0,2
FEMMES	2	0	0	0	2	
HOMMES	42	0	0	0	42	
SCA	82	7	0	4	93	0,5
FEMMES	23	0	0	2	25	
HOMMES	59	7	0	2	68	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	22	2	0	0	24	0,1
FEMMES	0	1	0	0	1	
HOMMES	22	1	0	0	23	
TOTAL	1 153	5 180	11 382	952	18 667	100,0
FEMMES	165	821	950	231	2 167	11,6
HOMMES	988	4 359	10 432	721	16 500	88,4
%	6,2	27,7	61,0	5,1	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement les armées en 2017. Lecture : en 2017, 464 officiers de l'armée de terre ont quitté définitivement les armées, dont 26 femmes et 438 hommes.

* Dont SIAé.

** APM, CGA et SID.

(7) Y compris décès.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des départs définitifs du personnel militaire par catégorie, par circonstance et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	Sous-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
LIMITE D'ÂGE OU DE DURÉE DES SERVICES	227	470	13	20	730	3,9
FEMMES	9	53	6	10	78	
HOMMES	218	417	7	10	652	
DÉPART AIDÉ	366	742	845	0	1 953	10,5
FEMMES	43	131	103	0	277	
HOMMES	323	611	742	0	1 676	
DÉPART SPONTANÉ	459	3 284	5 400	641	9 784	52,4
FEMMES	87	496	459	167	1 209	
HOMMES	372	2 788	4 941	474	8 575	
DÉPART IMPOSÉ	42	454	4 013	287	4 796	25,7
FEMMES	7	104	302	54	467	
HOMMES	35	350	3 711	233	4 329	
INAPTITUDE (HORS DÉCÈS)	44	182	1 074	3	1 303	7,0
FEMMES	19	33	77	0	129	
HOMMES	25	149	997	3	1 174	
DÉCÈS	15	48	37	1	101	0,5
FEMMES	0	4	3	0	7	
HOMMES	15	44	34	1	94	
TOTAL	1 153	5 180	11 382	952	18 667	100,0
FEMMES	165	821	950	231	2 167	11,6
HOMMES	988	4 359	10 432	721	16 500	88,4
%	6,2	27,7	61,0	5,1	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement les armées en 2017.
Lecture : en 2017, 227 officiers ayant atteint leur limite d'âge ont quitté définitivement le ministère, dont 9 femmes et 218 hommes.

Répartition des départs définitifs (hors décès) de militaires, par gestionnaire, par catégorie ⁽⁸⁾ et par ancienneté de service

En effectifs physiques

		TERRE	MARINE	AIR*	SSA	SEA	DGA	SCA	AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	TOTAL
OFFICIERS	[0-4[62	62	40	20	2	1	8	0	195
	[4-15[35	27	15	38	1	0	8	0	124
	[15-25[30	17	20	12	2	5	26	2	114
	25 ET PLUS	330	108	124	112	7	36	44	18	779
	S/TOTAL	457	214	199	182	12	42	86	20	1 212
SOUS-OFFICIERS	[0-4[409	148	291	36	3	0	0	0	887
	[4-15[352	233	322	73	1	0	0	0	981
	[15-25[502	580	402	67	13	0	2	1	1 567
	25 ET PLUS	807	333	500	67	6	0	5	1	1 719
	S/TOTAL	2 070	1 294	1 515	243	23	0	7	2	5 154
MDR	[0-4[6 539	649	317	51	48	0	0	0	7 604
	[4-15[2 828	395	284	4	48	0	0	0	3 559
	[15-25[782	0	162	0	16	0	0	0	960
	25 ET PLUS	56	0	20	0	1	0	0	0	77
	S/TOTAL	10 205	1 044	783	55	113	0	0	0	12 200
TOTAL	12 732	2 552	2 497	480	148	42	93	22	18 566	

Source : DRHMD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement les armées en 2017, hors décès.

Lecture : en 2017, 35 officiers de l'armée de terre ayant de 4 à 14 ans de service ont quitté définitivement les armées.

* Dont SIAé.

** APM, CGA et SID.

(8) Les volontaires sont ventilés au sein de leur catégorie respective.

Répartition des décès de militaires, par catégorie, par sexe et par armée, direction ou service gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS			SOUS-OFFICIERS			MDR			VOLONTAIRES			TOTAL		
	F	H	S/ TOTAL	F	H	S/ TOTAL	F	H	S/ TOTAL	F	H	S/ TOTAL	F	H	S/ TOTAL
TERRE	0	7	7	0	22	22	2	27	29	0	0	0	2	56	58
MARINE	0	0	0	1	13	14	1	5	6	0	1	1	2	19	21
AIR*	0	3	3	3	9	12	0	2	2	0	0	0	3	14	17
SSA	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
DGA	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
TOTAL	0	15	15	4	44	48	3	34	37	0	1	1	7	94	101

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées décédé en 2017.

Lecture : en 2017, 7 officiers masculins de l'armée de terre sont décédés.

* Dont SIAé.

**SCA, SEA, SID, APM, CGA.

2.2.1.2 — Les autres départs du PMEA du ministère des armées

Répartition des autres départs de militaires, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	126	688	2052	1	2867	47,5
FEMMES	12	86	184	0	282	
HOMMES	114	602	1868	1	2585	
MARINE	153	805	248	64	1270	21,0
FEMMES	23	197	63	13	296	
HOMMES	130	608	185	51	974	
AIR*	173	479	481	3	1136	18,8
FEMMES	24	96	159	2	281	
HOMMES	149	383	322	1	855	
GENDARMERIE**	40	159	0	180	379	6,3
FEMMES	1	37	0	71	109	
HOMMES	39	122	0	109	270	
SSA	60	147	0	0	207	3,4
FEMMES	38	125	0	0	163	
HOMMES	22	22	0	0	44	
SEA	6	13	23	0	42	0,7
FEMMES	1	0	1	0	2	
HOMMES	5	13	22	0	40	
DGA	48	0	0	0	48	0,8
FEMMES	4	0	0	0	4	
HOMMES	44	0	0	0	44	
SCA	80	0	0	0	80	1,3
FEMMES	37	0	0	0	37	
HOMMES	43	0	0	0	43	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES***	6	2	0	0	8	0,1
FEMMES	1	0	0	0	1	
HOMMES	5	2	0	0	7	
TOTAL	692	2293	2804	248	6037	100,0
FEMMES	141	541	407	86	1175	19,5
HOMMES	551	1752	2397	162	4862	80,5
%	11,5	38,0	46,4	4,1	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2017, hors départs définitifs.

Lecture : en 2017, 126 officiers de l'armée de terre sont sortis du PMEA, hors départs définitifs, dont 12 femmes et 114 hommes.

* Dont SIAé.

** Uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère des armées.

*** APM, CGA et SID.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des autres départs de militaires, par catégorie, par motif et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
DÉPART VERS LA POSITION D'ACTIVITÉ HORS PMEA	266	1 017	2 036	64	3 383	56,0
FEMMES	36	144	198	13	391	
HOMMES	230	873	1 838	51	2 992	
DÉPART VERS LA POSITION DE DÉTACHEMENT	126	431	306	0	863	14,3
FEMMES	27	101	51	0	179	
HOMMES	99	330	255	0	684	
DÉPART VERS LA POSITION DE NON ACTIVITÉ	240	645	307	0	1 192	19,7
FEMMES	74	253	108	0	435	
HOMMES	166	392	199	0	757	
AUTRES MOTIFS*	60	200	155	184	599	9,9
FEMMES	4	43	50	73	170	
HOMMES	56	157	105	111	429	
TOTAL	692	2 293	2 804	248	6 037	100,0
FEMMES	141	541	407	86	1 175	19,5
HOMMES	551	1 752	2 397	162	4 862	80,5
%	11,5	38,0	46,4	4,1	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2017, hors départs définitifs.

Lecture : en 2017, 266 officiers sont sortis vers une position d'activité hors PMEA du ministère des armées, dont 36 femmes et 230 hommes.

* Départs vers des organismes hors du ministère des armées.

2.2.2 – Le personnel civil ⁽⁹⁾

2.2.2.1 – Les départs définitifs

Répartition des départs définitifs du personnel civil, par catégorie, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	192	345	598	-	1 135	29,5
FEMMES	46	204	450	-	700	
HOMMES	146	141	148	-	435	
NON TITULAIRES	393	126	821	-	1 340	34,8
FEMMES	120	42	402	-	564	
HOMMES	273	84	419	-	776	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	1 373	1 373	35,7
FEMMES	-	-	-	215	215	
HOMMES	-	-	-	1 158	1 158	
TOTAL	585	471	1 419	1 373	3 848	100,0
FEMMES	166	246	852	215	1 479	38,4
HOMMES	419	225	567	1 158	2 369	61,6
%	15,2	12,2	36,9	35,7	100,0	

Source: DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2017.
Lecture: en 2017, 192 titulaires de catégorie A ont quitté définitivement le ministère, dont 46 femmes et 146 hommes.

(9) Hors vacataires et PRL.

Les titulaires

Répartition des départs définitifs de titulaires, par catégorie, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	0	13	38	66	117	10,3
FEMMES	0	4	20	48	72	
HOMMES	0	9	18	18	45	
MARINE	0	8	9	15	32	2,8
FEMMES	0	1	3	9	13	
HOMMES	0	7	6	6	19	
AIR*	0	10	11	19	40	3,5
FEMMES	0	1	6	14	21	
HOMMES	0	9	5	5	19	
SSA	0	7	14	75	96	8,5
FEMMES	0	6	13	59	78	
HOMMES	0	1	1	16	18	
DIRISI	0	6	26	9	41	3,6
FEMMES	0	1	4	6	11	
HOMMES	0	5	22	3	30	
SEA	0	2	1	7	10	0,9
FEMMES	0	1	0	5	6	
HOMMES	0	1	1	2	4	
SCA	0	12	58	176	246	21,7
FEMMES	0	5	46	131	182	
HOMMES	0	7	12	45	64	
SIMU	0	0	3	3	6	0,5
FEMMES	0	0	2	0	2	
HOMMES	0	0	1	3	4	
DGA	0	54	32	32	118	10,4
FEMMES	0	6	15	28	49	
HOMMES	0	48	17	4	69	
SGA	6	39	108	147	300	26,4
FEMMES	3	13	76	120	212	
HOMMES	3	26	32	27	88	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	20	15	45	49	129	11,4
FEMMES	2	3	19	30	54	
HOMMES	18	12	26	19	75	
TOTAL	26	166	345	598	1 135	100,0
FEMMES	5	41	204	450	700	61,7
HOMMES	21	125	141	148	435	38,3
%	2,3	14,6	30,4	52,7	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PME A du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2017.
Lecture : en 2017, 13 titulaires de catégorie A (hors A+), affectés dans l'armée de terre, ont quitté définitivement le ministère, dont 4 femmes et 9 hommes.

* Dont SIAé.

** Dont DRM, DRSD, DGSE, EMA (partie centrale) et DCoD.

Répartition des départs définitifs de titulaires, par catégorie, par circonstance et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
RETRAITE	18	139	291	452	900	79,3
FEMMES	5	37	180	364	586	
HOMMES	13	102	111	88	314	
DÉCÈS	0	7	15	34	56	4,9
FEMMES	0	1	8	17	26	
HOMMES	0	6	7	17	30	
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	0	2	13	27	42	3,7
FEMMES	0	1	9	12	22	
HOMMES	0	1	4	15	20	
DÉPART VOLONTAIRE*	0	2	10	30	42	3,7
FEMMES	0	1	3	21	25	
HOMMES	0	1	7	9	17	
LICENCIEMENT	0	0	2	0	2	0,2
FEMMES	0	0	1	0	1	
HOMMES	0	0	1	0	1	
CONCOURS OU RECRUTEMENT HORS DÉFENSE	0	0	1	40	41	3,6
FEMMES	0	0	0	31	31	
HOMMES	0	0	1	9	10	
FIN DE DÉTACHEMENT ENTRANT	7	1	4	2	14	1,2
FEMMES	0	0	2	1	3	
HOMMES	7	1	2	1	11	
RADIATION DES CADRES**	1	15	9	13	38	3,4
FEMMES	0	1	1	4	6	
HOMMES	1	14	8	9	32	
TOTAL	26	166	345	598	1 135	100,0

Source: DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2017.

Lecture: en 2017, 18 titulaires de catégorie A+ sont partis à la retraite, dont 5 femmes et 13 hommes.

* Donne droit à l'indemnité de départ volontaire.

** Y compris la cessation anticipée d'activité (CAA).

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Les non titulaires ⁽¹⁰⁾

Répartition des départs définitifs de non titulaires, par niveau, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	9	1	117	127	9,5
FEMMES	2	1	54	57	
HOMMES	7	0	63	70	
MARINE	20	2	40	62	4,6
FEMMES	4	1	13	18	
HOMMES	16	1	27	44	
AIR*	12	9	97	118	8,8
FEMMES	1	2	23	26	
HOMMES	11	7	74	92	
SSA	37	6	84	127	9,5
FEMMES	26	1	54	81	
HOMMES	11	5	30	46	
SEA	0	2	2	4	0,3
FEMMES	0	0	2	2	
HOMMES	0	2	0	2	
DGA	108	25	27	160	11,9
FEMMES	18	3	14	35	
HOMMES	90	22	13	125	
SGA	58	24	151	233	17,4
FEMMES	22	11	104	137	
HOMMES	36	13	47	96	
SCA	7	10	188	205	15,3
FEMMES	3	7	94	104	
HOMMES	4	3	94	101	
DIRISI	3	3	50	56	4,2
FEMMES	1	0	15	16	
HOMMES	2	3	35	40	
SIMU	0	0	16	16	1,2
FEMMES	0	0	7	7	
HOMMES	0	0	9	9	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	139	44	49	232	17,3
FEMMES	43	16	22	81	
HOMMES	96	28	27	151	
TOTAL	393	126	821	1 340	100,0
FEMMES	120	42	402	564	42,1
HOMMES	273	84	419	776	57,9
%	29,3	9,4	61,3	100,0	

Source : DRH/MD/SPP/RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2017. Lecture : en 2017, 9 agents non titulaires de niveau I, affectés dans l'armée de terre, ont quitté définitivement le ministère, dont 2 femmes et 7 hommes.

* Dont SIAé.

** Dont DRM, DRSD, EMA (partie centrale) et DCoD.

(10) Hors vacataires et PRL.

Répartition des départs définitifs de non titulaires, par niveau, par circonstance de départ et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
FIN DE CONTRAT	103	27	665	795	59,3
FEMMES	38	16	313	367	
HOMMES	65	11	352	428	
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	182	68	126	376	28,1
FEMMES	54	18	81	153	
HOMMES	128	50	45	223	
RETRAITE	86	16	12	114	8,5
FEMMES	19	2	6	27	
HOMMES	67	14	6	87	
CONCOURS	10	13	12	35	2,6
FEMMES	6	5	1	12	
HOMMES	4	8	11	23	
LICENCIEMENT	10	2	6	18	1,3
FEMMES	1	1	1	3	
HOMMES	9	1	5	15	
DÉCÈS	2	0	0	2	0,2
FEMMES	2	0	0	2	
HOMMES	0	0	0	0	
TOTAL	393	126	821	1 340	100,0

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2017.

Lecture : en 2017, 103 agents non titulaires de niveau I ont quitté définitivement le ministère à la fin de leur contrat, dont 38 femmes et 65 hommes.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des départs définitifs de non titulaires, par niveau, par type de contrat et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
84-16*	178	55	290	523	39,0
FEMMES	79	28	184	291	
HOMMES	99	27	106	232	
ICT	100	0	0	100	7,5
FEMMES	15	0	0	15	
HOMMES	85	0	0	85	
TCT	0	31	0	31	2,3
FEMMES	0	3	0	3	
HOMMES	0	28	0	28	
D49	111	39	25	175	13,1
FEMMES	25	11	6	42	
HOMMES	86	28	19	133	
BERKANI	0	0	24	24	1,8
FEMMES	0	0	14	14	
HOMMES	0	0	10	10	
AUTRES TYPES DE CONTRAT**	4	1	482	487	36,3
FEMMES	1	0	198	199	
HOMMES	3	1	284	288	
TOTAL	393	126	821	1 340	100,0

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2017.

Lecture : en 2017, 178 agents non titulaires 84-16 de niveau I ont quitté définitivement le ministère, dont 79 femmes et 99 hommes.

* Y compris contrats de cabinet, aumôniers, maîtres d'internat/surveillant d'externat, contrats de différence et contrat de cumul mais hors ICT et TCT.

** Dont BOE et apprentis.

NB : **84-16** : Agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État; **ICT** : ingénieurs et cadres technico-commerciaux; **TCT** : techniciens et cadres technico-commerciaux; **D49** : personnel relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié; **Berkani** : agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani).

Les ouvriers de l'État

Répartition des départs définitifs d'ouvriers de l'État, par catégorie, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO*	TOTAL	%
TERRE	212	62	2	276	20,1
FEMMES	30	0	1	31	
HOMMES	182	62	1	245	
MARINE	45	14	7	66	4,8
FEMMES	5	1	0	6	
HOMMES	40	13	7	60	
AIR**	144	35	12	191	13,9
FEMMES	7	1	1	9	
HOMMES	137	34	11	182	
SSA	56	24	1	81	5,9
FEMMES	26	4	1	31	
HOMMES	30	20	0	50	
SEA	18	4	0	22	1,6
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	18	4	0	22	
DGA	103	18	27	148	10,8
FEMMES	22	3	4	29	
HOMMES	81	15	23	119	
SGA	140	42	4	186	13,6
FEMMES	21	0	0	21	
HOMMES	119	42	4	165	
SCA	246	71	2	319	23,2
FEMMES	64	7	0	71	
HOMMES	182	64	2	248	
DIRISI	14	5	9	28	2,0
FEMMES	5	1	0	6	
HOMMES	9	4	9	22	
SIMU	23	5	2	30	2,2
FEMMES	5	1	0	6	
HOMMES	18	4	2	24	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS***	23	3	0	26	1,9
FEMMES	4	1	0	5	
HOMMES	19	2	0	21	
TOTAL	1024	283	66	1373	100,0
FEMMES	189	19	7	215	15,7
HOMMES	835	264	59	1158	84,3
%	74,6	20,6	4,8	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEAs du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2017.
Lecture : en 2017, 212 ouvriers, affectés dans l'armée de terre, ont quitté définitivement le ministère, dont 30 femmes et 182 hommes.

* Technicien à statut ouvrier.

** Dont SIAé.

*** Dont DRM, DRSD, EMA (partie centrale).

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des départs définitifs d'ouvriers de l'État, par catégorie, par circonstance de départ et par sexe

En effectifs physiques

	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO*	TOTAL	%
RETRAITE	686	195	32	913	66,5
FEMMES	120	9	1	130	
HOMMES	566	186	31	783	
DÉCÈS	20	1	0	21	1,5
FEMMES	2	0	0	2	
HOMMES	18	1	0	19	
CESSATION D'ACTIVITÉ	99	39	27	165	12,0
FEMMES	5	3	5	13	
HOMMES	94	36	22	152	
DÉMISSION	12	1	0	13	1,0
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	12	1	0	13	
DÉPART VOLONTAIRE	207	47	7	261	19,0
FEMMES	62	7	1	70	
HOMMES	145	40	6	191	
TOTAL	1 024	283	66	1 373	100,0

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PME A du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2017.

Lecture : en 2017, 686 ouvriers, dont 120 femmes et 566 hommes, sont partis à la retraite.

* Technicien à statut ouvrier.

2.2.2.2 — Les autres départs du PMEA du ministère des armées

Répartition des autres départs du personnel civil, par statut et par motif

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OE	TOTAL	%
DÉTACHEMENT	399	3	0	402	30,2
CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	63	26	28	117	8,8
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	192	0	108	300	22,5
DISPONIBILITÉ	174	8	0	182	13,6
CONGÉ PARENTAL	63	8	2	73	5,5
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	1	48	32	81	6,1
AUTRES MOTIFS**	155	3	19	177	13,3
TOTAL	1 047	96	189	1 332	100,0
%	78,6	7,2	14,2	100,0	

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2017, hors départs définitifs.

Lecture : en 2017, 399 titulaires sont sortis du PMEA du ministère des armées par la voie du détachement.

* Y compris les congés de grave maladie des non titulaires.

** Y compris les congés longs de formation.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Les titulaires

Répartition des autres départs de titulaires, par catégorie, par motif de départ et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
DÉTACHEMENT	22	91	105	181	399	38,1
FEMMES	5	39	60	113	217	
HOMMES	17	52	45	68	182	
CONGÉ DE LONGUE MALADIE	0	1	11	51	63	6,0
FEMMES	0	1	7	37	45	
HOMMES	0	0	4	14	18	
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	1	13	44	134	192	18,4
FEMMES	1	6	26	111	144	
HOMMES	0	7	18	23	48	
DISPONIBILITÉ	7	23	52	92	174	16,6
FEMMES	3	9	25	72	109	
HOMMES	4	14	27	20	65	
CONGÉ PARENTAL	0	8	14	41	63	6,0
FEMMES	0	6	13	39	58	
HOMMES	0	2	1	2	5	
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	0	0	1	0	1	0,1
FEMMES	0	0	1	0	1	
HOMMES	0	0	0	0	0	
AUTRES MOTIFS*	1	23	38	93	155	14,8
FEMMES	0	6	20	75	101	
HOMMES	1	17	18	18	54	
TOTAL	31	159	265	592	1047	100,0
FEMMES	9	67	152	447	675	64,5
HOMMES	22	92	113	145	372	35,5
%	3,0	15,2	25,3	56,5	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2017, hors départ définitif.
Lecture : en 2017, 5 femmes civiles titulaires de catégorie A+ sont parties en détachement.

* Congé maladie rémunéré à demi-traitement, temps partiel thérapeutique, congé de présence parentale, congé de formation rémunéré, transferts.

Les non titulaires ⁽¹¹⁾

Répartition des autres départs de non titulaires, par niveau, par motif de départ et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
DÉTACHEMENT	3	0	0	3	3,1
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	2	0	0	2	
CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	6	6	14	26	27,0
FEMMES	3	2	9	14	
HOMMES	3	4	5	12	
DISPONIBILITÉ	6	0	2	8	8,3
FEMMES	4	0	2	6	
HOMMES	2	0	0	2	
CONGÉ PARENTAL	7	0	1	8	8,3
FEMMES	7	0	1	8	
HOMMES	0	0	0	0	
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	35	3	10	48	50,0
FEMMES	8	0	5	13	
HOMMES	27	3	5	35	
AUTRES MOTIFS**	2	1	0	3	3,1
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	1	1	0	2	
TOTAL	59	10	27	96	100,0
FEMMES	24	2	17	43	44,8
HOMMES	35	8	10	53	55,2
%	61,5	10,4	28,1	100,0	

Source: DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2017, hors départ définitif.

Lecture: en 2017, 1 femme civile non titulaire de niveau I est partie en détachement.

* Y compris les congés de grave maladie.

** Congé maladie rémunéré à demi-traitement, temps partiel thérapeutique, congé de présence parentale, congé de formation rémunéré, transferts.

(11) Hors vacataires et PRL.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Les ouvriers de l'État

Répartition des autres départs d'ouvriers de l'État, par catégorie, par motif de départ et par sexe

En effectifs physiques

	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO*	TOTAL	%
CONGÉ DE LONGUE MALADIE	22	6	0	28	14,8
FEMMES	4	0	0	4	
HOMMES	18	6	0	24	
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	87	13	8	108	57,1
FEMMES	24	1	2	27	
HOMMES	63	12	6	81	
CONGÉ PARENTAL	2	0	0	2	1,1
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	1	0	0	1	
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	27	3	2	32	16,9
FEMMES	7	0	0	7	
HOMMES	20	3	2	25	
AUTRES MOTIFS**	17	2	0	19	10,1
FEMMES	9	0	0	9	
HOMMES	8	2	0	10	
TOTAL	155	24	10	189	100,0
FEMMES	45	1	2	48	25,4
HOMMES	110	23	8	141	74,6
%	82,0	12,7	5,3	100,0	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2017, hors départs définitifs. Lecture : en 2017, 22 ouvriers, dont 4 femmes et 18 hommes, sont partis en congé de longue maladie.

* Technicien à statut ouvrier.

** Y compris les congés longs de formation.

2.3 — LES MOUVEMENTS DANS LE SYSTÈME DES PENSIONS

2.3.1 — L'âge moyen de départ à la retraite

Le personnel militaire

Âge moyen de départ en retraite à jouissance immédiate des militaires, par sexe et par catégorie

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	49,9	53,0	52,8
SOUS-OFFICIERS	44,8	46,2	46,0
MILITAIRES DU RANG	36,0	35,0	35,1
ENSEMBLE	42,1	43,5	43,4

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel militaire parti en retraite à jouissance immédiate en 2017, hors Gendarmerie.

Lecture : en 2017, les femmes officiers sont parties en retraite à jouissance immédiate en moyenne à l'âge de 49,9 ans.

Le personnel civil

Âge moyen de départ à la retraite du personnel civil (titulaire et ouvrier de l'État), par catégorie et par sexe

En années

	AGENTS ACTIFS*			AGENTS SÉDENTAIRES			ENSEMBLE			
	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	
TITULAIRES	CAT. A	-	-	-	63,0	62,1	62,1	63,0	62,1	62,1
	CAT. B	-	-	-	62,2	61,9	62,1	62,2	61,9	62,1
	CAT. C	-	-	-	62,4	61,7	62,2	62,4	61,7	62,2
	NON ASSIMILÉS	60,2	-	60,2	63,0	62,0	62,8	62,9	62,0	62,7
	S/ENSEMBLE	60,2	-	60,2	62,3	61,9	62,2	62,4	61,9	62,2
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	60,1	59,2	59,2	61,9	60,7	61,0	61,7	59,7	60,0
	CHEFS D'ÉQUIPE	59,9	59,0	59,0	62,1	60,8	60,8	61,6	59,8	59,8
	TSO	59,6	58,8	58,8	61,2	60,8	60,7	60,2	59,9	59,9
	S/ENSEMBLE	60,0	59,1	59,1	61,8	60,7	60,9	61,6	59,7	59,9
ENSEMBLE	60,0	59,1	59,1	62,2	61,1	61,6	62,2	60,1	60,8	

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des titulaires et ouvriers de l'État partis à la retraite en 2017.

Lecture : en 2017, parmi les agents sédentaires, les femmes titulaires de catégorie A sont parties à la retraite en moyenne à 63,0 ans.

* Sont classés en catégorie active, les emplois exposant les personnels titulaires à « un risque particulier » ou à des « fatigues exceptionnelles » et pour les personnels ouvriers de l'État à des « travaux insalubres ». Les emplois qui ne sont pas classés en catégorie active sont classés automatiquement en catégorie sédentaire.

2.3.2 — Les entrées dans le système de pension

Répartition des ayants droit et ayants cause dont la pension est entrée en paiement en 2017, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE	TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	TOTAL			
MILITAIRES	OFFICIERS	49	790	839	915	1754
	SOUS-OFFICIERS	476	3434	3910	2495	6405
	MILITAIRES DU RANG	273	1953	2226	211	2437
	S/TOTAL	798	6177	6975	3621	10596
CIVILS	CAT. A	22	136	158	63	221
	CAT. B	192	115	307	55	362
	CAT. C	417	88	505	115	620
	NON ASSIMILÉS	26	8	34	3	37
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	300	1870	2170	1236	3406
	S/TOTAL	957	2217	3174	1472	4646
TOTAL	1755	8394	10149	5093	15242	

Source: DRHMD/SA2P/P.

Champ: ensemble des ayants droit et ayants cause dont la pension est entrée en paiement pour la première fois en 2017, hors Gendarmerie.

Lecture: en 2017, la pension de 49 femmes officiers est entrée en paiement en 2017.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des ayants droit dont la pension est entrée en paiement avec décote en 2017, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
MILITAIRES	OFFICIERS	2	21	23
	SOUS-OFFICIERS	72	316	388
	MILITAIRES DU RANG	35	263	298
	S/TOTAL	109	600	709
CIVILS	CAT. A	0	2	2
	CAT. B	3	1	4
	CAT. C	8	0	8
	NON ASSIMILÉS	3	4	7
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	15	169	184
	S/TOTAL	29	176	205
TOTAL		138	776	914

Source: DRHMD/SA2P/P.

Champ: ensemble du personnel dont la pension est entrée en paiement avec décote en 2017, hors Gendarmerie.

Lecture: la pension de 2 femmes officiers est entrée en paiement en 2017 avec une décote.

Répartition des ayants droit civils dont la pension est entrée en paiement avec surcote en 2017, par sexe et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A	1	4	5
CAT. B	12	1	13
CAT. C	37	7	44
NON ASSIMILÉS	6	15	21
OUVRIERS DE L'ÉTAT	41	100	141
TOTAL	97	127	224

Source: DRHMD/SA2P/P.

Champ: ensemble du personnel civil dont la pension est entrée en paiement avec surcote en 2017.

Lecture: la pension d'une femme civile titulaire de catégorie A est entrée en paiement en 2017 avec une surcote.

NB: le dispositif de la surcote n'est pas applicable aux militaires.

2.3.3 — Les sorties du système de pension

Répartition des ayants droit et ayants cause sortis du système des pensions en 2017, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		AYANTS DROIT	AYANT CAUSE	TOTAL
MILITAIRES	OFFICIERS	1 496	1 571	3 067
	SOUS-OFFICIERS	4 655	4 221	8 876
	MDR	597	510	1 107
	NON ASSIMILÉS	5	8	13
	S/TOTAL	6 753	6 310	13 063
CIVILS	CAT. A	91	71	162
	CAT. B	146	105	251
	CAT. C	562	205	767
	NON ASSIMILÉS	5	4	9
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	2 216	1 474	3 690
S/TOTAL	3 020	1 859	4 879	
TOTAL	9 773	8 169	17 942	

Source: DRHMD/SA2P/P.

Champ: ensemble des ayants droit et ayants cause décédés en 2017, hors Gendarmerie.

Lecture: en 2017, 1 496 officiers ayants droit sont sortis du système des pensions.

Hors Gendarmerie, le solde entrée/sortie d'ayants droit s'élève à +376 (davantage d'entrées que de sorties) et celui des ayants cause à -3076 (davantage de sorties que d'entrées).

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.4 – LES RESTRUCTURATIONS EN 2017

Nombre d'établissements dissous et de postes concernés, par armée, direction et service

	TOTAL ÉTABLISSEMENTS* DISSOUS	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	2	178	317
MARINE	5	389	0
AIR	0	0	0
SSA	2	34	15
SEA	3	31	11
SGA	33	5	108
EMA/SCA	1	9	6
EMA/DIRISI	1	29	7
TOTAL	47	675	464

Source : SGA/DAR

Champ : ensemble du personnel et des établissements du ministère des armées ayant connu une restructuration en 2017.

Lecture : en 2017, 2 établissements de l'armée de terre ont été dissous.

* Régiments, bases aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales, etc.

** Il s'agit de postes décrits en organisation et non d'effectifs.

Nombre d'établissements transférés et de postes concernés, par armée, direction et service

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	7	229	11
MARINE	1	2	2
AIR	37	381	0
SSA	2	81	2
SEA	2	8	0
DGA	1	0	4
SGA	1	2	10
EMA/DIRISI	5	39	25
EMA/SIMU	3	10	1
EMA/DRM	12	16	9
DRSD	2	10	2
TOTAL	73	778	66

Source : SGA/DAR

Champ : ensemble du personnel et des établissements du ministère des armées ayant connu une restructuration en 2017.

Lecture : en 2017, 7 établissements de l'armée de terre ont été transférés.

* Régiments, bases aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales, etc.

** Il s'agit de postes décrits en organisation et non d'effectifs.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Nombre d'établissements réorganisés et de postes concernés, par armée, direction et service

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS* RÉORGANISÉS	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	66	292	84
MARINE	14	24	12
AIR	36	132	32
SSA	30	105	35
SEA	1	1	4
DGA	4	4	4
SGA	8	0	114
EMA/FP	6	19	1
EMA/FS	10	42	26
EMA/OIA	15	26	0
EMA/SCA	78	191	246
EMA/SIMu	4	0	49
EMA/DIRISI	8	22	5
TOTAL	280	858	612

Source : SGA/DAR

Champ : ensemble du personnel et des établissements du ministère des armées ayant connu une restructuration en 2017.

Lecture : en 2017, 66 établissements de l'armée de terre ont été réorganisés

* Régiments, bases aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales, etc.

** Il s'agit de postes décrits en organisation et non d'effectifs.

Nombre d'établissements créés et de postes concernés, par armée, direction et service

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS* CRÉÉS	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	38	1 520	296
MARINE	50	523	12
AIR	56	290	17
SSA	37	63	20
SEA	5	40	7
SGA	56	20	213
EMA/DIRISI	25	66	35
EMA/SIMu	14	21	17
EMA/FS	22	35	2
EMA/FP	7	51	0
EMA/DRM	14	73	62
EMA/OIA	12	88	8
DRSD	10	82	32
TOTAL	346	2872	721

Source : SGA/DAR

Champ : ensemble du personnel et des établissements du ministère des armées ayant connu une restructuration en 2017.

Lecture : en 2017, 38 établissements ont été créés à l'armée de terre.

* Régiments, bases aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales, etc.

** Il s'agit de postes décrits en organisation et non d'effectifs.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve



LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL

Le personnel selon le statut, la catégorie et le grade – L'âge du personnel – La durée de service – La politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Ce chapitre vient compléter le décompte des effectifs militaires et civils du ministère présentés dans le chapitre 1. Il aborde notamment la nature du lien au service du personnel, son grade, son âge et sa durée de service. Une partie spécifique est également consacrée à l'insertion et au maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap.

En 2017, le personnel de carrière représente 35 % des effectifs militaires. Tandis que 75 % des officiers et 51 % des sous-officiers sont de carrière, l'ensemble des militaires du rang et les volontaires servent sous contrat. Stable chez les officiers, la part de sous-officiers de carrière a diminué de 2 points par rapport à 2016 pour s'établir à 51 %.

Face à l'impératif de jeunesse et à la nécessaire différenciation des parcours professionnels, le ministère emploie des militaires de carrière de 42 ans en moyenne et des militaires contractuels de 29 ans d'âge moyen.

Par ailleurs, conformément aux souhaits du Président de la République, l'opération « Sentinelle » a connu une évolution de son organisation en 2017, complétée par la mise en place de nouvelles mesures d'accompagnement. Un encart dédié à l'opération « Sentinelle » figure dans ce chapitre.

Concernant le personnel civil, les titulaires représentent 58 % des effectifs employés par le ministère des armées et les ouvriers de l'État, 26 %. Les agents non titulaires composent 17 % de la population civile du ministère.

Le personnel de catégorie A représente 20 % des titulaires quand les catégories B et C rassemblent respectivement 32 % et 48 % des effectifs. La répartition du personnel non titulaire ne suit pas la même hiérarchie : 47 % sont de niveau I, 12 % de niveau II et 41 % de niveau III.

Chiffres-clés

Militaires :

71 289 militaires de carrière

135 120 sous contrat

Âge moyen : 33,1 ans

Ancienneté de service moyenne :
12,1 ans

Civils :

34 862 titulaires

10 045 non titulaires

15 476 ouvriers de l'État

Âge moyen : 47,2 ans

Ancienneté de service moyenne :
19,8 ans

7,1 % du personnel civil sont
des bénéficiaires de l'obliga-
tion d'emploi (BOE).

En termes d'âge, les non titulaires se démarquent nettement des titulaires et des ouvriers de l'État, avec 39 ans d'âge moyen contre 48 ans pour les titulaires et 50 ans pour les ouvriers de l'État.

Par ailleurs, le personnel civil comprend 7,1 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), en 2017.

Comparaison femme/homme

Pour le personnel militaire, la répartition par catégorie hiérarchique est différente entre les femmes et les hommes : elles sont davantage sous-officiers que les hommes (51 % contre 44 %) et moins souvent MDR (33 % contre 40 %).

Si globalement elles sont tout autant de carrière que les hommes, tel n'est pas le cas pour les officiers féminins qui le sont moins souvent que leurs homologues masculins.

Qu'il soit féminin ou masculin, le personnel militaire a la même moyenne d'âge. Cependant, cette même moyenne cache des disparités selon les catégories hiérarchiques (voir tableau ci-contre).

Pour le personnel civil, quand elles sont titulaires, les femmes civiles sont majoritairement de catégorie C : 60 %. 13 % et 27 % relèvent respectivement des catégories A et B. A contrario, la répartition des hommes titulaires paraît plus homogène avec 27 % de catégories A, 36 % de catégories B et 37 % de catégories C.

Le personnel féminin non titulaire se distingue par une plus forte proportion de niveau III (49 %) que chez leurs homologues masculins (36 %). À l'inverse, les femmes sont sous-représentées parmi les niveaux I (41 % contre 51 %).

En moyenne, les femmes civiles sont légèrement plus âgées que les hommes (1 an de plus). Cet écart se manifeste en particulier chez les titulaires de catégorie C (3 ans de plus pour les femmes), les non titulaires de niveau III (4 ans de plus) et les ouvriers de l'État de niveau « ouvrier » (3 ans de plus).

Militaires :

36 % de femmes de **carrière** et 34 % d'hommes :

- officiers : 67 % des femmes sont de carrière (77 % des hommes) ;
- sous-officiers : 50 % des femmes sont de carrière (51 % des hommes).

Âge moyen : 33 ans pour les femmes et les hommes :

- 35 ans pour les femmes officiers (40 ans pour les hommes) ;
- 36 ans pour les femmes sous-officiers (37 ans pour les hommes) ;
- 29 ans pour les femmes militaires du rang (27 ans pour les hommes).

Civils :

75 % de femmes **titulaires** et 47 % d'hommes.

10 % des femmes **ouvriers de l'État** et 36 % d'hommes.

16 % de femmes et 17 % d'hommes **non titulaires**.

Âge moyen : 48 ans pour les femmes et 47 ans pour les hommes :

- 49 ans pour les femmes titulaires (48 ans pour les hommes) ;
- 38 ans pour les femmes non titulaires (39 ans pour les hommes) ;
- 52 ans pour les femmes ouvriers de l'État (50 ans pour les hommes).

3.1 — LE PERSONNEL SELON LE STATUT, LA CATÉGORIE ET LE GRADE

3.1.1 — Le personnel militaire sous PME A

Répartition du personnel militaire par catégorie et par type de lien au service

En ETPT

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
CARRIÈRE	OFFICIERS	3 317	21 123	24 440	11,8
	SOUS-OFFICIERS	8 264	38 585	46 849	22,7
	S/TOTAL	11 581	59 708	71 289	34,5
CONTRAT	OFFICIERS	1 640	6 462	8 102	3,9
	SOUS-OFFICIERS	8 175	37 562	45 737	22,2
	MDR	10 060	69 264	79 324	38,4
	VOLONTAIRES	556	1 401	1 957	0,9
	S/TOTAL	20 431	114 689	135 120	65,5
S/TOTAL OFFICIERS		4 957	27 585	32 542	15,8
S/TOTAL SOUS-OFFICIERS		16 439	76 147	92 586	44,9
S/TOTAL MDR		10 060	69 264	79 324	38,4
S/TOTAL VOLONTAIRES		556	1 401	1 957	0,9
TOTAL		32 012	174 397	206 409	100,0

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en 2017.

Lecture : en 2017, 24 440 des officiers sont de carrière (11,8 % des effectifs militaires).

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel militaire, par catégorie, par type de lien au service, par gestionnaire et par sexe

En ETPT

	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MdR	VOL.
	CARRIÈRE	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	CONTRAT	CONTRAT
TERRE	10 495	3 371	18 945	19 657	61 579	421
FEMMES	840	410	2 475	2 332	5 474	24
HOMMES	9 655	2 961	16 470	17 325	56 105	397
MARINE	3 143	1 316	10 180	13 050	6 782	856
FEMMES	220	267	1 102	2 103	1 146	219
HOMMES	2 923	1 049	9 078	10 947	5 636	637
AIR	4 368	1 975	13 718	10 475	10 144	105
FEMMES	506	392	2 727	2 277	3 366	66
HOMMES	3 862	1 583	10 991	8 198	6 778	39
GENDARMERIE*	188	9	1 096	779	0	427
FEMMES	13	3	128	149	0	156
HOMMES	175	6	968	630	0	271
SSA	2 399	777	2 688	1 630	0	132
FEMMES	982	404	1 797	1 288	0	84
HOMMES	1 417	373	891	342	0	48
SEA	193	11	185	140	819	0
FEMMES	20	4	14	26	74	0
HOMMES	173	7	171	114	745	0
DGA	1 716	74	0	0	0	0
FEMMES	241	10	0	0	0	0
HOMMES	1 475	64	0	0	0	0
SCA	1 426	397	0	6	0	16
FEMMES	429	112	0	0	0	7
HOMMES	997	285	0	6	0	9
APM	33	0	37	0	0	0
FEMMES	17	0	21	0	0	0
HOMMES	16	0	16	0	0	0
CGA	69	0	0	0	0	0
FEMMES	9	0	0	0	0	0
HOMMES	60	0	0	0	0	0
SID	410	172	0	0	0	0
FEMMES	40	38	0	0	0	0
HOMMES	370	134	0	0	0	0
TOTAL	24 440	8 102	46 849	45 737	79 324	1 957
FEMMES	3 317	1 640	8 264	8 175	10 060	556
HOMMES	21 123	6 462	38 585	37 562	69 264	1 401
RATIO CARRIÈRE/ CONTRAT	75/25		51/49		0/100	0/100

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en 2017.

Lecture : en 2017, 840 femmes sont officiers de carrière dans l'armée de terre.

* Uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère des armées.

Répartition du personnel militaire, par type de lien au service, par gestionnaire et par sexe

En ETPT

	CARRIÈRE	CONTRAT	TOTAL	RATIO CARRIÈRE / CONTRAT
TERRE	29 440	85 028	114 468	26/74
FEMMES	3 315	8 240	11 555	29/71
HOMMES	26 125	76 788	102 913	25/75
MARINE	13 323	22 004	35 327	38/62
FEMMES	1 322	3 735	5 057	26/74
HOMMES	12 001	18 269	30 270	40/60
AIR	18 086	22 699	40 785	44/56
FEMMES	3 233	6 101	9 334	35/65
HOMMES	14 853	16 598	31 451	47/53
GENDARMERIE*	1 284	1 215	2 499	51/49
FEMMES	141	308	449	31/69
HOMMES	1 143	907	2 050	56/44
SSA	5 087	2 539	7 626	67/33
FEMMES	2 779	1 776	4 555	61/39
HOMMES	2 308	763	3 071	75/25
SEA	378	970	1 348	28/72
FEMMES	34	104	138	25/75
HOMMES	344	866	1 210	28/72
DGA	1 716	74	1 790	96/4
FEMMES	241	10	251	96/4
HOMMES	1 475	64	1 539	96/4
SCA	1 426	419	1 845	77/23
FEMMES	429	119	548	78/22
HOMMES	997	300	1 297	77/23
APM	70	0	70	100/0
FEMMES	38	0	38	100/0
HOMMES	32	0	32	100/0
CGA	69	0	69	100/0
FEMMES	9	0	9	100/0
HOMMES	60	0	60	100/0
SID	410	172	582	70/30
FEMMES	40	38	78	51/49
HOMMES	370	134	504	73/27
TOTAL	71 289	135 120	206 409	35/65
FEMMES	11 581	20 431	32 012	36/64
HOMMES	59 708	114 689	174 397	34/66

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées en 2017.

Lecture : en 2017, 3 315 femmes sont de carrière dans l'armée de terre.

* Uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère des armées.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel militaire, par type de lien au service, par sexe et par grade

En ETPT

	CARRIÈRE		CONTRAT		VOLONTAIRE		TOTAL		TOTAL
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
OFFICIERS									
GÉNÉRAL/AMIRAL*	49	581	0	0	0	0	49	581	630
COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	202	2543	14	19	0	0	216	2562	2778
LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	370	4993	20	54	0	0	390	5047	5437
COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	904	4137	106	406	0	0	1010	4543	5553
CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	1240	6315	526	2649	0	0	1766	8964	10730
LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	522	2459	255	1024	0	0	777	3483	4260
SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	18	57	229	970	0	0	247	1027	1274
ASPIRANT	12	38	359	1057	68	69	439	1164	1603
ÉLÈVE OFFICIER	0	0	131	283	0	0	131	283	414
S/TOTAL	3317	21 123	1 640	6 462	68	69	5025	27 654	32 679
SOUS-OFFICIERS									
MAJOR	1025	3061	97	79	0	0	1122	3140	4262
ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2584	13770	909	478	0	0	3493	14248	17741
ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	2793	14686	251	689	0	0	3044	15375	18419
SERGENT-CHEF/MAÎTRE	1651	6624	2168	10672	0	0	3819	17296	21 115
SERGENT/SECOND MAÎTRE	211	444	4328	24022	24	21	4563	24487	29050
ÉLÈVE SOUS-OFFICIER	0	0	422	1622	0	0	422	1622	2044
S/TOTAL	8264	38 585	8 175	37 562	24	21	16 463	76 168	92 631
MDR									
CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	0	0	5427	26220	45	73	5472	26293	31 765
CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	0	0	1583	15713	68	111	1651	15824	17475
SOLDAT/MATELOT BREVETÉ**	0	0	3050	27331	351	1127	3401	28458	31 859
S/TOTAL	0	0	10060	69 264	464	1 311	10 524	70 575	81 099
TOTAL	11 581	59 708	19 875	113 288	556	1 401	32 012	174 397	206 409

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en 2017.

Lecture : en 2017, 49 généraux ou amiraux féminins sont militaires de carrière.

* Y compris les médecins chef des services, les contrôleurs adjoints, contrôleurs et contrôleurs généraux des armées.

** Y compris élèves de l'École d'enseignement technique de l'armée de l'air (EETAA).

Répartition des volontaires, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	TOTAL	%
TERRE	0	0	421	421	21,5
MARINE	100	0	756	856	43,7
AIR	15	7	83	105	5,4
GENDARMERIE*	3	15	409	427	21,8
SSA	3	23	106	132	6,8
SCA	16	0	0	16	0,8
TOTAL	137	45	1 775	1 957	100,0
%	7,0	2,3	90,7	100,0	

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des militaires volontaires sous PMEAs du ministère des armées en 2017.

Lecture : en 2017, l'armée de terre compte 421 volontaires militaires du rang.

* Les effectifs comprennent uniquement les gendarmes placés sous PMEAs du ministère des armées en 2017.

NB : pas de volontaire au SEA, DGA, APM, CGA.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Opération « Sentinelle »

Évolution du dispositif en 2017

L'opération « Sentinelle » a profondément évolué en 2017, sous l'impulsion du Président de la République « afin d'avoir une plus grande efficacité opérationnelle et de prendre en compte l'effectivité et l'évolution de la menace ». Cette volonté a conduit à la mise en œuvre d'un dispositif « Sentinelle » rénové, validé en Conseil Restreint de Défense et de Sécurité le 14 septembre 2017.

Le nouveau format, plus souple et réactif, s'appuie sur un total de 7000 femmes et hommes, au travers d'un dispositif opérationnel permanent déployé sur le territoire et d'un échelon de renforcement déployé selon les besoins. À ces deux niveaux s'ajoute toujours une réserve stratégique de 3000 soldats supplémentaires. Le nouveau dispositif est mis en œuvre progressivement, dans le cadre d'un dialogue civilo-militaire étroit avec les préfetures de zone.

Tous les régiments de l'armée de terre et nombre d'unités de l'armée de l'air sont concernés, à tour de rôle, par « Sentinelle ». Pour mémoire, cette opération s'inscrit dans un dispositif plus global dans lequel chaque militaire de l'armée de terre est déployé en moyenne 4 mois par an, toutes missions confondues. À cette durée moyenne s'ajoutent les périodes de formations, d'entraînement et autres activités nécessaires à la préparation de ces déploiements.

Les mesures d'accompagnement du dispositif

Au regard de l'importance de l'engagement demandé dans le cadre de l'opération « Sentinelle », nombre de mesures d'accompagnement ont été mises en place :

- près de 30 M€ ont été investis pour améliorer l'hébergement, permettant que la quasi-totalité du personnel soit logée dans des conditions satisfaisantes. Au début de l'opération, ce taux atteignait 60 % seulement ;
- le régime indemnitaire a été amélioré, avec l'éligibilité à l'indemnité de service en campagne (ISC) et à l'indemnité pour sujétion spéciale d'alerte opérationnelle ⁽¹⁾ (AOPER) ;
- l'accessibilité des militaires aux activités sportives et culturelles..., pendant les périodes de repos, a été développée ;
- un effort important a été mené en direction des familles, notamment pour pallier l'absence plus fréquente du domicile du conjoint militaire :
 - prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD),
 - élargissement à « Sentinelle » de la « carte temporaire famille de militaire »,
 - dispositif d'indemnisation en cas d'annulation de vacances pour raison de service.

Toutes ces mesures contribuent fortement au moral des unités engagées dans ce dispositif de protection de la sécurité de nos concitoyens.

(1) Indemnité versée jusqu'au grade de capitaine inclus.

3.1.2 — Le personnel civil sous PME A

Répartition du personnel civil, par sexe, par statut et par catégorie

En ETPT

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
TITULAIRES	CAT. A+	144	418	562	0,9
	CAT. A (HORS CAT. A+)	2030	4336	6366	10,5
	CAT. B	4751	6347	11 098	18,4
	CAT. C	10 323	6 513	16 836	27,9
	S/TOTAL	17 248	17 614	34 862	57,7
NON TITULAIRES	Niv. I	1 454	3 299	4 753	7,9
	Niv. II	371	820	1 191	2,0
	Niv. III	1 754	2 347	4 101	6,8
	S/TOTAL	3 579	6 466	10 045	16,7
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	1 894	9 955	11 849	19,6
	CHEF D'ÉQUIPE	163	2 211	2 374	3,9
	TSO	130	1 123	1 253	2,1
	S/TOTAL	2 187	13 289	15 476	25,6
S/TOTAL CAT. A/Niv. I		3 628	8 053	11 681	19,3
S/TOTAL CAT. B/Niv. II		5 122	7 167	12 289	20,4
S/TOTAL CAT. C/Niv. III		12 077	8 860	20 937	34,7
S/TOTAL OUVRIERS DE L'ÉTAT		2 187	13 289	15 476	25,6
TOTAL		23 014	37 369	60 383	100,0

Source: DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées en 2017.

Lecture: en 2017, 144 titulaires de catégorie A+ sont des femmes.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel titulaire, par sexe, par filière et par grade

En ETPT

FILIÈRE	CAT.	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
ADMINISTRATIVE		ADMINISTRATEUR CIVIL GÉNÉRAL ET ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE OCCUPANT DES EMPLOIS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET DIRIGEANT		71	
	A	ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE (HORS CEUX OCCUPANT DES EMPLOIS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET DIRIGEANT)		114	
		ADMINISTRATEUR CIVIL		72	
		CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE		48	
		ATTACHÉ HORS CLASSE		103	
		ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION		653	
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION		1 485	
		S/TOTAL FILIÈRE ADMINISTRATIVE		12 586	5 093
	B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE		1 385	
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE		1 299	
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE		2 289	
		ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1 ^{RE} CLASSE		3 149	
		ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2 ^E CLASSE		5 744	
		ADJOINT ADMINISTRATIF*		1 267	
S/TOTAL FILIÈRE ADMINISTRATIVE		12 586	5 093	17 679	
TECHNIQUE		A	CONSEILLER TECHNIQUE DE DÉFENSE		132
			INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS		1 077
			INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS		2 124
	B	CONTRÔLEUR SPÉCIALISÉ DE CLASSE EXCEPTIONNELLE		75	
		CONTRÔLEUR SPÉCIALISÉ DE CLASSE SUPÉRIEURE		84	
		CONTRÔLEUR SPÉCIALISÉ DE CLASSE NORMALE		161	
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 1 ^{RE} CLASSE		1 516	
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 ^E CLASSE		1 808	
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 ^E CLASSE		1 561	
		S/TOTAL FILIÈRE TECHNIQUE		3 680	4 176

...

* Au 01/01/2017 (cf. PPCR), le grade d'adjoint administratif de 2^e classe devient adjoint administratif, et celui d'adjoint administratif de 1^{re} classe n'existe plus.

En ETPT

FILIÈRE	CAT.	GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TECHNIQUE (SUITE)	C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL 1 ^{RE} CLASSE	30	310	340
		AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL 2 ^E CLASSE	844	3060	3904
		AGENT TECHNIQUE**	335	736	1071
		AGENT PRINCIPAL DES SERVICES TECHIQUES 1 ^{RE} CATÉGORIE	0	8	8
		AGENT PRINCIPAL DES SERVICES TECHIQUES 2 ^E CATÉGORIE	1	7	8
	S/TOTAL FILIÈRE TECHNIQUE		2363	11 506	13 869
ENSEIGNEMENT	A	MAÎTRE DE CONFÉRENCE	6	36	42
		PROFESSEUR AGRÉGÉ	62	124	186
		PROFESSEUR CERTIFIÉ	150	180	330
	S/TOTAL FILIÈRE ENSEIGNEMENT		218	340	558
SOCIALE	A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	84	7	91
	B	ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	284	8	292
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	178	10	188
	S/TOTAL FILIÈRE SOCIALE		546	25	571
PARAMÉDICALE	A	CADRE DE SANTÉ CIVIL DE CLASSE NORMALE	13	12	25
		ERGOTHÉRAPEUTES	13	2	15
		INFIRMIER HORS CLASSE DE LA DÉFENSE	9	1	10
		INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE SUPÉRIEURE	14	4	18
		INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE NORMALE	13	4	17
		INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX DE 1 ^{ER} GRADE	44	8	52
	B	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE SUPÉRIEURE	86	47	133
		TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE NORMALE	185	48	233
	C	AIDE-SOIGNANT DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	140	19	159
		AIDE-SOIGNANT DE CLASSE SUPÉRIEURE	75	8	83
		AIDE-SOIGNANTS CIVILS DE LA DÉFENSE	399	52	451
		AIDE-SOIGNANT DE CLASSE NORMALE	83	11	94
		AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉ CIVIL	323	65	388
	S/TOTAL FILIÈRE PARAMÉDICALE		1 397	281	1 678

** Au 01/01/2017 (cf. PPCR), le grade d'agent technique de 2^e classe devient agent technique, et celui d'agent technique de 1^{re} classe n'existe plus.

FILIÈRE	CAT.	GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
AUTRES	A	CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	15	14	29
		CHARGÉ D'ÉTUDE DOCUMENTAIRE	18	13	31
		AUTRES GRADES***	63	140	203
	B	BIBLIOTHÉCAIRE ADJOINT SPÉCIALISÉ ET ASSISTANT DE BIBLIOTHÈQUE	21	6	27
		AUTRES GRADES****	14	33	47
	C	AUTRES GRADES****	7	163	170
	S/TOTAL AUTRES FILIÈRES			138	369
S/TOTAL CAT. A/Niv. I			2174	4754	6928
S/TOTAL CAT. B/Niv. II			4751	6347	11098
S/TOTAL CAT. C/Niv. III			10323	6513	16836
TOTAL			17248	17614	34862

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des titulaires sous PMEA du ministère des armées en 2017.

Lecture : en 2017, 15 femmes titulaires sont conservateur du patrimoine.

*** Y compris, ingénieur des travaux maritimes, conservateur de bibliothèque, conseiller principal...

**** Y compris agent du trésor...

Répartition du personnel non titulaire, par sexe et par type de contrat, en ETPT

En ETPT

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
84-16*	1 290	1 109	2 399
ICT	728	2 100	2 828
TCT	90	382	472
VACATAIRES	241	109	350
SOUS-TOTAL 84-16	2 349	3 700	6 049
D49	113	239	352
BERKANI	95	122	217
BOE	50	57	107
PRL	363	931	1 294
PPE	4	2	6
AUTRES CONTRACTUELS**	998	1 961	2 959
TOTAL	3 972	7 012	10 984

Source: DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées en 2017.

Lecture: en 2017, 1 209 agents non titulaires 84-16 (hors ICT/TCT et vacataires) sont des femmes.

* Y compris contrat de cabinet, aumôniers, maîtres d'internat/surveillant d'externat, contrat de différence et contrat sur cumul; hors ICT, TCT et vacataires.

** Forces françaises et éléments civils stationnés en Allemagne, agents équipement, fonctionnaires détachés, apprentis, non titulaires de la DGSE.

NB: **84-16**: non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État; **ICT**: Ingénieurs et cadres technico-commerciaux; **TCT**: Techniciens et cadres technico-commerciaux; **D49**: personnels relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié; **Berkani**: agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani); **BOE**: Bénéficiaires de l'obligation d'emploi; **PRL**: personnel de recrutement local; **PPE**: poste permanent à l'étranger; **DGSE**: Direction générale des services extérieurs.

Le personnel non titulaire relevant de la loi n° 84-16 est recruté sur des emplois permanents ou des emplois temporaires (cas des vacataires, notamment). Les tableaux qui suivent proposent un point de situation des effectifs concernés en décembre 2017, selon l'article ou le décret de référence.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel non titulaire relevant de la loi n° 84-16, par sexe et par type de besoin⁽²⁾, en effectifs physiques

• Emplois permanents

En effectifs physiques

	CDI			CDD			TOTAL
	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	
ARTICLE 3-1	0	0	0	4	8	12	12
ARTICLE 4-1	21	97	118	142	170	312	430
ARTICLE 4-2	693	1 863	2 556	600	1 039	1 639	4 195
ARTICLE 6	10	41	51	14	12	26	77
ARTICLE 6-QUINQUIES	0	0	0	440	275	715	715
ARTICLE 6-SEPTIES	0	0	0	0	0	0	0
ARTICLE 45	0	0	0	21	15	36	0
DÉCRET 69-697	0	0	0	4	3	7	7
DÉCRET 75-572 MODIFIÉ	0	0	0	0	1	1	1
DÉCRET 85-779	0	0	0	0	0	0	0
AUTRES*	71	33	104	88	34	122	226
TOTAL	795	2 034	2 829	1 313	1 557	2 870	5 699

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire relevant de la loi 84-16 sur emploi permanent sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, 21 femmes non titulaires sont employées en contrat à durée indéterminée au titre de l'article 4-1 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

* La modalité « Autres » regroupe les articles pour lesquels la ventilation par type de besoin n'est pas disponible.

• Emplois temporaires

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ARTICLE 6-QUATER	12	6	18
ARTICLE 6-QUINQUIES (ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL)	3	3	6
ARTICLE 6-SEXIES	226	100	326
TOTAL	241	109	350

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire relevant de la loi 84-16 sur emploi temporaire sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, 12 femmes non titulaires sont employées sur un emploi temporaire au titre de l'article 6-quater de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

(2) Au titre de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Répartition du personnel civil ouvrier de l'État, par groupe et par sexe

En ETPT

	FEMMES	HOMMES	TOTAL		
OUVRIERS	OUVRIER HORS CATÉGORIE D*	0	1	1	Flux de personnel
	OUVRIER HORS CATÉGORIE C	2	71	73	
	OUVRIER HORS CATÉGORIE B	66	822	888	Caractéristiques du personnel
	OUVRIER HORS CATÉGORIE A	81	921	1 002	
	OUVRIER DU LIVRE E + 8	0	5	5	
	OUVRIER DU LIVRE E + 4	0	2	2	Parcours professionnels
	OUVRIER HORS GROUPE	512	2 475	2 987	
	OUVRIER GROUPE VII	727	3 069	3 796	
	OUVRIER GROUPE VI	374	2 071	2 445	
	OUVRIER GROUPE V	124	512	636	Dépenses liées au personnel
OUVRIER GROUPE IV N	8	6	14		
CHEF D'ÉQUIPE	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE C	0	2	2	Formation
	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE B	2	249	251	
	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE A	9	198	207	
	CHEF D'ÉQUIPE DU LIVRE E + 8	0	2	2	Reconversion
	CHEF D'ÉQUIPE DU LIVRE E + 4	0	3	3	
	CHEF D'ÉQUIPE HORS GROUPE	63	855	918	Conditions de travail
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VII	64	688	752	
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VI	19	162	181	
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE V	6	52	58	
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T6 BIS	16	188	204	Concertation et dialogue social
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T6	27	293	320	
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T5 BIS	55	423	478	Politique sociale
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T5	12	109	121	
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T4	14	74	88	
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T3	2	10	12	Réserve
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T2	4	26	30	
TOTAL	2 187	13 289	15 476		

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées en 2017.

Lecture : en 2017, 2 agents civils féminins sont des ouvriers hors catégorie C.

* Nouveau grade en 2017.

3.2 – L'ÂGE DU PERSONNEL

3.2.1 – Le personnel militaire sous PMEA

Âge moyen par type de lien au service, par sexe et par catégorie

En années

	CARRIÈRE			CONTRAT			ENSEMBLE		
	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	37,8	42,3	41,8	31,2	32,5	32,2	35,2	40,1	39,3
SOUS-OFFICIERS	40,0	42,3	41,9	30,8	30,7	30,7	35,6	36,6	36,4
MDR	-	-	-	28,9	27,3	27,5	28,9	27,3	27,5
VOLONTAIRES	-	-	-	22,4	21,5	21,7	22,4	21,5	21,7
ENSEMBLE	39,4	42,3	41,9	29,7	28,5	28,7	33,1	33,1	33,1

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, les femmes officiers de carrière ont, en moyenne, 37,8 ans.

Âge médian par type de lien au service, par sexe et par catégorie

En années

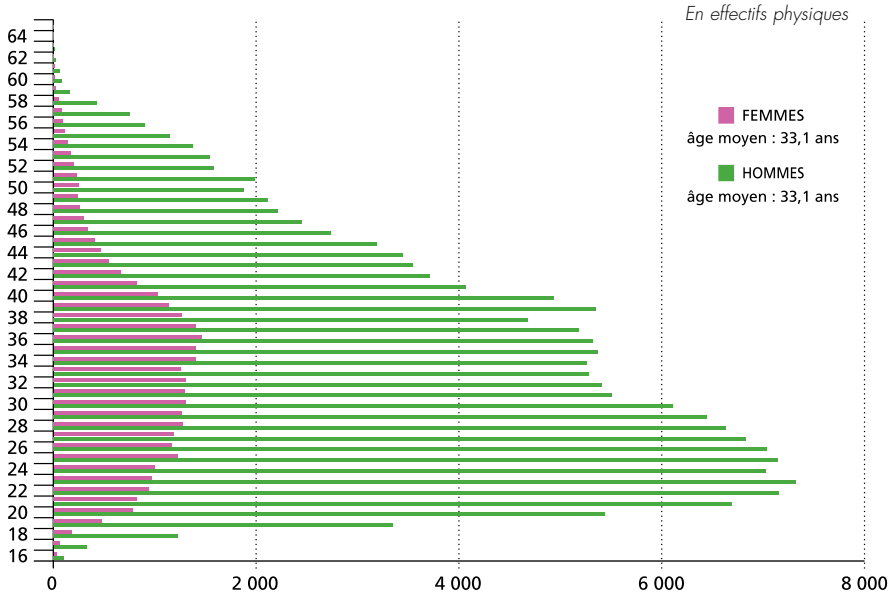
	CARRIÈRE			CONTRAT			ENSEMBLE		
	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	36	43	43	30	31	31	34	41	40
SOUS-OFFICIERS	39	42	41	30	30	30	35	36	36
MDR	-	-	-	28	26	26	28	26	26
VOLONTAIRES	-	-	-	22	21	21	22	21	21
ENSEMBLE	39	42	41	29	27	28	33	32	32

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, 50 % des femmes officiers de carrière ont 36 ans ou plus.

Pyramide des âges du personnel militaire

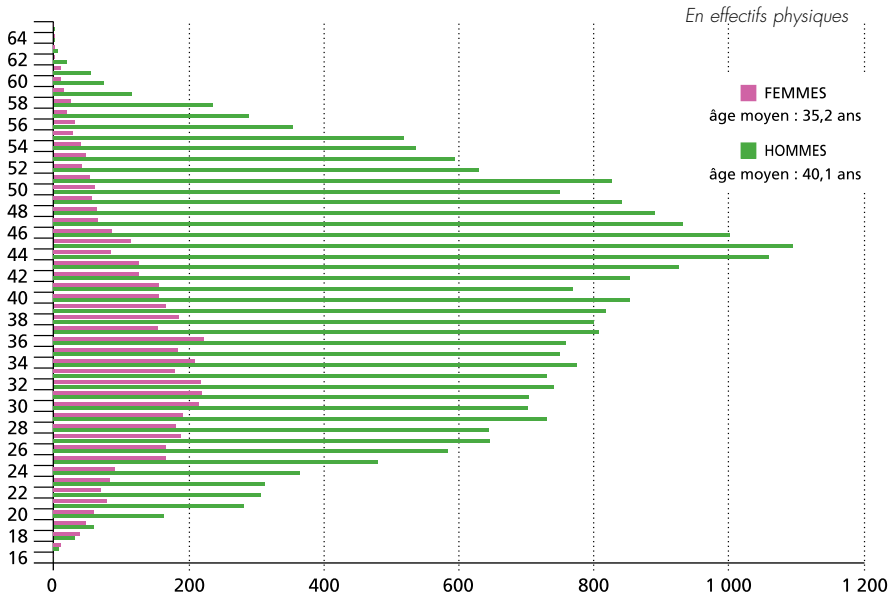


Âge moyen des militaires : 33,1 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en décembre 2017.

Pyramide des âges des officiers



Âge moyen des officiers : 39,3 ans

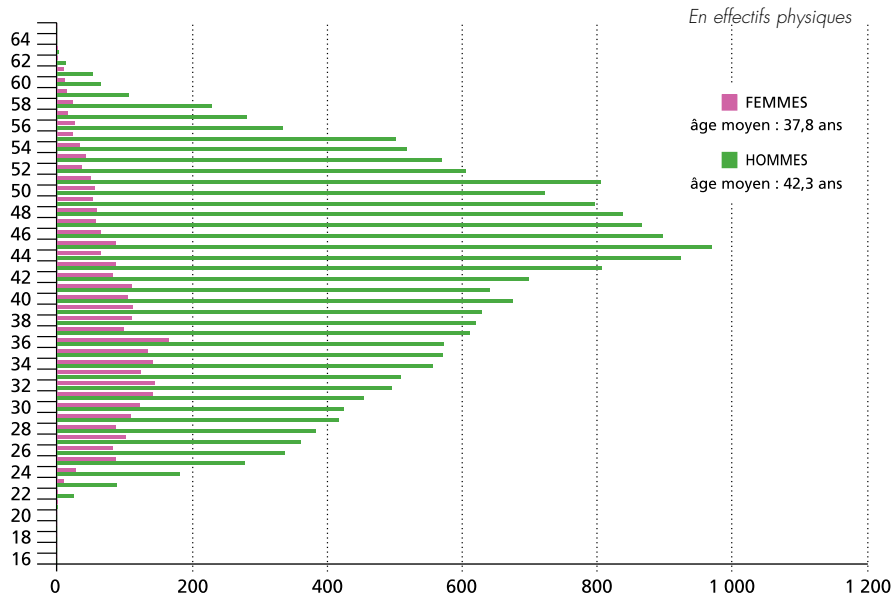
Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble des officiers sous PME A du ministère des armées en décembre 2017.

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserve

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserve

Pyramide des âges des officiers de carrière

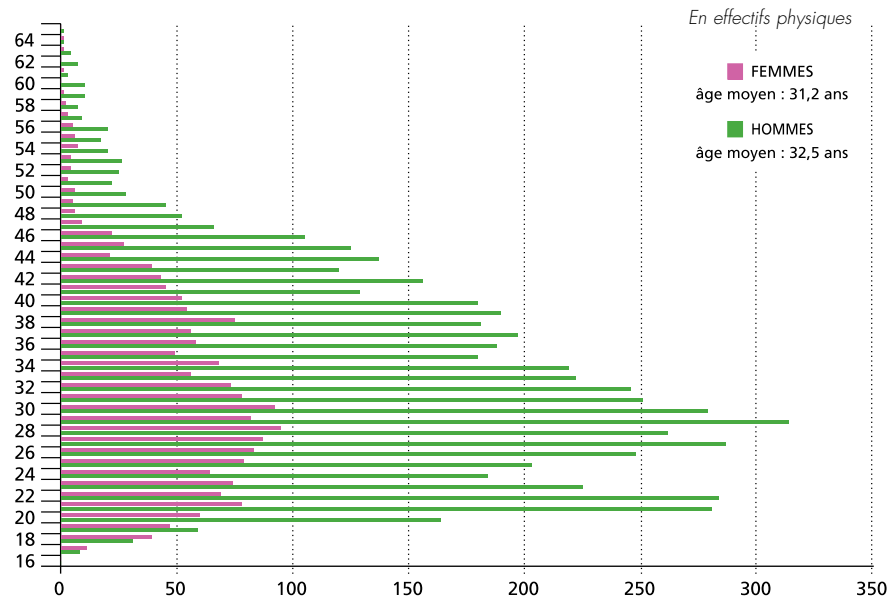


Âge moyen des officiers de carrière : 41,8 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble des officiers de carrière sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Pyramide des âges des officiers sous contrat

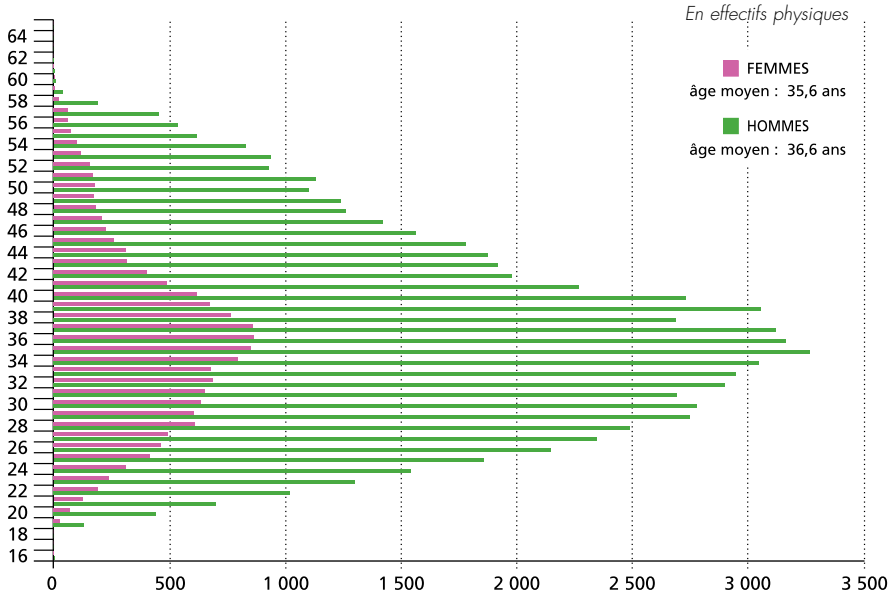


Âge moyen des officiers sous contrat : 32,2 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble des officiers sous contrat sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Pyramide des âges des sous-officiers

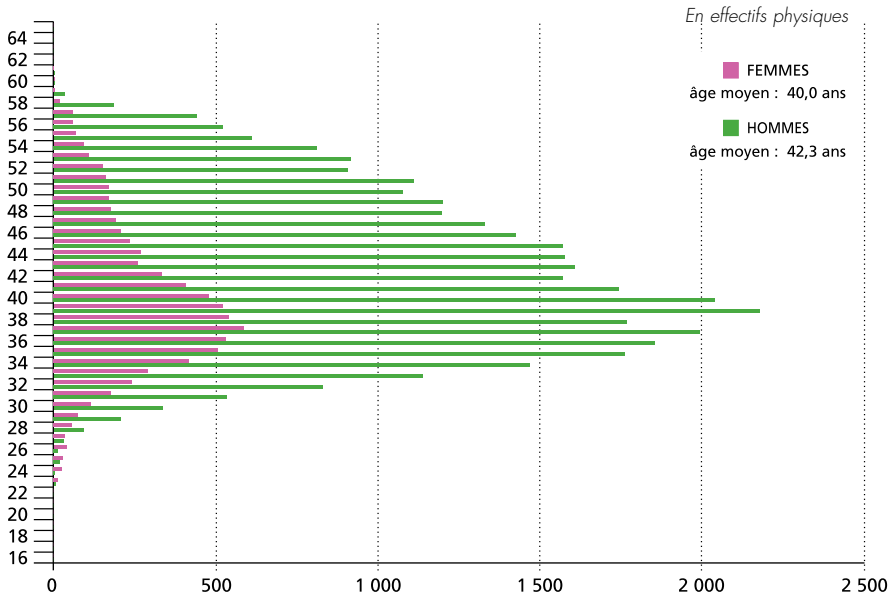


Âge moyen des sous-officiers : 36,4 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble des sous-officiers sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Pyramide des âges des sous-officiers de carrière



Âge moyen des sous-officiers de carrière : 41,9 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble des sous-officiers de carrière sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserve

Effectifs
ministériels

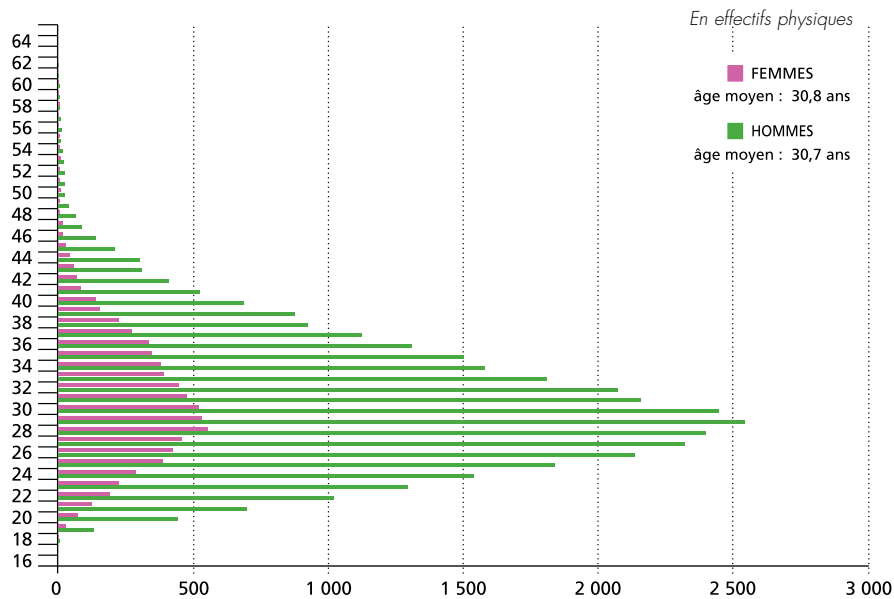
Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Pyramide des âges des sous-officiers sous contrat



Âge moyen des sous-officiers sous contrat : 30,7 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble des sous-officiers sous contrat sous PME A du ministère des armées en décembre 2017.

Formation

Reconversion

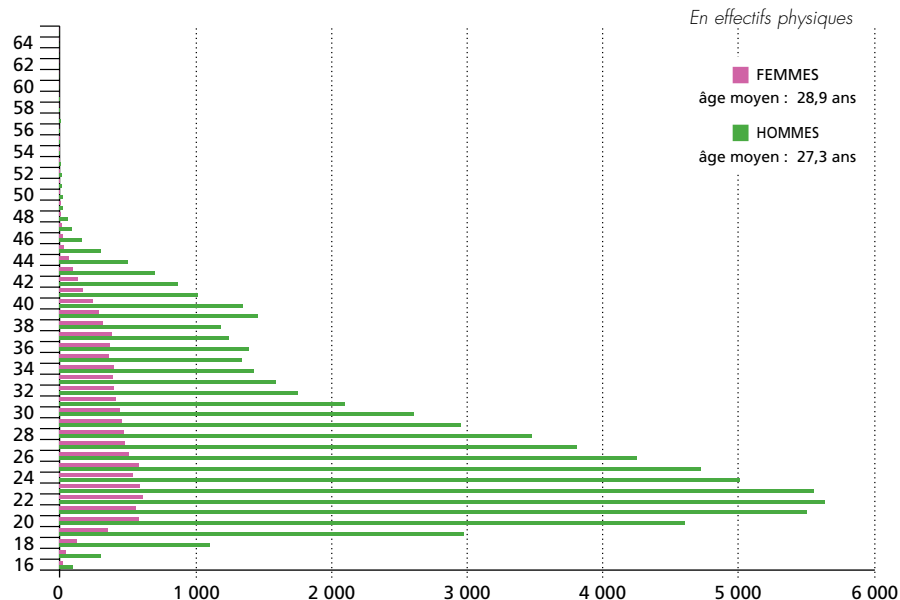
Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Pyramide des âges des militaires du rang

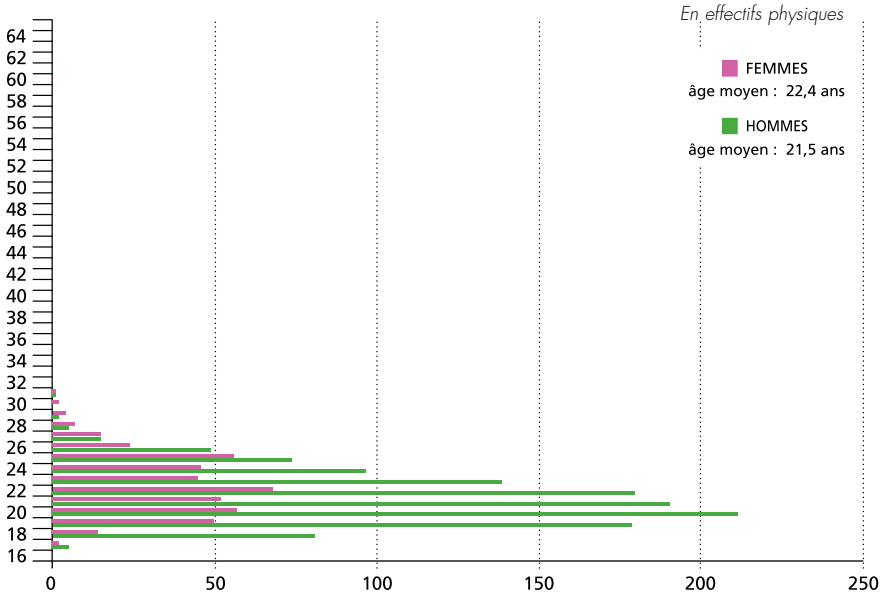


Âge moyen des militaires du rang : 27,5 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble des militaires du rang sous PME A du ministère des armées en décembre 2017.

Pyramide des âges des volontaires



Âge moyen des volontaires : 21,7 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble des volontaires sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Effectifs ministériels
 Flux de personnel
 Caractéristiques du personnel
 Parcours professionnels
 Dépenses liées au personnel
 Formation
 Reconversion
 Conditions de travail
 Concertation et dialogue social
 Politique sociale
 Réserve

3.2.2 – Le personnel civil ⁽³⁾ sous PME A

Âge moyen, par sexe, par statut et par catégorie

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TITULAIRES	CAT. A	46,3	48,9	48,0
	CAT. B	49,4	47,9	48,5
	CAT. C	49,2	46,1	48,0
	S/ENSEMBLE	48,8	47,5	48,2
NON TITULAIRES	Niv. I	40,4	42,8	42,1
	Niv. II	39,1	40,7	40,3
	Niv. III	33,9	30,2	31,9
	S/ENSEMBLE	37,5	39,2	38,6
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	52,2	48,6	49,2
	CHEF D'ÉQUIPE	54,9	54,0	54,1
	TSO	48,0	49,5	49,4
	S/ENSEMBLE	52,2	49,6	50,0
ENSEMBLE	47,6	46,9	47,2	

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, les femmes civiles de catégorie A ont en moyenne, 46,3 ans.

(3) Hors DGSE et PRL.

Âge médian, par sexe, par statut et par catégorie

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TITULAIRES	CAT. A	46	49	48
	CAT. B	51	47	48
	CAT. C	51	45	48
	S/ENSEMBLE	50	47	48
NON TITULAIRES	Niv. I	39	42	41
	Niv. II	40	42	42
	Niv. III	27	24	25
	S/ENSEMBLE	36	38	37
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	53	52	52
	CHEF D'ÉQUIPE	55	54	54
	TSO	49	50	50
	S/ENSEMBLE	53	52	52
ENSEMBLE		50	48	49

Source: DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées en décembre 2017.

Lecture: en décembre 2017, 50 % des femmes civiles de catégorie A ont 46 ans ou plus.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

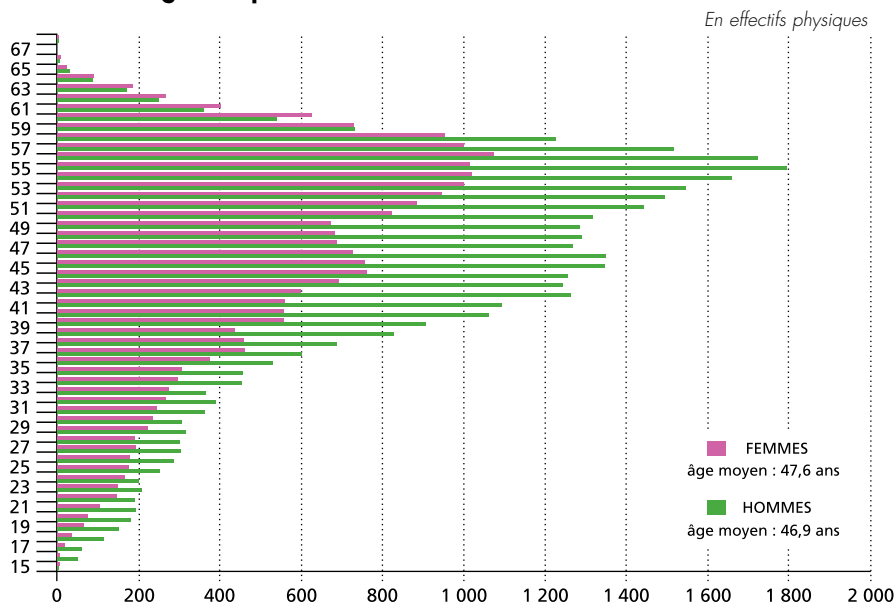
Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserve

Pyramide des âges du personnel civil

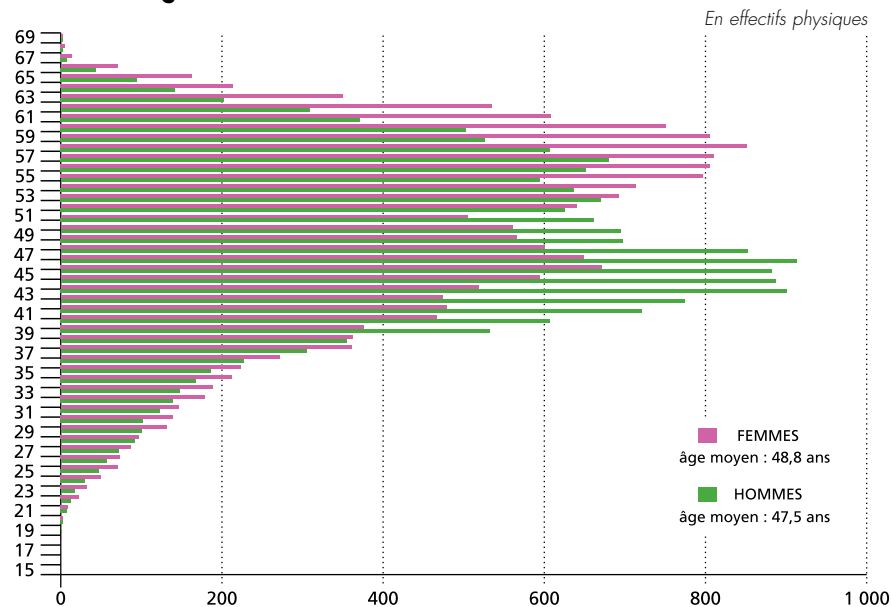


Âge moyen du personnel civil : 47,2 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Pyramide des âges des titulaires

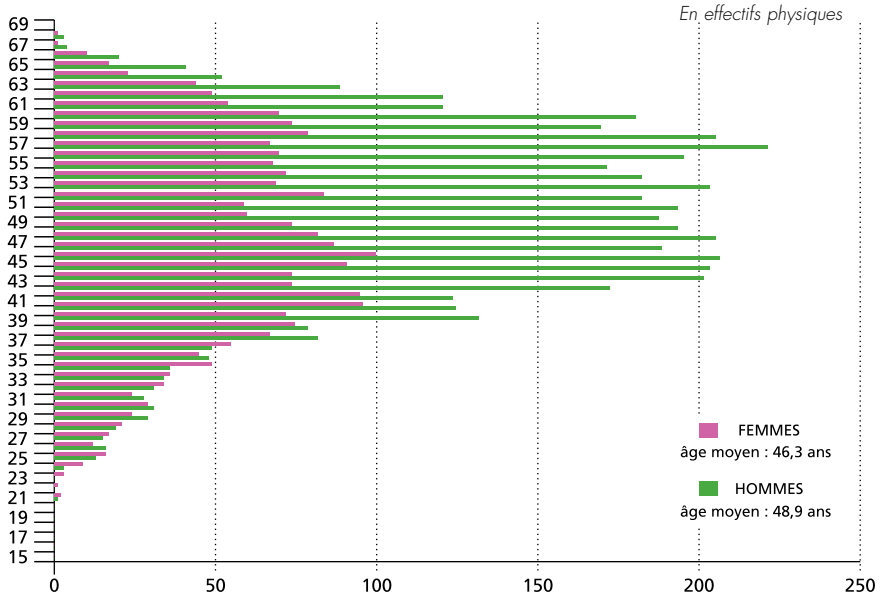


Âge moyen des titulaires : 48,2 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des titulaires sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Pyramide des âges des titulaires de catégorie A

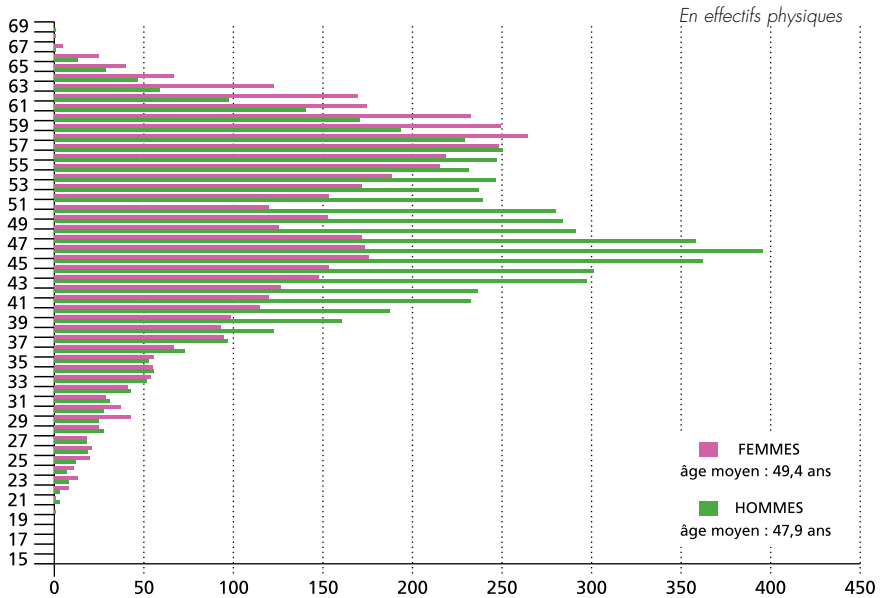


Âge moyen des titulaires de catégorie A : 48,0 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des titulaires de catégorie A sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Pyramide des âges des titulaires de catégorie B



Âge moyen des titulaires de catégorie B : 48,5 ans

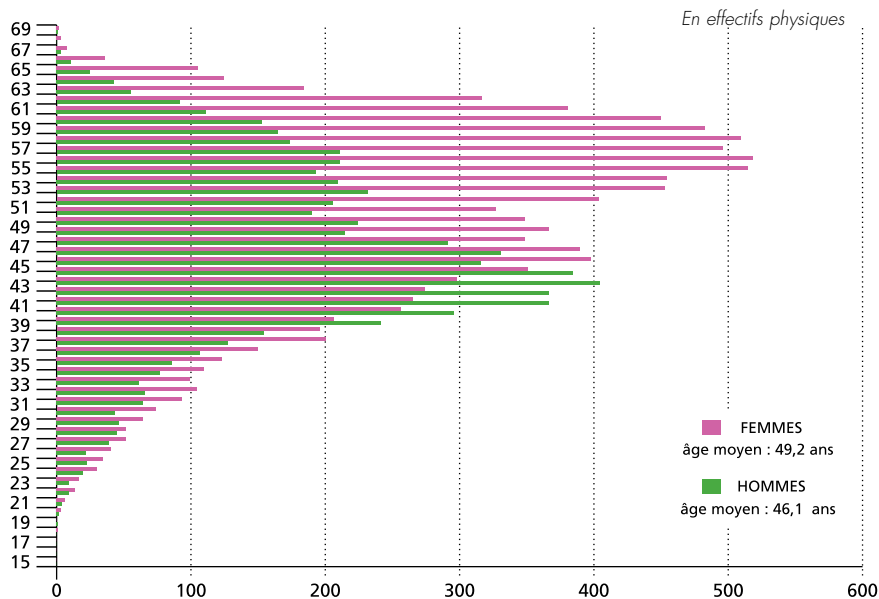
Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des titulaires de catégorie B sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserve

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserve

Pyramide des âges des titulaires de catégorie C

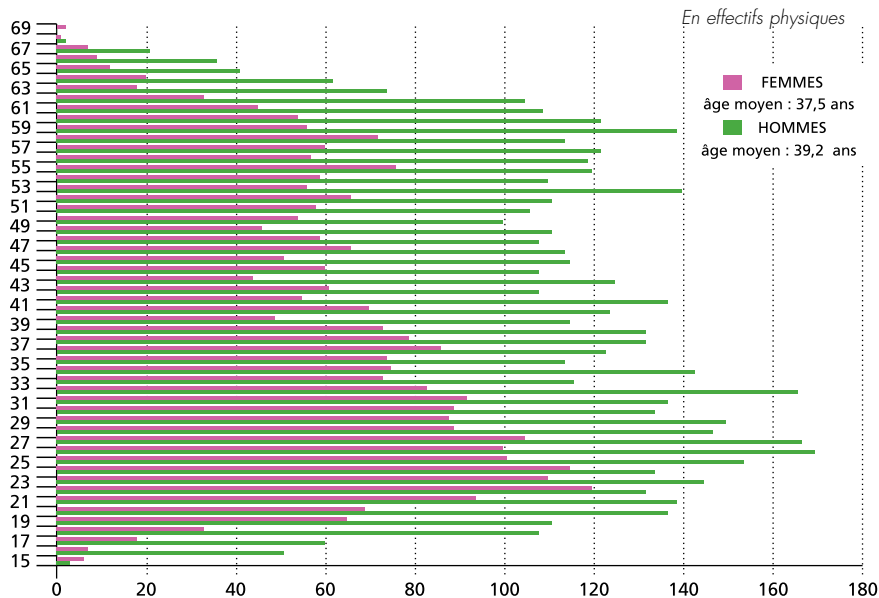


Âge moyen des titulaires de catégorie C : 48,0 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des titulaires de catégorie C sous PMEAs du ministère des armées en décembre 2017.

Pyramide des âges des non titulaires

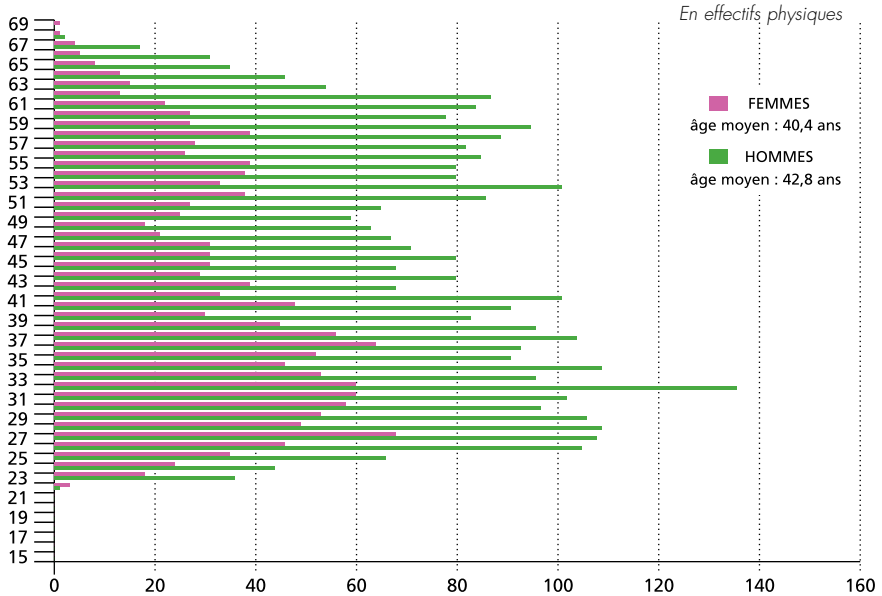


Âge moyen des non titulaires : 38,6 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des non titulaires sous PMEAs du ministère des armées en décembre 2017

Pyramide des âges des non titulaires de niveau I

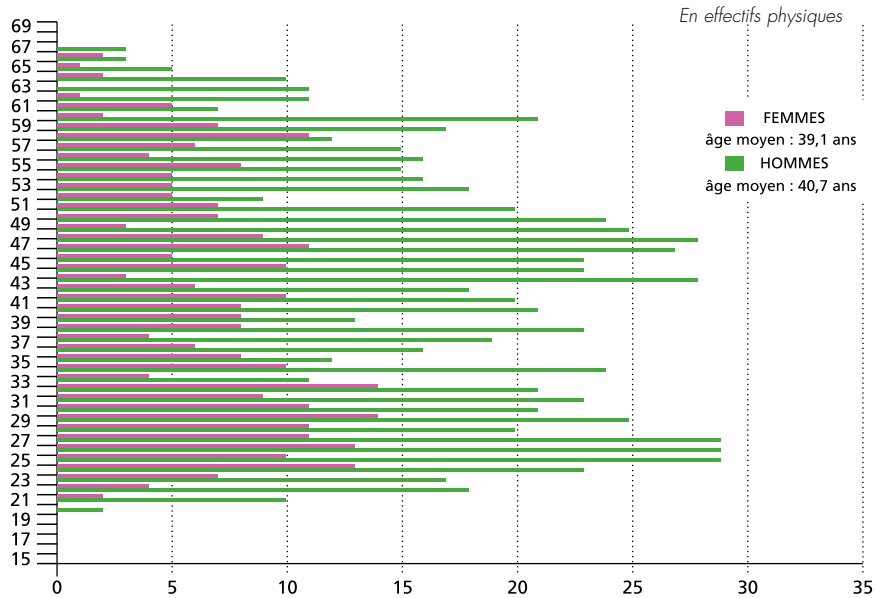


Âge moyen des non titulaires de niveau I: 42,1 ans

Source: DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble des non titulaires de niveau I sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Pyramide des âges des non titulaires de niveau II



Âge moyen des non titulaires de niveau II: 40,3 ans

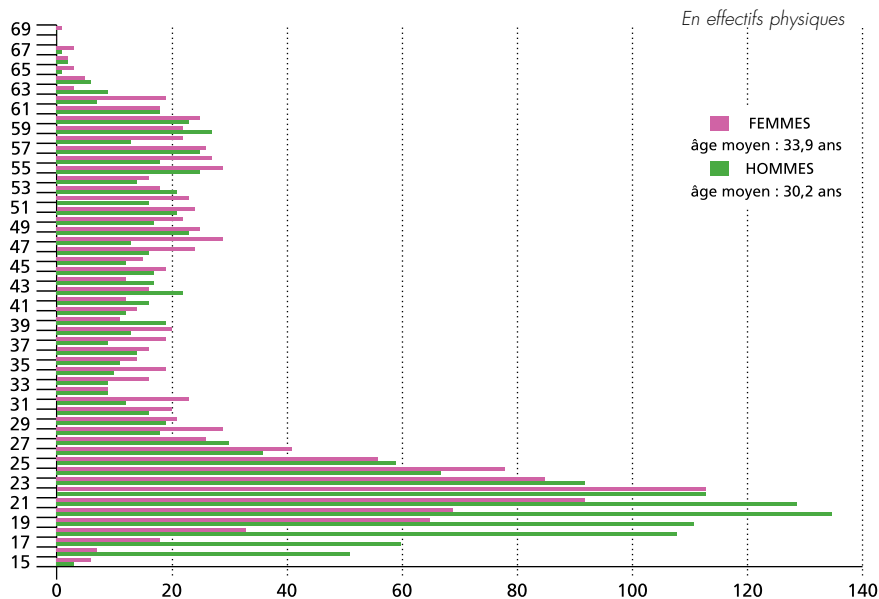
Source: DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble des non titulaires de niveau II sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserve

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserve

Pyramide des âges des non titulaires de niveau III

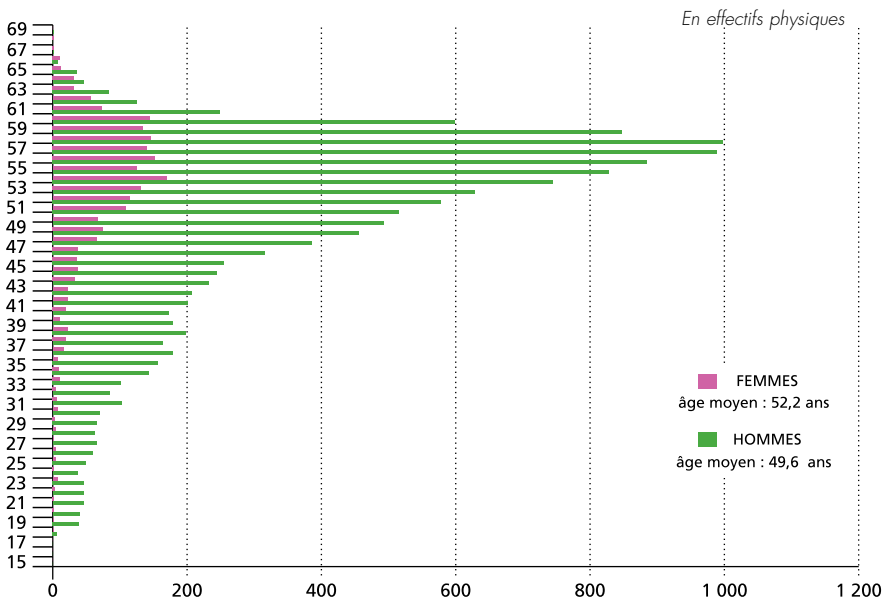


Âge moyen des non titulaires de niveau III : 31,9 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des non titulaires de niveau III sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Pyramide des âges des ouvriers de l'État

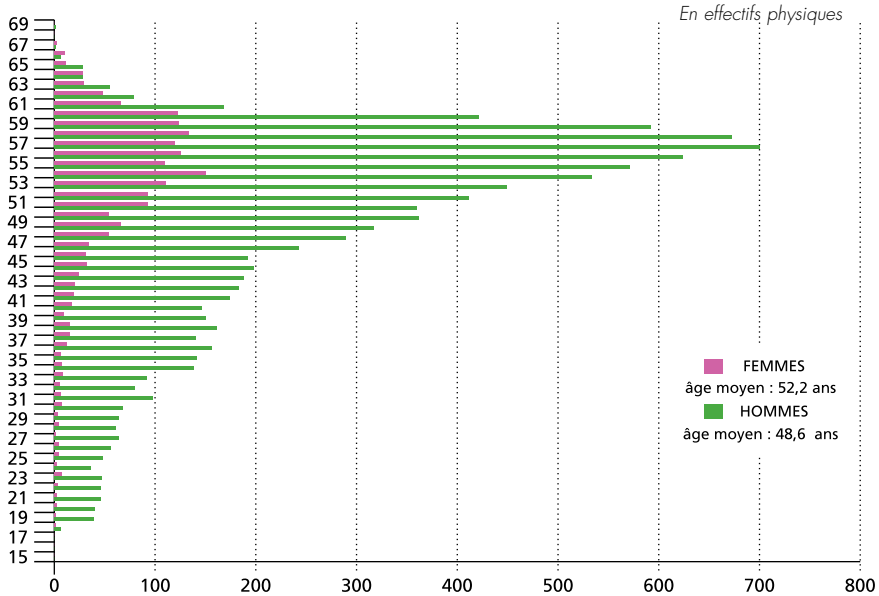


Âge moyen des ouvriers de l'État : 50,0 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des ouvriers de l'État sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Pyramide des âges des ouvriers

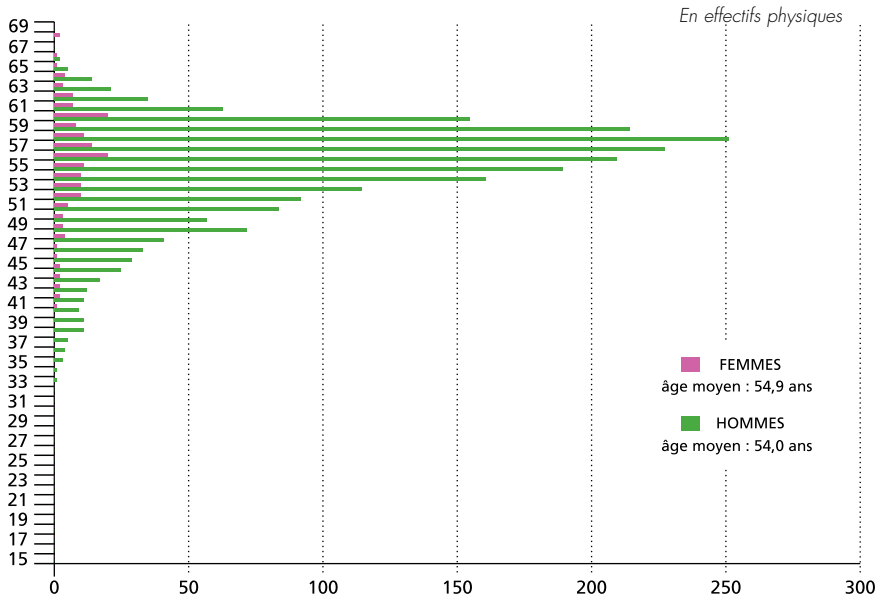


Âge moyen des ouvriers : 49,2 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des ouvriers sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Pyramide des âges des chefs d'équipe



Âge moyen des chefs d'équipe : 54,1 ans

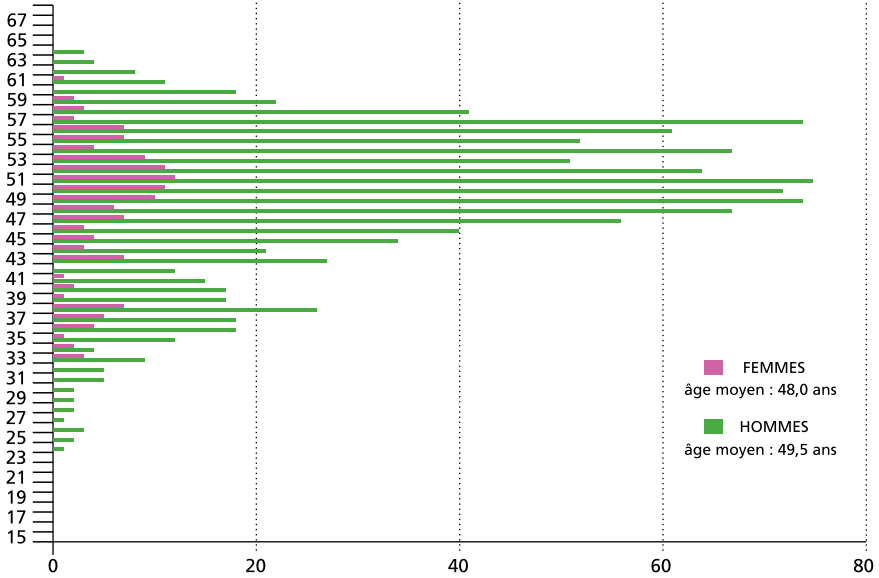
Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des chefs d'équipe sous PMEA du ministère des armées en décembre 2017.

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserve

Pyramide des âges des techniciens à statut ouvrier (TSO)

En effectifs physiques



Âge moyen des techniciens à statut ouvrier : 49,4 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

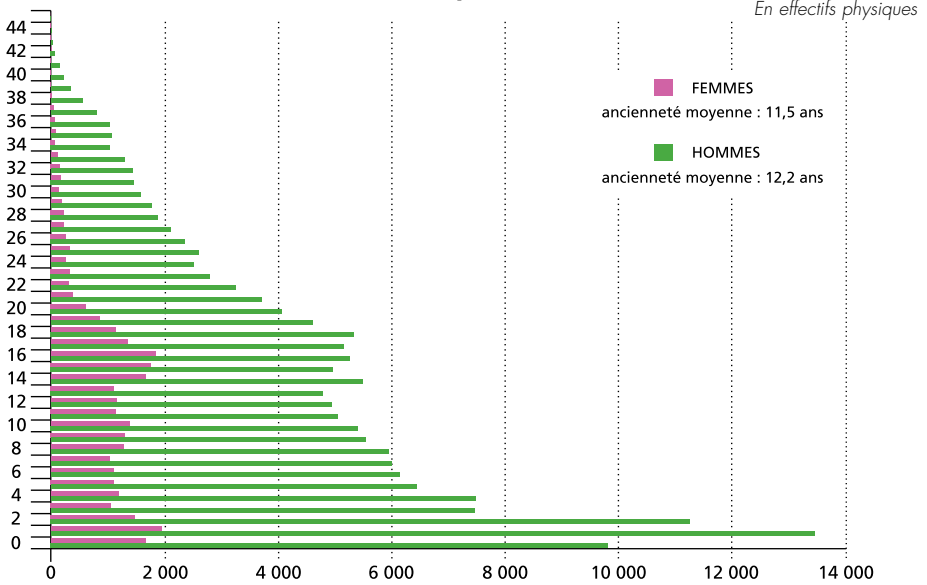
Champ : ensemble des TSO sous PMEAs du ministère des armées en décembre 2017.

- Effectifs ministériels
- Flux de personnel
- Caractéristiques du personnel**
- Parcours professionnels
- Dépenses liées au personnel
- Formation
- Reconversion
- Conditions de travail
- Concertation et dialogue social
- Politique sociale
- Réserve

3.3 — LA DURÉE DE SERVICE

La durée de service du personnel militaire

Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire



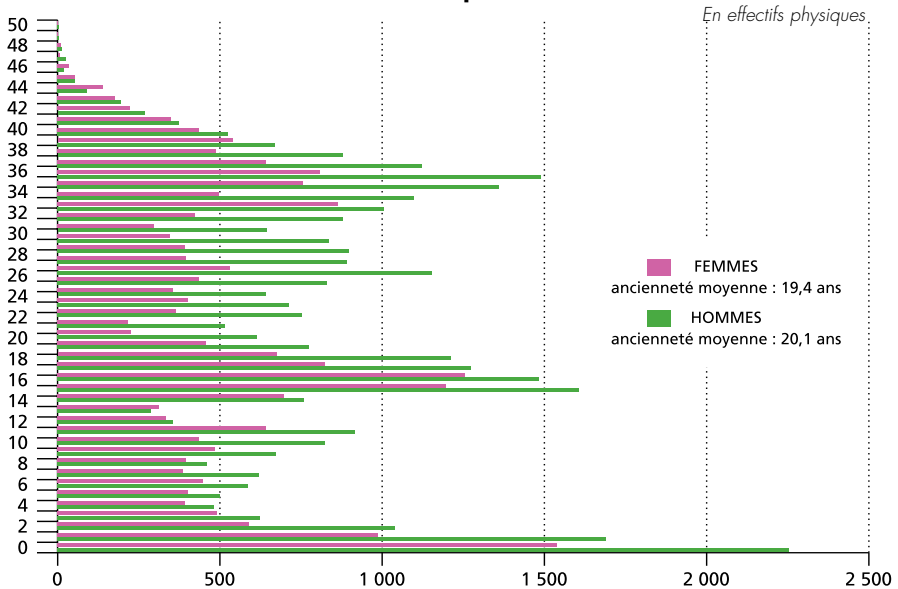
Ancienneté moyenne du personnel civil : 12,1 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en décembre 2017.

La durée de service du personnel civil

Pyramide des anciennetés de service du personnel civil



Ancienneté moyenne du personnel civil : 19,8 ans

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées en décembre 2017.

Effectifs ministériels
 Flux de personnel
 Caractéristiques du personnel
 Parcours professionnels
 Dépenses liées au personnel
 Formation
 Reconversion
 Conditions de travail
 Concertation et dialogue social
 Politique sociale
 Réserve

3.4 – LA POLITIQUE D’INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (4)

La politique ministérielle en matière de handicap s’inscrit dans un plan triennal visant l’amélioration de l’accueil et du maintien dans l’emploi du personnel civil en situation de handicap ainsi que son accompagnement. Le cinquième plan handicap, pour les années 2016-2018, s’articule autour de trois thématiques principales :

- le rôle des managers : garantir l’intégration de la personne en situation de handicap, au sein du collectif de travail ;
- le handicap psychique : mieux comprendre les situations et apporter des solutions appropriées ;
- la qualité de vie au travail : engager une réflexion pour travailler autrement.

La délégation nationale handicap (DNH), placée au sein de la direction des ressources humaines du ministère des armées, élabore et met en œuvre cette politique ministérielle. Elle anime un réseau de 7 correspondants régionaux et de 115 relais handicaps répartis dans tout le ministère.

Pour mettre en œuvre la politique d’accompagnement au profit des personnes en situation de handicap, le ministère des armées bénéficie du soutien financier du fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). À ce titre, pour les années 2016-2018, la convention conclue en 2009 a été renouvelée octroyant une aide de plus de 3,3 M€ auxquels s’ajoutent 1,9 M€ de crédits ministériels.

Au titre de 2017, 315 agents ont bénéficié d’un aménagement de leur environnement professionnel et/ou d’aides favorisant leurs conditions de travail, pour un montant global de 1 692 709 € dont :

- 205 actions au titre de l’aménagement de leur poste de travail, pour un montant de 407 325 € ;
- 521 actions au titre de l’amélioration des conditions de vie (prothèses, orthèses, fauteuils roulants, transports, auxiliaires de vie) et de l’accompagnement (psychique, interfaces de communications, interprètes en langue des signes) pour un montant de 799 926 € ;
- 15 actions au titre du dispositif d’accompagnement psychique pour un montant de 29 216 € ;
- 12 actions au titre des interprètes en langue des signes et transcripteur pour un montant de 9 079 € ;
- 67 actions au titre de l’interface de communication (abonnement TADEO) pour un montant de 447 163 €.

En 2017, le ministère des armées affiche un taux d’emploi de bénéficiaires de l’obligation d’emploi (BOE) de 7,1 %. L’effort est poursuivi dans l’amélioration et le suivi du maintien en emploi du personnel en poste. En outre, 105 personnes en situation de handicap ont été recrutées (dont 31 par voie de concours).

(4) Les données relatives aux bénéficiaires d’actions de formation en faveur du personnel en situation de handicap sont consultables au point 6.3 du chapitre 6 relatif à la formation du Bilan social.

Répartition des BOE, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
BOE EN SITUATION DE HANDICAP						
TITULAIRES	FEMMES	45	176	898	-	1 119
	HOMMES	70	243	654	-	967
	S/TOTAL	115	419	1 552	-	2 086
NON TITULAIRES	FEMMES	9	6	35	-	50
	HOMMES	11	8	19	-	38
	S/TOTAL	20	14	54	-	88
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	-	-	-	109	109
	HOMMES	-	-	-	552	552
	S/TOTAL	-	-	-	661	661
S/TOTAL	135	433	1 606	661	2 835	
BOE HORS SITUATION DE HANDICAP						
TITULAIRES	FEMMES	11	60	286	-	357
	HOMMES	67	383	495	-	945
	S/TOTAL	78	443	781	-	1 302
NON TITULAIRES	FEMMES	0	0	0	-	0
	HOMMES	2	0	0	-	2
	S/TOTAL	2	0	0	-	2
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	-	-	-	4	4
	HOMMES	-	-	-	10	10
	S/TOTAL	-	-	-	14	14
S/TOTAL	78	443	781	14	1 302	
TOTAL BOE						
TITULAIRES	FEMMES	56	236	1 184	-	1 476
	HOMMES	137	626	1 149	-	1 912
	S/TOTAL	193	862	2 333	-	3 388
NON TITULAIRES	FEMMES	9	6	35	-	50
	HOMMES	13	8	19	-	40
	S/TOTAL	22	14	54	-	90
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	-	-	-	113	113
	HOMMES	-	-	-	562	562
	S/TOTAL	-	-	-	675	675
TOTAL	215	876	2 387	675	4 153	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP/DNH.

Champ : ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, hors DGSE, au 1^{er} janvier 2017.

Lecture : en janvier 2017, 45 femmes titulaires de catégorie A, en situation de handicap, ont bénéficié de l'obligation d'emploi au ministère des armées.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des BOE, par statut, par corps ou type de contrat et par sexe

En effectifs physiques

CORPS OU TYPE DE CONTRAT	BOE EN SITUATION DE HANDICAP			BOE HORS SITUATION DE HANDICAP			TOTAL BOE			
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
ATTACHÉ	25	19	44	7	15	22	32	34	66	
IEF	11	44	55	4	50	54	15	94	109	
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF	130	87	217	43	103	146	173	190	363	
TITULAIRES TSEF	21	152	173	16	280	296	37	432	469	
ADJOINT ADMINISTRATIF	736	305	1041	258	342	600	994	647	1641	
ATMD	127	342	469	26	152	178	153	494	647	
AUTRE CORPS	69	18	87	3	3	6	72	21	93	
S/TOTAL	1 119	967	2086	357	945	1302	1 476	1 912	3388	
NON TITULAIRES	84-16 CDI	12	4	16	0	0	0	12	4	16
	CDD	30	25	55	0	0	0	30	25	55
	D 49	1	5	6	0	0	0	1	5	6
	PACTE	1	0	1	0	0	0	1	0	1
	ICT	4	3	7	0	2	2	4	5	9
	TCT	2	1	3	0	0	0	2	1	3
S/TOTAL	50	38	88	0	2	2	50	40	90	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	98	426	524	4	8	12	102	434	536
	CHEFS D'ÉQUIPE	8	97	105	0	1	1	8	98	106
	TSO	3	29	32	0	1	1	3	30	33
S/TOTAL	109	552	661	4	10	14	113	562	675	
TOTAL	1 278	1 557	2835	357	945	1302	1 639	2 514	4153	

Source : DRHMD/SPPRH/PEP/DNH.

Champ : ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, hors DGSE, au 1^{er} janvier 2017.

Lecture : en janvier 2017, 25 femmes titulaires du corps des attachés d'administration de l'État, en situation de handicap, ont bénéficié de l'obligation d'emploi au ministère des armées.

NB : **84-16** : agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État; **IEF** : ingénieur d'études et de fabrications; **TSEF** : technicien supérieur d'études et de fabrications; **ATMD** : agent technique du ministère de la défense; **CDI** : contrat à durée indéterminée; **CDD** : contrat à durée déterminée; **D49** : personnel relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié; **PACTE** : parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État; **ICT** : ingénieurs et cadres technico-commerciaux; **TCT** : techniciens et cadres technico-commerciaux; **TSO** : techniciens à statut ouvrier.

Répartition du personnel en situation de handicap recruté en 2017, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		CAT. A/Niv. I	CAT. B/Niv. II	CAT. C/Niv. III	TOTAL
TITULAIRES*	FEMMES	2	0	20	22
	HOMMES	1	0	8	9
NON TITULAIRES**	FEMMES	1	2	35	38
	HOMMES	1	8	27	36
TOTAL		5	10	90	105

Source: DRH/MD/SPP-RH/PEP/DNH.

Champ: ensemble des recrutements de personnes en situation de handicap, hors DGSE, en 2017.

Lecture: en 2017, 2 femmes titulaires de catégorie A ont été recrutées.

* Agents recrutés au titre de concours externes.

** Agents recrutés par la voie contractuelle au titre de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve



LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les promotions et les évolutions de carrière – Les concours, les examens professionnels et les sélections professionnelles – Les emplois de haute responsabilité et les emplois fonctionnels – La mobilité

L'ensemble du personnel militaire et civil du ministère des armées s'inscrit dans un parcours professionnel qui le conduit à occuper plusieurs postes et lui permet de progresser professionnellement.

Ce chapitre indique les volumes de militaires et de civils ayant bénéficié d'une promotion ou d'une évolution statutaire au cours de l'année 2017. Il dresse un bilan des concours, examens et sélections professionnels de l'année. Il propose un focus sur les emplois de haute responsabilité et les emplois fonctionnels. Il s'intéresse, enfin, aux différents types de mobilité et aux outils qui permettent de la fluidifier.

Les officiers et les sous-officiers sous contrat peuvent accéder pour une partie d'entre eux à l'état de militaire de carrière. Ainsi, en 2017, 81 officiers et 2407 sous-officiers sous contrat sont passés de carrière.

Dans le même temps, 33567 militaires ont connu une promotion en changeant de catégorie hiérarchique (4154 militaires) ou de grade (29413 militaires).

Au cours de l'année 2017, 43381 militaires ont connu une mutation. Celle-ci s'est accompagnée d'un changement de résidence pour 23643 d'entre eux.

Dans le cadre de la loi dite « Sauvadet », le ministère des armées a organisé en 2017 une campagne de titularisation des agents non titulaires 84-16⁽¹⁾. 200 personnes ont réussi ces concours et examens réservés. En outre,

(1) Agents non titulaires recrutés en application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Chiffres-clés

Évolution professionnelle :

- Personnel militaire :
2 488 militaires sous contrat sont devenus militaires de carrière.
- Personnel civil :
200 agents non titulaires 84-16 ont été titularisés ;
58 agents non titulaires 84-16 en CDD sont passés en CDI.

Promotion :

- Personnel militaire :
4 154 changements de catégorie hiérarchique ;
29 413 changements de grade.
- Personnel civil :
titulaires : **236** changements de corps ; **2 848** changements de grade ;
ouvriers de l'État : **1 699** changements de catégorie.

Mobilité :

- Personnel militaire :
23 586 mutations avec changement de résidence (ACR) ;
19 726 mutations sans changement de résidence (SCR) ;
- Personnel civil :
2 184 mutations ACR ;
3 976 mutations SCR ;
28 mobilités statutaires ;
98 mobilités structurelles.

58 agents non titulaires 84-16 en contrat à durée déterminée (CDD) ont obtenu un contrat à durée indéterminée (CDI) au cours de l'année.

En 2017, 3 084 titulaires et 1 699 ouvriers de l'État ont bénéficié d'une promotion. Pour le personnel titulaire, 2 848 ont changé de grade et 236 de catégorie hiérarchique.

Enfin, 6 160 civils du ministère des armées ont connu une mobilité en 2017. Parmi eux, 2 184 ont changé de résidence. Pour faciliter la mobilité du personnel civil, les fiches des postes vacants sont diffusées dans un premier temps sur la bourse nationale des emplois (BNE) puis, dans un second temps, sur la bourse interministérielle des emplois publics (BIEP) pour être accessibles à l'ensemble de la fonction publique, s'ils ne sont pas pourvus en interne. Au cours de l'année, 8 603 postes ont été publiés à la BNE et 2 229 à la BIEP.

Comparaison femme/homme

La promotion du personnel militaire peut prendre la forme d'un changement de catégorie ou de grade.

La part de militaires qui ont changé de catégorie au cours de l'année 2007 est proche entre les femmes et les hommes (2,3 % contre 2,5 %). Cette proximité cache néanmoins des disparités entre les catégories. Ainsi, les hommes volontaires passent plus fréquemment MDR que leurs homologues féminins (42,5 % contre 19,4 %). À l'inverse, les MDR masculins bénéficient moins souvent d'un changement de catégorie (4,0 % contre 4,7 %).

En revanche, toutes catégories hiérarchiques confondues, les femmes militaires ont proportionnellement moins bénéficié d'un changement de grade que leurs collègues masculins (12,7 % contre 15,1 %). Vérifié pour les sous-officiers et les MDR, ce constat s'inverse pour les officiers.

En termes de changements de catégorie du personnel civil, le ratio promu/promouvables est à l'avantage des hommes quelle que soit la catégorie étudiée. À titre d'exemple, 2,0 % des femmes conditionnantes de catégorie B ont bénéficié d'un changement de corps donnant accès à la catégorie A contre 2,7 % pour les hommes.

Ces taux de promotion par sexe pour les changements de grade au sein d'une même catégorie sont contrastés selon la catégorie hiérarchique. Ainsi, au sein de la catégorie A+, 37,5 % des femmes ont changé de grade contre 26,8 % des hommes. Également à l'avantage des femmes au sein de la catégorie C, elle est au bénéfice des hommes parmi les catégories A et B.

En 2017, 10,8 % des femmes ouvriers de l'État ont bénéficié d'un avancement contre 9,5 % de leurs homologues masculins.

Changement de statuts

Changement de catégorie :

- Personnel militaire :
637 femmes ;
3 517 hommes.
- Personnel civil :
144 femmes ;
192 hommes.

Changement de grade :

- Personnel militaire :
4 207 femmes ;
25 206 hommes.
- Personnel civil :
1 564 femmes ;
1 284 hommes.

Mutations ACR :

- Personnel militaire :
4 207 femmes ;
25 206 hommes.
- Personnel civil :
1 564 femmes ;
1 284 hommes.

4.1 — LES PROMOTIONS ET LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

4.1.1 — Les changements de statut

4.1.1.1 — Le passage de contrat à carrière pour le personnel militaire

Répartition des militaires sous contrat passés de carrière, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	TOTAL	%
TERRE	29	1 040	1 069	43,0
FEMMES	5	157	162	
HOMMES	24	883	907	
MARINE	11	724	735	29,5
FEMMES	2	89	91	
HOMMES	9	635	644	
AIR	23	514	537	21,6
FEMMES	0	136	136	
HOMMES	23	378	401	
GENDARMERIE*	3	32	35	1,4
FEMMES	0	16	16	
HOMMES	3	16	19	
SSA	0	89	89	3,6
FEMMES	0	64	64	
HOMMES	0	25	25	
SEA	4	8	12	0,5
FEMMES	1	3	4	
HOMMES	3	5	8	
SCA	4	0	4	0,1
FEMMES	1	0	1	
HOMMES	3	0	3	
SID	7	0	7	0,3
FEMMES	2	0	2	
HOMMES	5	0	5	
TOTAL	81	2 407	2 488	100,0
FEMMES	11	465	476	19,1
HOMMES	70	1 942	2 012	80,9
%	3,3	96,7	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire du PMEA du ministère des armées, sous contrat devenu de carrière en 2017.

Lecture : en 2017, 29 officiers de l'armée de terre sous contrat sont passés de carrière.

* Uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère des armées.

NB : Aucun passage de contrat à carrière pour les APM, la DGA et le CGA.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.1.1.2 – L'évolution de la situation des agents civils non titulaires

La campagne de titularisation des agents non titulaires relevant de la loi 84-16⁽²⁾, dans le cadre de la loi dite « Sauvadet », a proposé 1736 postes en 2017. Le ministère des armées a ouvert autant de postes que d'agents contractuels éligibles au dispositif de titularisation. Lorsque les fonctions occupées par les agents les rendaient potentiellement éligibles à plusieurs spécialités et/ou corps, il a été ouvert pour eux un poste dans chacune des catégories ou chacun des corps considérés. Par conséquent, le volume de postes ouvert a été majoré par rapport aux volumes d'agents éligibles.

À la lumière de leur situation personnelle et des conditions de leur reclassement en cas de réussite, de nombreux agents éligibles ne se sont finalement pas inscrits aux recrutements réservés.

Au final, 200 agents non titulaires relevant de la loi 84-16 ont été lauréats :

- 180 lauréats ont été nommés stagiaires pour 1 an et leur titularisation sera soumise à la Commission administrative paritaire (CAP) compétente en 2018 ;
- 20 lauréats dans le grade d'adjoint technique principal de 2^e classe ont été intégrés immédiatement, conformément aux dispositions des textes en vigueur.

(2) Agents non titulaires recrutés en application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Répartition des agents non titulaires 84-16 en CDD ayant bénéficié d'un CDI, par niveau, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	0	0	6	6	10,4
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	0	0	6	6	
MARINE	0	1	0	1	1,7
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	0	1	0	1	
AIR*	1	0	0	1	1,7
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	1	0	0	1	
SSA	11	0	0	11	19,0
FEMMES	4	0	0	4	
HOMMES	7	0	0	7	
DIRISI	1	0	0	1	1,7
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	1	0	0	1	
SCA	3	0	1	4	6,9
FEMMES	2	0	1	3	
HOMMES	1	0	0	1	
SIMU	0	0	1	1	1,7
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	0	0	1	1	
DGA	1	0	0	1	1,7
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	0	0	0	0	
SGA	11	10	1	22	37,9
FEMMES	3	2	1	6	
HOMMES	8	8	0	16	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	8	2	0	10	17,3
FEMMES	3	1	0	4	
HOMMES	5	1	0	6	
TOTAL	36	13	9	58	100,0
FEMMES	13	3	2	18	
HOMMES	23	10	7	40	
%	62,1	22,4	15,5	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire 84-16 sous PME A du ministère des armées en CDD passé en CDI en 2017.

Lecture : en 2017, 6 agents non titulaires 84-16 de niveau III en CDD, affectés dans l'armée de terre, ont signé un CDI.

* Dont SIAé.

** DRM, DRSD, DGSE, EMA (partie centrale) et DICOd.

NB : Aucune transformation de CDD à CDI pour les agents contractuels affectés au SEA.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.1.2 – Les changements de catégorie

4.1.2.1 – Le personnel militaire

Répartition du personnel militaire ayant connu un changement de catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	DE VOL. À MDR	DE MDR À S/OFF**	DE MDR À OFF	DE S/OFF À OFF	TOTAL	%
TERRE	449	1 622	14	303	2 388	57,5
FEMMES	28	175	3	18	224	
HOMMES	421	1 447	11	285	2 164	
MARINE	236	859	0	85	1 180	28,4
FEMMES	67	172	0	3	242	
HOMMES	169	687	0	82	938	
AIR	17	409	0	106	532	12,8
FEMMES	12	115	0	27	154	
HOMMES	5	294	0	79	378	
GENDARMERIE*	0	37	1	0	38	0,9
FEMMES	0	10	0	0	10	
HOMMES	0	27	1	0	28	
SSA	0	1	0	4	5	0,1
FEMMES	0	1	0	2	3	
HOMMES	0	0	0	2	2	
SCA	0	5	0	2	7	0,2
FEMMES	0	1	0	0	1	
HOMMES	0	4	0	2	6	
SEA	0	0	0	2	2	0,1
FEMMES	0	0	0	1	1	
HOMMES	0	0	0	1	1	
APM	0	0	0	2	2	0,0
FEMMES	0	0	0	2	2	
HOMMES	0	0	0	0	0	
TOTAL	702	2 933	15	504	4 154	100,0
FEMMES	107	474	3	53	637	15,3
HOMMES	595	2 459	12	451	3 517	84,7
%	16,9	70,6	0,4	12,1	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire du PME A du ministère des armées ayant connu un changement de catégorie en 2017.

Lecture : en 2017, 28 femmes volontaires de l'armée de terre sont passées militaires du rang.

* Uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère des armées.

** Pour la Gendarmerie et le SSA, ce sont des volontaires qui deviennent sous-officiers.

NB : Les corps militaires du CGA, de la DGA et du SID ne comptent que des officiers.

4.1.2.2 — Le personnel civil

Répartition des titulaires ayant connu un changement de corps, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	AGENTS BÉNÉFICIAINT D'UN CHANGEMENT DE CORPS	TOTAL DES CONDITIONNANTS	% DE PROMUS
DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE A	143	6226	2,3
<i>FEMMES</i>	<i>68</i>	<i>3414</i>	<i>2,0</i>
<i>HOMMES</i>	<i>75</i>	<i>2812</i>	<i>2,7</i>
DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE B	193	22478	0,9
<i>FEMMES</i>	<i>76</i>	<i>12561</i>	<i>0,6</i>
<i>HOMMES</i>	<i>117</i>	<i>9917</i>	<i>1,2</i>

Source: DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant bénéficié d'une promotion de corps prononcée à l'issue d'une commission administrative paritaire (CAP) tenue au cours de l'année 2017.

Lecture: en 2017, 68 femmes titulaires de catégorie B ont bénéficié d'un changement de corps donnant accès à la catégorie A.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.1.3 — Les changements de grade

4.1.3.1 — Le personnel militaire

Répartition du personnel militaire ayant connu un changement de grade au sein d'une catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	PROMOTION INTERNE VOL	PROMOTION INTERNE MDR	PROMOTION INTERNE S/OFF	PROMOTION INTERNE OFF	TOTAL	%
TERRE	0	10024	3906	2789	16719	56,8
FEMMES	0	927	481	323	1731	
HOMMES	0	9097	3425	2466	14988	
MARINE	144	2916	3594	0	6654	22,6
FEMMES	48	476	484	0	1008	
HOMMES	96	2440	3110	0	5646	
AIR	72	951	2396	907	4326	14,7
FEMMES	50	222	481	184	937	
HOMMES	22	729	1915	723	3389	
GENDARMERIE*	119	0	333	31	483	1,6
FEMMES	50	0	34	3	87	
HOMMES	69	0	299	28	396	
SSA	74	0	159	334	567	1,9
FEMMES	51	0	112	142	305	
HOMMES	23	0	47	192	262	
SCA	0	0	1	224	225	0,8
FEMMES	0	0	0	83	83	
HOMMES	0	0	1	141	142	
SEA	0	198	33	26	257	0,9
FEMMES	0	18	2	4	24	
HOMMES	0	180	31	22	233	
DGA	-	-	0	137	137	0,5
FEMMES	-	-	0	25	25	
HOMMES	-	-	0	112	112	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	-	-	2	43	45	0,2
FEMMES	-	-	2	5	7	
HOMMES	-	-	0	38	38	
TOTAL	409	14089	10424	4491	29413	100,0
FEMMES	199	1643	1596	769	4207	14,3
HOMMES	210	12446	8828	3722	25206	85,7
%	1,4	47,9	35,4	15,3	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées ayant connu un changement de grade au sein d'une même catégorie en 2017.

Lecture : en 2017, 48 femmes volontaires de la marine ont changé de grade au sein de la catégorie des volontaires.

* Uniquement les gendarmes placés sous PME A du ministère des armées.

** APM, CGA et SID.

4.1.3.2 — Le personnel civil

Les titulaires

Répartition des titulaires ayant bénéficié d'un changement de grade par type d'avancement, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	CHANGEMENT DE GRADE		TOTAL DES AVANCEMENTS	TOTAL DES CONDITIONNANTS	% DE PROMUS
	EXAMEN PROFESSIONNEL	CHOIX			
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE A+	-	17	17	57	29,8
FEMMES	-	6	6	16	37,5
HOMMES	-	11	11	41	26,8
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE A (HORS CAT. A+)	47	342	389	3824	10,2
FEMMES	25	54	79	908	8,7
HOMMES	22	288	310	2916	10,6
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE B	255	429	684	6189	11,1
FEMMES	144	161	305	2577	11,8
HOMMES	111	268	379	3612	10,5
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE C	0	1758	1758	9420	18,7
FEMMES	0	1174	1174	5594	21,0
HOMMES	0	584	584	3826	15,3
TOTAL	302	2546	2848	19490	14,6
FEMMES	169	1395	1564	9095	17,2
HOMMES	133	1151	1284	10395	12,4

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant bénéficié d'un avancement de grade au cours de l'année 2017.

Lecture : en 2017, 6 femmes titulaires de catégorie A+ ont changé de grade au choix, ce qui représente 37,5 % des 16 conditionnantes.

Les ouvriers de l'État

Répartition des ouvriers de l'État ayant bénéficié d'un avancement, par type d'avancement, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	APRÈS ESSAIS	AU CHOIX	MESURES PARTICULIÈRES EN FAVEUR DES OUVRIERS ANCIENS	TOTAL	%
OUVRIER	718	534	55	1 307	76,9
FEMMES	96	108	7	211	
HOMMES	622	426	48	1 096	
CHEF D'ÉQUIPE	93	137	4	234	13,8
FEMMES	1	8	0	9	
HOMMES	92	129	4	225	
TSO*	26	116	16	158	9,3
FEMMES	3	12	1	16	
HOMMES	23	104	15	142	
TOTAL	837	787	75	1 699	100,0
FEMMES	100	128	8	236	13,9
HOMMES	737	659	67	1 463	86,1
%	49,3	46,3	4,4	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État ayant connu un avancement en 2017.

Lecture : en 2017, 96 femmes ouvriers ont bénéficié d'un avancement après essai.

* Technicien à statut ouvrier

4.1.4 — La durée entre deux promotions de grade

4.1.4.1 — Le personnel militaire

Durée moyenne entre deux promotions de grade pour le personnel militaire promu en 2017, par catégorie hiérarchique, par gestionnaire et par sexe

En années

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES
TERRE	7,1	6,2	2,7	-
FEMMES	7,7	6,2	2,8	-
HOMMES	7,1	6,2	2,7	-
MARINE	6,7	6,5	2,0	1,0
FEMMES	6,9	7,0	2,0	1,0
HOMMES	6,5	6,0	2,0	1,0
AIR	3,4	6,8	2,9	0,5
FEMMES	2,7	6,8	3,5	0,5
HOMMES	3,6	6,8	2,7	0,5
GENDARMERIE*	5,9	14,9	-	1,5
FEMMES	5,8	12,9	-	1,5
HOMMES	5,9	16,9	-	1,5
SSA	5,6	9,8	-	1,0
FEMMES	4,9	9,8	-	1,0
HOMMES	6,2	9,7	-	1,1
SEA	6,0	5,0	2,5	-
FEMMES	6,0	5,0	2,0	-
HOMMES	6,0	5,0	3,0	-
DGA	8,0	-	-	-
FEMMES	8,0	-	-	-
HOMMES	8,0	-	-	-
SCA	5,0	-	-	-
FEMMES	4,5	-	-	-
HOMMES	5,2	-	-	-
APM	6,0	9,0	-	-
FEMMES	-	9,0	-	-
HOMMES	6,0	-	-	-
CGA	5,0	-	-	-
FEMMES	5,0	-	-	-
HOMMES	5,0	-	-	-
SID	8,0	-	-	-
FEMMES	8,0	-	-	-
HOMMES	8,0	-	-	-

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2017. Lecture : pour les femmes officiers de l'armée de terre ayant connu un changement de grade en 2017, la durée moyenne entre deux changements de grade est de 7,7 ans.

* Uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère des armées.

4.1.4.2 – Le personnel civil titulaire

Durée moyenne entre deux promotions de grade pour le personnel civil titulaire ayant bénéficié d'un changement de grade au choix en 2017, par sexe et par catégorie

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A	11,0	11,0	11,0
CAT. B	8,0	7,5	7,7
CAT. C	7,0	8,4	7,5

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'une promotion de grade au choix en 2017, dont le précédent avancement de grade au sein du même corps avait également résulté d'une promotion au choix.

Lecture : la durée moyenne entre deux promotions de grade pour les femmes titulaires de catégorie A ayant connu un changement de grade au choix en 2017 est de 11,0 ans.

4.2 — LES CONCOURS, LES EXAMENS PROFESSIONNELS ET LES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

4.2.1 — Les candidats

4.2.1.1 — Le personnel militaire

Répartition des candidats aux concours, examens professionnels et sélections professionnelles, par sexe, par type de sélection et par gestionnaire

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CANDIDATS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS		DÉFINITIVEMENT ADMIS		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
TERRE	RECRUTEMENT DIRECT D'OFFICIERS	396	1 649	279	1 304	118	590	20	128	18	130
	RECRUTEMENT INTERNE D'OFFICIERS	62	540	58	507	43	322	21	172	21	172
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE	31	229	31	222	19	169	5	75	5	75
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE	16	98	12	86	8	52	1	31	1	31
	CONCOURS DIPLÔME MILITAIRE SUPÉRIEUR	7	141	6	129	*		3	88	3	88
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE	80	614	69	567	52	444	28	276	28	276
MARINE	RECRUTEMENT DIRECT D'OFFICIERS	311	1 283	198	850	116	480	56	233	6	68
	RECRUTEMENT INTERNE D'OFFICIERS	9	83	9	82	3	48	1	22	1	22
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE	20	153	18	151	6	75	3	34	3	34
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE	10	113	10	113	6	69	5	45	5	45
AIR	RECRUTEMENT DIRECT D'OFFICIERS	483	1 974	422	1 754	147	683	11	62	16	56
	RECRUTEMENT INTERNE D'OFFICIERS	73	241	57	216	39	49	23	78	22	79
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE	23	186	22	187	9	92	4	37	4	37
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE	17	180	16	180	13	107	8	70	8	70
	CYCLE DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT AU COMMANDEMENT	36	122	35	122	*		27	119	27	119

* Pas d'épreuve d'admissibilité

...

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CANDIDATS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS		DÉFINITIVEMENT ADMIS		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
SCA	RECRUTEMENT DIRECT D'OFFICIERS	132	130	74	84	41	44	16	16	15	17
	RECRUTEMENT INTERNE D'OFFICIERS	15	12	14	9	4	8	1	4	1	4
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE	13	55	13	55	9	39	5	15	5	15
SSA	RECRUTEMENT DIRECT D'OFFICIERS	1 521	750	1 135	592	171	154	54	59	54	58
	RECRUTEMENT INTERNE D'OFFICIERS	10	11	*		*		1	3	1	3
SEA	RECRUTEMENT DIRECT D'OFFICIERS	1	2	1	2	0	1	0	1	0	1
	RECRUTEMENT INTERNE D'OFFICIERS	3	8	3	8	2	6	2	6	2	6
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE	0	4	0	4	0	1	0	1	0	1
APM	RECRUTEMENT DIRECT D'OFFICIERS	2	4	2	4	2	4	1	1	1	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
SID	RECRUTEMENT DIRECT D'OFFICIERS	203	982	96	351	30	143	14	40	1	9
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE	4	24	4	24	2	18	2	8	2	8

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble des personnes candidates à un concours, un examen professionnel ou une sélection professionnelle militaire en 2017.

Lecture : en 2017, 132 femmes ont été candidates à un concours d'officiers de recrutement direct du SCA.

* Pas d'épreuve d'admissibilité

4.2.1.2 — Le personnel civil

Répartition des candidats aux concours et sélections spécifiques organisés par le ministère des armées, par type de sélection, par catégorie, par grade et par sexe

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CATÉGORIE	GRADE	CANDIDATS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS	
			F	H	F	H	F	H	F	H
CONCOURS	CAT. A	CORPS DES PERSONNELS DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-SOCIAL	8	0	6	0	*		3	0
		INFIRMIER CIVIL EN SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS DE 1 ^{ER} GRADE	38	3	32	3	*		24	2
		INFIRMIER DE LA DÉFENSE	23	0	18	0	*		5	0
		CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL (INTERNE)	27	1	23	1	*		7	0
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS (INTERNE)	190	555	166	461	28	78	11	27
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS (EXTERNE)	183	325	183	324	82	142	28	34
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION (CONCOURS RÉSERVÉ SAUVADET)	59	31	50	30	44	24	35	21
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS (CONCOURS RÉSERVÉ SAUVADET)	20	31	15	23	15	23	12	15
	CAT. B	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL (INTERNE)	4	0	3	0	*		1	0
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL (EXTERNE)	79	8	59	8	*		19	3
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 ^E CLASSE (INTERNE)	70	248	47	187	9	44	6	10
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 ^E CLASSE (EXTERNE)	80	240	80	240	16	57	7	16
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE (INTERNE)	99	189	83	154	23	68	5	30
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE AU TITRE DE 2017 (EXTERNE)	84	151	84	151	48	94	20	38
		TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL	28	4	23	4	*		15	3
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE (CONCOURS RÉSERVÉ SAUVADET)	23	11	22	9	*		21	8		

* Pas d'épreuve d'admissibilité

...

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Reserve

TYPE DE SÉLECTION	CATÉGORIE	GRADE	CANDIDATS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS	
			F	H	F	H	F	H	F	H
CONCOURS	CAT. B	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE (CONCOURS RÉSERVÉ SAUVADET)	5	2	5	2	*		5	2
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 ^E CLASSE (CONCOURS RÉSERVÉ SAUVADET)	4	18	3	18	*		3	18
	CAT. C	AIDE-SOIGNANT DE CLASSE NORMALE	87	13	87	9	66	9	20	3
		AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE DE 2 ^E CLASSE (INTERNE)	32	132	24	106	16	68	11	26
		AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE DE 2 ^E CLASSE (EXTERNE)	117	421	52	320	38	163	18	64
	EXAMENS PROFESSIONNALISÉS (SAUVADET)	CAT. C	AIDE-SOIGNANT DE CLASSE NORMALE	1	0	1	0	*		1
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE			4	16	4	16	*		4	16
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE			12	5	12	5	*		12	5
ADJOINT ADMINISTRATIF			11	2	10	2	*		6	1
AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS			0	1	0	1	*		0	1
RECRUTEMENT SANS CONCOURS	CAT. C	ADJOINT ADMINISTRATIF	10766	2705	9642	2427	1322	205	610	98
		AGENT TECHNIQUE DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE (EX ATMD 2 ^E CLASSE)	267	787	247	704	24	81	13	42

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des candidats aux concours organisés par le ministère des armées et ouverts au personnel civil du ministère des armées et aux agents extérieurs en 2017.

Lecture : en 2017, 5 femmes ont été candidates au concours de technicien supérieur d'études et de fabrications de 2^e classe (concours réservé Sauvadet).

* Pas d'épreuve d'admissibilité.

Répartition des candidats aux sélections et examens professionnels donnant lieu à un changement de corps ou à un changement de grade, par type de sélection, par catégorie, par grade et par sexe

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CATÉGORIE	GRADE	CANDIDATS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS	
			F	H	F	H	F	H	F	H
DONNANT LIEU À UN CHANGEMENT DE CORPS										
SÉLECTION PROFESSIONNELLE	CAT. A	CADRE DE SANTÉ PARAMÉDICAL CIVIL (INTERNE)	3	2	3	2	*		2	0
	CAT. B	INFIRMIER CIVIL	45	5	42	5	*		6	1
DONNANT LIEU À UN CHANGEMENT DE GRADE										
EXAMEN PROFESSIONNEL	CAT. A	ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	109	119	104	116	*		21	26
		ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION**	128	111	119	104	*		27	20
CONCOURS PROFESSIONNEL	CAT. A	CADRE SUPÉRIEUR DE SANTÉ PARAMÉDICAL CIVIL (INTERNE)	0	1	0	1	*		0	1
EXAMEN PROFESSIONNEL	CAT. B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE**	399	183	359	169	121	44	47	15
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE**	542	248	496	233	*		77	42
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE	41	347	36	327	17	74	8	29
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 1 ^{RE} CLASSE**	110	524	98	469	38	77	13	25
SÉLECTION PROFESSIONNELLE	CAT. C	AIDE-SOIGNANT DE CLASSE NORMALE	11	2	9	2	*		5	0

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des candidats aux sélections et examens professionnels en 2017 donnant lieu à un changement de corps ou à un changement de grade pour le personnel civil du ministère des armées.

Lecture : en 2017, 45 femmes aides-soignantes ont été candidates à la sélection professionnelle pour l'accès au corps d'infirmier civil en soins généraux de 1^{er} grade.

* Pas d'épreuve d'admissibilité.

** Sélections et examens professionnels passés au titre de 2018.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.2.2 – La composition des jurys

4.2.1.2 – Le personnel militaire

Composition des jurys de concours, examens et sélections professionnels, par sexe, par type de sélection et par gestionnaire

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	MEMBRES DE JURY*		PRÉSIDENTS DE JURYS		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
TERRE	RECRUTEMENT DIRECT D'OFFICIERS	32	41	0	2
	RECRUTEMENT INTERNE D'OFFICIERS	15	154	0	3
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE	3	25	0	1
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE	4	27	0	1
	CONCOURS DIPLÔME MILITAIRE SUPÉRIEUR	1	6	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE	10	118	0	1
MARINE	RECRUTEMENT DIRECT D'OFFICIERS	6	20	0	1
	RECRUTEMENT INTERNE D'OFFICIERS	3	17	0	1
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE	1	11	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE	0	2	0	1
AIR	RECRUTEMENT DIRECT D'OFFICIERS	28	47	0	7
	RECRUTEMENT INTERNE D'OFFICIERS	19	32	0	7
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE	2	34	0	3
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE	3	20	0	1
	CFPC**	0	24	0	6
SCA	RECRUTEMENT DIRECT D'OFFICIERS	5	17	0	2
	RECRUTEMENT INTERNE D'OFFICIERS	4	9	0	2
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE	5	14	0	1

...

* Y compris les présidents.

** Cycle de formation et de perfectionnement au commandement.

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	MEMBRES DE JURY*		PRÉSIDENTS DE JURYS		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
SSA	RECRUTEMENT DIRECT D'OFFICIERS	1	4	0	2
	RECRUTEMENT INTERNE D'OFFICIERS	2	2	1	0
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE	0	0	0	0
SEA	RECRUTEMENT DIRECT D'OFFICIERS	0	3	0	1
	RECRUTEMENT INTERNE D'OFFICIERS	0	8	0	1
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE	0	3	0	1
APM	RECRUTEMENT DIRECT D'OFFICIERS	0	0	0	0
	RECRUTEMENT INTERNE D'OFFICIERS	2	2	1	0
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE	2	2	1	0
SID	RECRUTEMENT DIRECT D'OFFICIERS	8	14	1	1
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE	0	3	1	1

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble des membres des jurys de concours, examen professionnel ou sélection professionnelle militaires en 2017.

Lecture : en 2017, 1 femme a été membre d'un jury de concours de recrutement direct d'officiers du SSA.

*Y compris les présidents.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.2.2.2 – Le personnel civil

Composition des jurys de concours, examens professionnels, sélections spécifiques et sélections professionnelles, par type de sélection, par catégorie, par grade et par sexe

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CATÉGORIE	GRADE	MEMBRES DE JURYS*		PRÉSIDENTS DE JURYS		
			FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
CONCOURS	CAT. A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	2	2	0	1	
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	1	9	0	1	
		INFIRMIER DE LA DÉFENSE	2	2	1	0	
		INFIRMIER SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS DE 1 ^{ER} GRADE	2	2	0	1	
		CORPS DES PERSONNELS CIVILS DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUES (ERGOTHÉRAPEUTE)	2	2	0	1	
		CADRE SUPÉRIEUR DE SANTÉ PARAMÉDICAL CIVIL	2	3	1	0	
	CAT. B	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE	2	6	0	1	
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 ^E CLASSE	2	4	1	0	
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	6	3	0	1	
		TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL	19	13	0	4	
	CAT. C	AGENT TECHNIQUE DE 2 ^E CLASSE	9	42	2	4	
		AIDE-SOIGNANT CIVIL	5	5	0	2	
	EXAMENS PROFESSIONNELS	CAT. A	ACCÈS AU GRADE D'ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	6	7	0	1
			ACCÈS AU GRADE D'ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT**	7	6	1	0
CAT. B		ACCÈS AU GRADE DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	4	4	0	1	
		ACCÈS AU GRADE DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	4	4	1	0	
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 1 ^{RE} CLASSE	4	4	0	1	
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE	4	4	1	0	
RECRUTEMENTS SANS CONCOURS	CAT. C	ADJOINT ADMINISTRATIF	40	30	2	4	
		AGENT TECHNIQUE	6	9	1	3	

...

* Y compris les présidents.

** Concours, examens et sélections professionnels passés au titre de 2018.

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CATÉ- GORIE	GRADE	MEMBRES DE JURYS*		PRÉSIDENTS DE JURYS	
			FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	CAT. A	ACCÈS À LA FORMATION DE CADRE DE SANTÉ	3	2	1	0
		ACCÈS À LA FORMATION D'INFIRMIER	2	2	1	0
	CAT. C	ACCÈS À LA FORMATION D'AIDE-SOIGNANT	2	2	0	1
RECRUTEMENTS RÉSERVÉS	CAT. A	INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	3	3	0	1
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	4	4	1	0
	CAT. B	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE	1	3	0	1
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 ^E CLASSE	1	3	0	1
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	10	9	3	2
	CAT. C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	10	16	3	3
		AGENT TECHNIQUE	7	7	2	2
		ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	9	11	1	4
		ADJOINT ADMINISTRATIF	7	10	1	3
AIDE-SOIGNANT CIVIL		1	2	0	1	
	AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS	4	1	1	0	

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble des membres des jurys de concours, examen professionnel, sélection spécifique ou sélection professionnelle civils en 2017.

Lecture: en 2017, 3 femmes ont été membres du jury de sélection professionnelle d'accès à la formation de cadre de santé.

* Y compris les présidents.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.3 — LES EMPLOIS DE HAUTE RESPONSABILITÉ ET LES EMPLOIS FONCTIONNELS

4.3.1 — Le haut encadrement militaire

Répartition des emplois de haut encadrement militaire, par sexe et par type d'emploi

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CHEF D'ÉTAT-MAJOR	0	4	4
MAJOR GÉNÉRAL	0	4	4
SOUS-CHEF D'ÉTAT-MAJOR	0	12	12
CHEF DE DIVISION EMA	0	12	12
INSPECTEUR DES ARMÉES/ INSPECTEUR GÉNÉRAL DES ARMÉES	0	7	7
CHEF DU CONTRÔLE GÉNÉRAL DES ARMÉES	0	1	1
CONTRÔLEUR GÉNÉRAL EN MISSION EXTRAORDINAIRE	0	6	6
AUTRES	0	10	10
TOTAL	0	56	56

Source : Bureau des officiers généraux.

Champ : ensemble du personnel occupant un emploi de haut encadrement militaire, en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, 4 hommes occupent un emploi de chef d'état-major.

NB : la féminisation récente des grandes écoles militaires (1970 pour les premiers recrutements et 1996 pour la suppression des quotas) explique l'absence de femme parmi le haut encadrement militaire.

4.3.2 — Le haut encadrement du ministère (militaire et civil)

Le personnel occupant des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant

Répartition des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant, par statut, par sexe et par type d'emploi

En effectifs physiques

	CIVILS			MILITAIRES			TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TYPE D'EMPLOI N°1									
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, DIRECTEUR GÉNÉRAL, DIRECTEUR D'ADMINISTRATION CENTRALE	3	7	10	5	27	32	8	34	42
S/TOTAL	3	7	10	5	27	32	8	34	42
TYPE D'EMPLOI N°2									
CHEF DE SERVICE	3	9	12	1	6	7	4	15	19
SOUS-DIRECTEUR	10	18	28	1	4	5	11	22	33
DIRECTEUR DE PROJETS/ EXPERT DE HAUT NIVEAU	5	2	7	0	4	4	5	6	11
INSPECTEUR CIVIL	1	3	4	0	0	0	1	3	4
S/TOTAL	19	32	51	2	14	16	21	46	67
TOTAL	22	39	61	7	41	48	29	80	109

Source: DRHMD/MES.

Champ: ensemble du personnel occupant un emploi d'encadrement supérieur et dirigeant, en décembre 2017.

Lecture: en décembre 2017, 3 femmes civiles occupent un emploi de chef de service.

- NB:- les emplois fonctionnels de chef de service et de sous-directeur sont normalement réservés aux membres du corps des administrateurs civils mais peuvent être pourvus, dans la limite de 50 % de l'effectif, par d'autres corps, et notamment par le personnel militaire de niveau équivalent (décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012);
- les emplois de directeur de projets et d'expert de haut niveau sont ouverts aux fonctionnaires, magistrats et officiers de carrière (décret n° 2008-382 du 21 avril 2001);
 - les emplois d'inspecteur civil sont des emplois fonctionnels.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Les flux de nomination aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant

Nombre de primo-nominations

En effectifs physiques

	CIVILS			MILITAIRES			TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TYPE D'EMPLOI N°1									
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, DIRECTEUR GÉNÉRAL, DIRECTEUR D'ADMINISTRATION CENTRALE	1	1	2	1	2	3	2	3	5
S/TOTAL	1	1	2	1	2	3	2	3	5
TYPE D'EMPLOI N°2									
CHEF DE SERVICE	0	1	1	1	2	3	1	3	4
SOUS-DIRECTEUR	2	3	5	0	1	1	2	4	6
DIRECTEUR DE PROJETS/ EXPERT DE HAUT NIVEAU	2	0	2	0	1	1	2	1	3
INSPECTEUR CIVIL	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S/TOTAL	4	4	8	1	4	5	5	8	13
TOTAL	5	5	10	2	6	8	7	11	18

Source : DRHMD/MES.

Champ : ensemble du personnel ayant été nommé pour la première fois sur un emploi d'encadrement supérieur et dirigeant, au cours de l'année 2017.

Lecture : en 2017, 2 femmes civiles ont été nommées sous-directeur pour la première fois.

Nombre de nominations (renouvellement compris)

En effectifs physiques

	CIVILS			MILITAIRES			TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TYPE D'EMPLOI N°1									
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, DIRECTEUR GÉNÉRAL, DIRECTEUR D'ADMINISTRATION CENTRALE	1	2	3	1	3	4	2	5	7
S/TOTAL	1	2	3	1	3	4	2	5	7
TYPE D'EMPLOI N°2									
CHEF DE SERVICE	3	4	7	1	5	6	4	9	13
SOUS-DIRECTEUR	4	9	13	1	2	3	5	11	16
DIRECTEUR DE PROJETS/ EXPERT DE HAUT NIVEAU	3	2	5	0	1	1	3	3	6
INSPECTEUR CIVIL	0	1	1	0	0	0	0	1	1
S/TOTAL	10	16	26	2	8	10	12	24	36
TOTAL	11	18	29	3	11	14	14	29	43

Source: DRHMD/MES.

Champ: ensemble du personnel ayant été nommé sur un emploi d'encadrement supérieur et dirigeant, au cours de l'année 2017.

Lecture: en 2017, 4 femmes civiles ont été nommées sous-directeur.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.4 – LA MOBILITÉ

4.4.1 – Les mutations

4.4.1.1 – Le personnel militaire

Les mutations avec changement de résidence

Répartition du personnel militaire ayant connu une mutation avec changement de résidence⁽³⁾, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	TOTAL	%
TERRE	2795	4403	2996	10194	43,2
FEMMES	235	669	337	1241	
HOMMES	2560	3734	2659	8953	
MARINE	1403	3990	2069	7462	31,6
FEMMES	119	617	367	1103	
HOMMES	1284	3373	1702	6359	
AIR	1113	1981	366	3460	14,7
FEMMES	153	462	99	714	
HOMMES	960	1519	267	2746	
GENDARMERIE*	64	429	261	754	3,2
FEMMES	3	90	112	205	
HOMMES	61	339	149	549	
SSA	427	348	0	775	3,3
FEMMES	170	231	0	401	
HOMMES	257	117	0	374	
SEA	37	75	89	201	0,9
FEMMES	4	7	8	19	
HOMMES	33	68	81	182	
DGA	262	0	0	262	1,1
FEMMES	36	0	0	36	
HOMMES	226	0	0	226	
SCA	375	0	0	375	1,6
FEMMES	114	0	0	114	
HOMMES	261	0	0	261	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	97	6	0	103	0,4
FEMMES	30	4	0	34	
HOMMES	67	2	0	69	
TOTAL	6573	11232	5781	23586	100,0
FEMMES	864	2080	923	3867	16,4
HOMMES	5709	9152	4858	19719	83,6
%	27,9	47,6	24,5	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant connu une mutation avec changement de résidence (ACR) en 2017.

Lecture : en 2017, 2795 officiers de l'armée de terre ont connu une mutation ACR.

* Uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère des armées.

** APM, CGA et SID.

(3) Mutations ouvrant droit à une indemnité de changement de résidence, hors sortie d'école.

Les mutations sans changement de résidence

Répartition du personnel militaire ayant connu une mutation sans changement de résidence, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	TOTAL	%
TERRE	1 154	1 933	4 539	7 626	38,7
FEMMES	107	317	405	829	
HOMMES	1 047	1 616	4 134	6 797	
MARINE	1 830	4 330	1 570	7 730	39,2
FEMMES	194	610	256	1 060	
HOMMES	1 636	3 720	1 314	6 670	
AIR	1 572	1 119	294	2 985	15,1
FEMMES	210	288	173	671	
HOMMES	1 362	831	121	2 314	
GENDARMERIE*	19	280	33	332	1,7
FEMMES	4	41	17	62	
HOMMES	15	239	16	270	
SSA	155	348	0	503	2,5
FEMMES	89	259	0	348	
HOMMES	66	89	0	155	
SEA	9	7	14	30	0,2
FEMMES	1	0	2	3	
HOMMES	8	7	12	27	
DGA	186	0	0	186	0,9
FEMMES	27	0	0	27	
HOMMES	159	0	0	159	
SCA	280	0	0	280	1,4
FEMMES	98	0	0	98	
HOMMES	182	0	0	182	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	52	2	0	54	0,3
FEMMES	8	1	0	9	
HOMMES	44	1	0	45	
TOTAL	5 257	8 019	6 450	19 726	100,0
FEMMES	738	1 516	853	3 107	15,8
HOMMES	4 519	6 503	5 597	16 619	84,2
%	26,6	40,7	32,7	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant connu une mutation sans changement de résidence (SCR) en 2017.

Lecture : en 2017, 1 154 officiers de l'armée de terre ont connu une mutation SCR.

* Uniquement les gendarmes placés sous PMEA du ministère des armées

** APM, CGA et SID.

4.4.1.2 — Le personnel civil

Les mutations avec changement de résidence

Répartition du personnel civil ayant connu une mutation avec changement de résidence ⁽⁴⁾, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
TITULAIRES	CAT. A+	1	10	11	
	CAT. A (HORS A+)	106	215	321	
	CAT. B	224	257	481	
	CAT. C	428	247	675	
	S/TOTAL	759	729	1 488	68,1
NON TITULAIRES	Niv. I	72	152	224	
	Niv. II	13	21	34	
	Niv. III	39	27	66	
	S/TOTAL	124	200	324	14,9
OUVRIERS DE L'ÉTAT	58	314	372	17,0	
TOTAL	941	1 243	2 184	100,0	
%	43,1	56,9	100,0		

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées ayant connu une mutation avec changement de résidence (ACR) en 2017.

Lecture : en 2017, 1 femme titulaire de catégorie A+ a été mutée ACR.

Les mutations sans changement de résidence

Répartition du personnel civil ayant connu une mutation sans changement de résidence, par sexe par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
TITULAIRES	CAT. A+	25	49	74	
	CAT. A (HORS A+)	189	386	575	
	CAT. B	403	461	864	
	CAT. C	768	444	1 212	
	S/TOTAL	1 385	1 340	2 725	68,5
NON TITULAIRES	Niv. I	130	273	403	
	Niv. II	23	39	62	
	Niv. III	70	48	118	
	S/TOTAL	223	360	583	14,7
OUVRIERS DE L'ÉTAT	106	562	668	16,8	
TOTAL	1 714	2 262	3 976	100,0	
%	43,1	56,9	100,0		

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées ayant connu une mutation sans changement de résidence (SCR) en 2017.

Lecture : en 2017, 25 femmes titulaires de catégorie A+ ont été mutées SCR.

(4) Mutations ouvrant droit à une indemnité de changement de résidence.

La mobilité statutaire du personnel civil

Répartition des titulaires ayant connu une mobilité statutaire, par sexe et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
CAT. A+	3	9	12	42,8
CAT. A (HORS A+)	4	1	5	17,9
CAT. B	2	4	6	21,4
CAT. C	0	5	5	17,9
TOTAL	9	19	28	100,0
%	32,1	67,9	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant connu une mobilité statutaire en 2017.

Lecture : en 2017, 3 femmes titulaires de catégorie A+ ont connu une mobilité statutaire.

La mobilité structurelle du personnel civil

Répartition des titulaires ayant connu une mobilité structurelle⁽⁵⁾, par sexe et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
CAT. A+	13	38	51	52,0
CAT. A (HORS A+)	1	8	9	9,2
CAT. B	8	4	12	12,3
CAT. C	17	9	26	26,5
TOTAL	39	59	98	100,0
%	39,8	60,2	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant connu une mobilité structurelle en 2017.

Lecture : en 2017, 13 femmes titulaires de catégorie A+ ont connu une mobilité structurelle.

(5) Affectations avec changement de ministère pour le corps interministériel des attachés, détachements et mobilités par position normale d'activité (PNA), etc.

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserve

4.4.2 – Les postes publiés à la BNE et à la BIEP

En 2017, le ministère des armées a publié 8 603 postes à la bourse nationale des emplois (BNE) et 2 229 postes à la bourse interministérielle des emplois publics (BIEP).

Nombre de postes publiés à la BNE et à la BIEP par le ministère des armées en 2017

En effectifs physiques

	BNE	BIEP
CAT. A / Niv. I	1 615	400
CAT. B / Niv. II	2 687	799
CAT. C / Niv. III	4 301	1 030
TOTAL	8 603	2 229

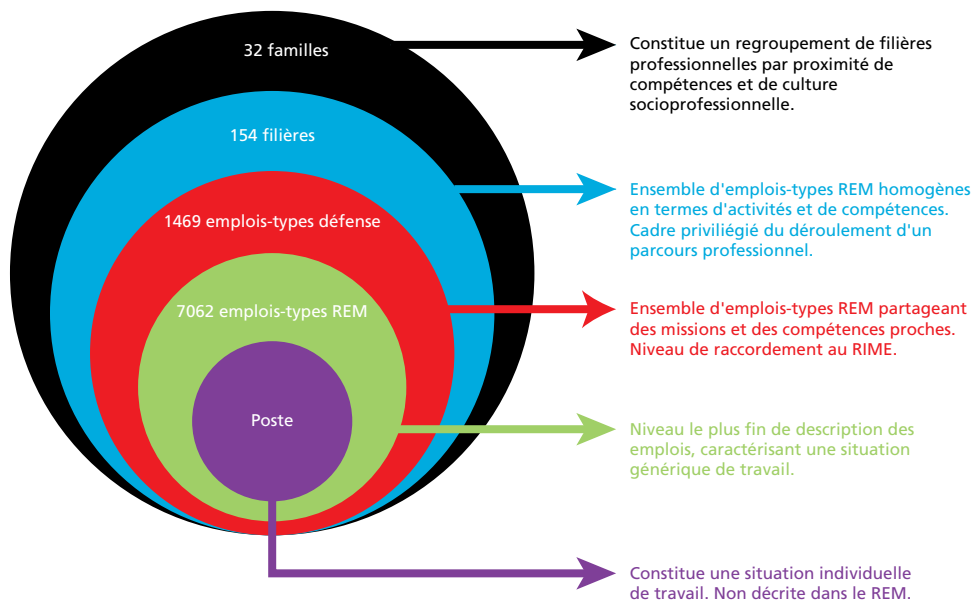
Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des postes publiées à la BNE et à la BIEP par le ministère en 2017.

Lecture : en 2017, 1 615 postes de catégorie A/niveau I ont été publiés à la BNE.

4.4.3 – Le référentiel des emplois ministériel

Fin 2016, la direction des ressources humaine du ministère des armées a mis en place le référentiel des emplois ministériel (REM) pour se substituer aux référentiels des armées directions et services à compter du 1^{er} janvier 2017. Le REM décrit, dans un langage commun, les 7 062 emplois-types REM présents au ministère des armées. Ces emplois-types REM représentent 1 469 métiers (emplois-types défense) en lien direct avec le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME).



Le ministère des armées propose à l'ensemble de son personnel militaire et civil une grande diversité de métiers. Ces derniers connaissent de fortes évolutions, parfois rapides, liées notamment à l'usage des nouvelles technologies. Ce contexte nécessite une actualisation annuelle du répertoire, piloté par les responsables de famille professionnelle.

Les apports du REM

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les employeurs doivent utiliser les emplois-types du REM pour exprimer leur besoin en ressources. Cette demande s'effectue au travers d'un référentiel en organisation (REO), pour l'année A+1 jusqu'à l'échéance A+6. En utilisant un emploi-type du REM pour décrire ses postes, l'employeur décrit le profil générique de compétences attendu.

Intégré également dans les systèmes d'information des ressources humaines (SIRH), le REM permet aux gestionnaires de mieux comprendre le besoin. Ils peuvent ainsi présenter un état de leurs viviers, compréhensibles à l'échelle ministérielle et améliorer la connaissance de la ressource disponible.

Le REM a pour objectif de garantir la mise en relation entre, d'une part, les besoins quantitatifs et qualitatifs exprimés par les employeurs et, d'autre part, les effectifs et les compétences disponibles au sein du ministère (point de vue gestionnaire). À ce titre, il constitue le socle essentiel à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) ministérielle, dont le premier cycle sera pleinement conduit en 2019.

Les apports du REM pour les individus

Au-delà du dialogue entre employeur et gestionnaire, le REM s'adresse également à l'ensemble du personnel militaire et civil. Ce nouvel outil lui permet de bénéficier d'une vision plus complète de l'emploi exercé et de ceux qu'il pourrait exercer. Dès lors, le REM favorise une meilleure identification des parcours professionnels possibles, prenant en considération les compétences à détenir et non plus seulement le statut ou le corps d'appartenance.

Enfin, grâce aux passerelles entre emplois-types, le REM devrait faciliter la mobilité au sein du ministère, mais aussi entre les différentes fonctions publiques par son raccordement au RIME.

Le dictionnaire de compétences

Outil complémentaire du REM, le dictionnaire de compétences établit la liste des 2 596 compétences⁽⁶⁾ sur lesquelles s'appuient les emplois du ministère et en propose une définition partagée. Il est, lui aussi, actualisé annuellement.

Cette harmonisation des compétences permet de mieux identifier les proximités entre les emplois du REM. Ainsi, le dictionnaire participe à améliorer la définition des parcours professionnels et à fluidifier la mobilité ministérielle et interministérielle.

Il vise également à définir et valoriser les compétences détenues par les agents notamment dans le cadre du recrutement et de l'évaluation. Dans le cadre du parcours professionnel, ce dictionnaire facilite l'identification des compétences à acquérir ou à développer, facilitant ainsi l'identification des besoins de formation.

(6) Les compétences font l'objet d'une description détaillée et d'une définition par niveaux de compétence (sensibilisation, application, maîtrise, expertise).

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve



LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

Les dépenses de personnel – Les dépenses d’accompagnement de la politique des ressources humaines – Les rémunérations mensuelles nettes moyennes – La part moyenne des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute – La garantie individuelle du pouvoir d’achat

Ce chapitre présente la décomposition des dépenses de personnel avec un focus sur l’accompagnement de la politique des ressources humaines. Il décline ensuite les rémunérations nettes perçues par catégorie de personnel ainsi que les montants de primes et indemnité perçus au cours de l’année. Enfin, il précise le volume de bénéficiaires de la garantie individuelle du pouvoir d’achat (GIPA) et les montants associés.

Comme en 2016 et après des années de déflation, les effectifs du ministère des armées progressent en 2017. Cette hausse se traduit par l’augmentation des crédits de personnel de 597 M€ par rapport à 2016. Ainsi, en 2017, 20122 M€ sont consacrés aux dépenses de personnel, soit 3,1 % de plus qu’en 2016.

Les dépenses de personnel, appelées aussi dépenses de titre 2, se décomposent en trois catégories : les rémunérations (catégorie 21), les cotisations et contributions sociales à la charge de l’employeur (catégorie 22) et les prestations sociales et allocations diverses (catégorie 23). Elles intègrent les dépenses liées aux opérations extérieures, au travers de l’indemnité de sujétion spéciale pour service à l’étranger (ISSE), aux pensions avec le compte d’affectation spécial (CAS) des pensions et le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l’État (FSPOEIE) et à la solde des réservistes.

Par rapport à 2016, 299 M€ supplémentaires ont été consacrés en 2017 au CAS pension, soit une hausse de 4,5 %.

Chiffres-clés

Dépenses de personnel :
20 122,3 M€ dont :
 CAS pensions : 6 984,4 M€

- Militaires : **15 458,7 M€** dont
 CAS pension : 6 331,4 M€
 OPEX (ISSE) : 290,6 M€
 Réserves : 125,7 M€
- Civils : **4 663,6 M€** dont :
 CAS pensions : 653,0 M€
 FSPOEIE : 1 133,0 M€

Garantie individuelle du pouvoir d’achat : 0,1 M€

Accompagnement de la politique des ressources humaine :
 408,2 M€

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

L'évolution la plus notable en 2017 porte sur le coût des dépenses de réservistes ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR). Avec 24,4 M€ de plus qu'en 2016, ces dépenses augmentent de 24,1 % et reflètent la mise en œuvre dès 2017 des objectifs 2018 qui prévoient le déploiement de 4000 hommes par jour sur le territoire national. Les mesures d'attractivité associées (prime de fidélité, allocation d'étude spécifique et participation au financement du permis de conduire) y ont également contribué.

La revalorisation du point d'indice de 0,6 % au 1^{er} février 2017 et la transformation de deux jours de permissions complémentaires planifiées en indemnités pour temps d'activité et obligations professionnelles complémentaires (ITAOPC), annoncées en novembre 2016 au Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), concourent également à l'augmentation des dépenses de personnel.

Par ailleurs, le ministère des armées a consacré 408,2 M€ à l'accompagnement de la politique des ressources humaines (action sociale, reconversion, formation, restructurations, accidents du travail et maladies professionnelles, congés de cessation anticipée d'activité), dont 270,2 M€ relèvent du titre 2.

Comparaison femme/homme des rémunérations mensuelles nettes

Pour permettre des comparaisons sur la base d'un socle commun, la rémunération mensuelle nette perçue est calculée sur le personnel affecté en France métropolitaine, hors indemnités spécifiques au milieu ou à l'activité opérationnelle. Ainsi, toutes catégories hiérarchiques confondues, les militaires perçoivent en moyenne 2114 € nets par mois. La rémunération mensuelle des hommes est supérieure de 62 € à celle des femmes. Cet écart, à l'avantage des hommes, est plus marqué pour les officiers (566 €) que pour les sous-officiers (65 €). Il s'explique par la surreprésentation des hommes dans les grades les plus élevés tandis que les femmes sont les plus nombreuses dans les grades moins élevés. Chez les militaires du rang, la différence est en faveur des femmes qui gagnent en moyenne 81 € de plus que les hommes.

Le montant moyen mensuel de l'ensemble des primes et indemnités du personnel militaire (y compris celles liées à l'affectation outre-mer, au milieu et à l'activité opérationnelle) est de 987 € (764 € pour les femmes, 1 028 € pour les hommes). Il représente 34,7 % de la rémunération mensuelle moyenne (29,3 % pour les femmes et 35,7 % pour les hommes). Ce décalage s'explique en partie par une moindre représentation du personnel féminin dans les spécialités opérationnelles.

Concernant le personnel civil, tous statuts et catégories hiérarchiques confondus, il perçoit en moyenne 2377 € nets par mois pour le personnel affecté en France métropolitaine. La rémunération mensuelle nette moyenne des hommes est supérieure de 371 € à celle des femmes. Cet écart s'explique en partie par la structure du personnel par catégorie, avec une plus forte présence des hommes dans la catégorie A et des femmes dans la catégorie C. Des différences persistent néanmoins au sein de chaque catégorie.

Le montant moyen mensuel de l'ensemble des primes et indemnités des titulaires est de 755 € (649 € pour les femmes, 868 € pour les hommes). Il représente en moyenne 24,8 % de la rémunération mensuelle moyenne (23,2 % pour les femmes et 26,4 % pour les hommes). Ces parts de primes varient fortement selon la catégorie hiérarchique et la filière d'appartenance.

Chiffres-clés

Militaires :

Rémunération* mensuelle nette moyenne : 2114 € (2640 €**)
 2062 € pour les femmes (2325 €**);
 2124 € pour les hommes (2698 €**).

* Hors indemnités outre-mer/étranger et spécifiques liées au milieu ou à l'activité opérationnelle.

** Toutes primes et indemnités comprises (y compris outre-mer/étranger).

Civils :

Rémunération* mensuelle nette moyenne : 2377 €
 2157 € pour les femmes ;
 2528 € pour les hommes.

- Titulaires : 2335 €
 2144 € pour les femmes ;
 2528 € pour les hommes.
- Non titulaires : 2457 €
 2156 € pour les femmes ;
 2653 € pour les hommes.
- Ouvriers de l'État : 2440 €
 2257 € pour les femmes ;
 2474 € pour les hommes.

* Hors indemnités outre-mer/étranger.

5.1 — LES DÉPENSES DE PERSONNEL

Depuis 2015, les dépenses de personnel du ministère sont réparties entre 13 BOP ⁽¹⁾, dont quatre concentrent 85,6 % de la dépense : Terre, Marine, Air et Personnel civil.

Dépenses de personnel (titre 2), par BOP et par statut

En M€

BOP	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL	%
0212-0081 TERRE*	7 696,4	1,8	7 698,2	38,2
0212-0082 AIR*	2 989,0	1,2	2 990,2	14,9
0212-0083 MARINE*	2 670,9	0,4	2 671,3	13,3
0212-0084 PERSONNEL CIVIL	16,2	3 858,7	3 874,9	19,2
0212-0085 SSA	696,7	115,1	811,8	4,0
0212-0086 DGSE	146,5	272,6	419,1	2,1
0212-0087 DGA	240,7	195,0	435,7	2,2
0212-0088 SEA	86,9	0,0	86,9	0,4
0212-0089 SCA	196,8	0,8	197,6	1,0
0212-0090 IMI	66,6	0,8	67,4	0,3
0212-0091 AUTRES PM*	55,3	0,6	55,9	0,3
0212-0092 APRH**	182,4	214,9	397,3	2,0
0212-0093 OPEX-MISSINT***	414,3	1,7	416,0	2,1
TOTAL	15 458,7	4 663,6	20 122,3	100,0
%	76,8	23,2	100,0	

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées (y compris réservistes), financé sur le titre 2 en 2017.

Lecture : en 2017, 7 696,4 M€ ont été consacrés à la rémunération du personnel militaire relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

* Ces BOP comprennent des dépenses dans la colonne « civils » qui correspondent à des indemnités versées à des officiers occupant des emplois fonctionnels.

** Accompagnement des politiques de ressources humaines.

*** Les dépenses relatives au personnel civil correspondent aux rémunérations du personnel de recrutement local (PRL) en soutien des forces armées sur les théâtres d'opération.

NB : les gendarmes sous PMEA du ministère des armées sont répartis dans les 5 BOP suivants : Air, Marine, DGSE, DGA et Autres PM.

(1) Budget opérationnel de programme.

Dépenses de personnel (hors titre 2) du Service industriel de l'aéronautique (SIAé), par BOP et par statut

En M€			
BOP	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL
0212-0081 TERRE	4,0	0,0	4,0
0212-0082 AIR	28,8	0,0	28,8
0212-0083 MARINE	33,9	0,0	33,9
0212-0084 PC	0,0	182,0	182,0
0212-0087 DGA	8,3	17,3	25,6
0212-0089 SCA	1,1	0,0	1,1
TOTAL	76,1	199,3	275,4

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel affecté au SIAé en 2017 (sous PMEA du ministère des armées, hors titre 2).

Lecture : en 2017, 4,0 M€ ont été consacrés à la rémunération du personnel militaire affecté au SIAé relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Dépenses de contributions au compte d'affectation spéciale (CAS) pensions, par BOP et par statut

En M€

BOP	CAS PENSIONS (HORS FSPOEIE)			FSPOEIE**
	MILITAIRES*	CIVILS	TOTAL	
0212-0081 TERRE	3 304,8	0,0	3 304,8	0,0
0212-0082 AIR	1 275,0	0,0	1 275,0	0,0
0212-0083 MARINE	1 128,2	0,0	1 128,2	0,0
0212-0084 PC	16,3	570,6	586,9	1 133,0
0212-0085 SSA	288,9	27,9	316,8	0,0
0212-0086 DGSE	52,9	52,5	105,4	0,0
0212-0087 DGA	99,0	0,1	99,1	0,0
0212-0088 SEA	37,1	0,0	37,1	0,0
0212-0089 SCA	77,9	0,0	77,9	0,0
0212-0090 IMI	26,6	0,2	26,8	0,0
0212-0091 AUTRES PM	24,7	0,0	24,7	0,0
0212-0092 APRH	0,0	1,7	1,7	0,0
TOTAL	6 331,4	653,0	6 984,4	1 133,0

Source : DAF/SPB.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEAs du ministère des armées.

Lecture : en 2017, la contribution employeur du BOP 0212-0081 TERRE au CAS pension militaire s'élève à 3 304,8 M€ pour le personnel militaire.

* Dont réservistes.

** Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

Dépenses de rémunération des réservistes (catégorie 21 uniquement), par BOP

En M€

BOP	RÉSERVISTES
0212-0081 TERRE	74,4
0212-0082 AIR	19,1
0212-0083 MARINE	20,1
0212-0085 SSA	10,0
0212-0087 DGA	0,3
0212-0088 SEA	0,6
0212-0089 SCA	1,1
0212-0090 IMI	0,1
TOTAL	125,7

Source: DAF/SPB.

Champ: ensemble des réservistes sous PME A du ministère des armées.

Lecture: en 2017, 74,4 M€ ont été consacrés à la rémunération des réservistes relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

Indemnité de sujétions pour service à l'étranger (ISSE) (catégorie 21 uniquement)

En M€

BOP	TOTAL ISSE OPEX
0212-0093 OPEX-MISSINT	290,6

Source: DAF/SPB.

Champ: ensemble du personnel militaire ayant perçu l'ISSE dans le cadre d'une opération extérieure.

Lecture: en 2017, 290,6 M€ d'ISSE ont été versés au personnel militaire au titre du BOP 0212-0093 OPEX-MISSINT.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

5.2 — LES DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

En complément des dispositifs de droit commun et des prestations interministérielles, la politique d'accompagnement des ressources humaines du ministère des armées vise à prendre en compte les contraintes spécifiques auxquelles sont soumis les agents du ministère et à compenser leur impact sur l'environnement social et familial. Elle soutient également la gestion individuelle et collective du personnel militaire (reclassement professionnel, reconversion, etc.) et du personnel civil (formation, accompagnement des restructurations, etc.).

Cette politique d'accompagnement des ressources humaines comprend :

- l'action sociale (cf. chapitre 10) ;
- la formation du personnel civil (cf. chapitre 6) ;
- l'accompagnement des restructurations ;
- l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles (cf. chapitre 8) ;
- la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante ;
- l'accompagnement et le reclassement professionnels du personnel militaire, ainsi que sa reconversion (cf. chapitre 7).

Les dépenses pour l'accompagnement, le reclassement et la reconversion du personnel militaire sont imputées sur le BOP « Agence de reconversion de la Défense ». Les autres dépenses sont imputées sur le BOP de l'accompagnement des politiques des ressources humaines (BOP APRH).

Les crédits de formation permettent de financer certaines actions de formation statutaire du personnel civil du ministère qui comprennent notamment :

- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le droit individuel à la formation ;
- les périodes de professionnalisation ;
- les bilans de compétences ;
- les formations liées au handicap à charge de l'employeur, en dehors des crédits du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) (cf. chapitre 6) ;
- les préparations aux concours et examens professionnels ;
- les formations des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (cf. chapitre 6) ;
- les dispositifs dédiés au parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE) et à l'apprentissage.

Les crédits d'accompagnement des restructurations visent à financer les indemnités de mobilité et de départ volontaire du plan d'accompagnement des restructurations (PAR), ainsi que les allocations de retour à l'emploi liées aux restructurations.

Les crédits d'indemnisation des accidents du travail ou de service et des maladies professionnelles (dont celles liées à l'amiante) sont dédiés :

- aux rentes et capitaux accordés à titre d'indemnisation ;
- aux dépenses liées à l'exécution des décisions de justice ;
- au paiement des frais médicaux ;
- au suivi post-professionnel des personnels ayant été exposés à des agents cancérigènes.

Dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines par type d'action

DÉPENSES EXÉCUTÉES (CRÉDITS DE PAIEMENT)		En M€
ACTION SOCIALE		104,0
PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES (TITRE 2)		10,3
PRESTATIONS MINISTÉRIELLES ET FONCTIONNEMENT (TITRE 3)		93,7
RECONVERSION (TITRE 3)		32,1
FORMATION DU PERSONNEL CIVIL (TITRE 3)		12,2
RESTRUCTURATIONS* (TITRE 2) – (PAR** 2017)		100,6
INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE ET PÉCULE MODULABLE D'INCITATION AU DÉPART (PMID) ⁽¹⁾		70,6
INDEMNITÉ DE MOBILITÉ ⁽²⁾		9,7
CHÔMAGE ⁽³⁾		20,3
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES (TITRE 2)		61,7
CONGÉ DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ — AMIANTE (TITRE 2)		97,6
TOTAL		408,2

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines relevant du BOP n° 212-0092C et du BOP n° 212-7BC.

Lecture : en 2017, 104,0 M€ ont été consacrés à l'action sociale.

* Concerne l'ensemble du personnel (51,2 M€ pour le personnel militaire et 49,4 M€ pour le personnel civil).

** Plan d'accompagnement des restructurations.

(1) Hors dispositif d'aide au départ outre-mer et étranger (aucune dépense en 2017).

(2) Hors charges sociales (qui représentent 0,05 M€).

(3) Hors chômage du personnel militaire (cf. chapitre 7).

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

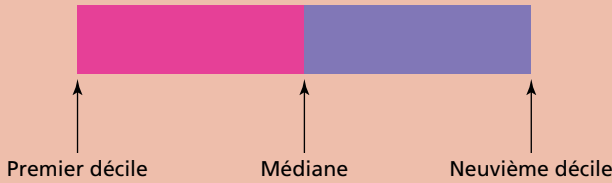
5.3 — LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES MOYENNES

Méthodologie :

Les rémunérations du personnel civil et militaire sont présentées, pour le personnel militaire, par catégorie et sexe, et pour le personnel civil, par statut, filière, grade et sexe.

Deux indicateurs sont retenus pour cette présentation : la moyenne, qui permet de disposer d'une lecture synthétique de la rémunération, mais également les déciles, qui donnent une vision de la dispersion des rémunérations perçues.

Si la distribution des rémunérations nettes perçues est ordonnée, les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en 10 parties égales. Le premier décile correspond à la rémunération telle que 10 % de la population concernée se situent au-dessous de la rémunération indiquée. Le neuvième décile correspond à la rémunération telle que 10 % de la population concernée se situent au-dessus de la rémunération indiquée. La médiane divise la population concernée en deux parties égales, 50 % se situant au-dessus de la rémunération indiquée et 50 % se situant au-dessous.



5.3.1 – La rémunération du personnel militaire

La composition de la rémunération du personnel militaire

La solde nette perçue par les militaires correspond à la solde brute de laquelle sont déduits des prélèvements sociaux.

La **solde brute** des militaires est composée des éléments suivants :

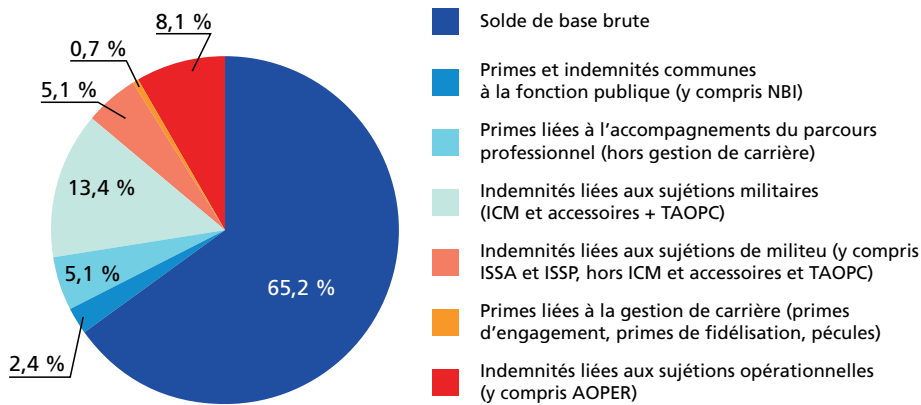
- la solde de base brute, qui est calculée en fonction de l'indice détenu et de la valeur du point de la fonction publique. Elle peut être complétée d'une indemnité différentielle lorsqu'une promotion engendre une perte d'indice.
- les indemnités communes à la fonction publique, tel que le supplément familial de solde (SFS), qui est une indemnité attribuée aux militaires ayant des enfants à charge, et l'indemnité de résidence (IR), qui est attribuée à l'ensemble des militaires en fonction de leur lieu d'affectation.
- les indemnités liées aux spécificités militaires :
 - l'indemnité pour charges militaires (ICM) et ses accessoires (le supplément, le complément et la majoration), qui servent à compenser certaines obligations spécifiques au personnel militaire, notamment l'obligation de disponibilité ;
 - l'indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (ITAOPC), qui indemnise les militaires qui ne bénéficient pas de l'ensemble des jours de permission négociés dans le cadre du passage aux 35 heures ;
 - les indemnités de sujétions de milieu (par exemple, l'indemnité pour services aériens du personnel navigant [ISAPN]), qui sont attribuées aux militaires ayant des emplois avec de fortes contraintes ou exposés à des risques particuliers (services à la mer, services aériens, parachutisme militaire, etc.).
- les primes et indemnités opérationnelles :
 - les primes et indemnités, liées aux activités opérationnelles hors opérations extérieures, qui sont attribuées aux militaires en manœuvre, en alerte ou projetés dans le cadre des missions opérationnelles (par exemple, l'indemnité pour services en campagne [ISC]) ;
 - les indemnités liées aux missions extérieures, qui sont attribuées aux militaires partis en opération extérieure ou en renfort temporaire (par exemple, l'indemnité de sujétions pour service à l'étranger [ISSE]).
- les primes accompagnant le parcours professionnel :
 - les primes liées à la technicité (par exemple, les sujétions spéciales pour les militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées [MITHA]), qui servent à rémunérer une qualification ou un diplôme particulier ;
 - les primes visant à faciliter la gestion du personnel (exemple : prime d'engagement), qui sont versées de manière ponctuelle et servent à renforcer l'attractivité de certains métiers, à fidéliser le personnel dans certaines spécialités, à fournir une aide aux départs à certains moments du parcours professionnel.

Les indemnités de sujétions de milieu, les indemnités opérationnelles et celles de gestion de carrière ne sont perçues que par une partie des militaires selon leur situation et leur affectation.

Outre le niveau hiérarchique, la solde des militaires varie fortement en fonction :

- du lieu d'affectation (métropole, DOM-COM, étranger) ;
- du poste occupé (poste embarqué, poste de personnel navigant, sujétions particulières...);
- de la spécialité détenue (par exemple, appartenance au corps des personnels navigant pour l'armée de l'air...);
- des activités opérationnelles.

Composition de la solde brute mensuelle moyenne, par famille de primes et indemnités (en %)



Source : DRH-MD/SDPP-RH/PEP, données issues de la BDRH (2).
 Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs du ministère des armées affecté en France métropolitaine hors Gendarmerie et OGAC (3) en 2017.
 Lecture : en 2017, la solde de base brute représente 65,2 % de la solde brute.

NB : **NBI** : nouvelle bonification indiciaire ; **ICM** : indemnité pour charges militaires ; **TAOPC** : temps d'activité et obligations professionnelles complémentaires ; **ISSA** : indemnité spéciale de sécurité aérienne ; **ISSP** : indemnité de sujétions spéciales de police ; **AOPER** : indemnité pour sujétion d'alerte opérationnelle.

Les prélèvements sociaux sont composés des éléments suivants :

- les cotisations pour pension ;
- la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- la contribution de solidarité ;
- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- la cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP) ;
- la cotisation au fonds de prévoyance militaire.

(2) BDRH : banque de données RH.
 (3) Officier général d'administration centrale

La rémunération mensuelle nette perçue par le personnel militaire

La rémunération du personnel militaire présentée dans les tableaux et graphiques suivants a été calculée sur l'ensemble des **militaires affectés en métropole** ⁽⁴⁾, sur la base d'un **socle de rémunération commun à l'ensemble des militaires**. Ce socle exclut toutes les indemnités spécifiques au milieu ou à l'activité opérationnelle.

Toutes catégories hiérarchiques confondues, la solde mensuelle nette moyenne perçue en 2017 est de 2 114 € (2 062 € pour les femmes et 2 124 € pour les hommes).

Sur l'ensemble des militaires, en intégrant toutes les primes et indemnités, la solde nette mensuelle moyenne est de 2 640 € (2 320 € pour les femmes et 2 698 € pour les hommes).

Rémunération mensuelle nette moyenne perçue par le personnel militaire, par sexe et par catégorie

	En €		
	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	3 261	3 827	3 739
SOUS-OFFICIERS	2 051	2 116	2 104
MILITAIRES DU RANG	1 582	1 542	1 547
VOLONTAIRES*	1 029	948	971
ENSEMBLE	2 062	2 124	2 114

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine hors Gendarmerie et OGAC en 2017.

Lecture : en 2017, les femmes officiers ont gagné en moyenne 3 261 € nets par mois.

* Les volontaires perçoivent une solde dont le montant est fixé par arrêté. Par ailleurs, ils sont entretenus au moyen de prestations en nature délivrées par les formations et peuvent se voir allouer, selon les fonctions exercées et les risques encourus, des indemnités particulières.

(4) Hors Gendarmerie et OGAC.

Déciles de rémunération mensuelle nette du personnel militaire, par catégorie et par sexe

En €

		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	ENSEMBLE
1 ^{ER} DÉCILE	ENSEMBLE	1 836	1 527	1 342	734	1 380
	FEMMES	1 536	1 553	1 359	777	1 398
	HOMMES	1 903	1 522	1 338	724	1 378
2 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	2 673	1 604	1 384	771	1 418
	FEMMES	2 267	1 628	1 398	807	1 491
	HOMMES	2 760	1 599	1 382	753	1 414
3 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 106	1 729	1 399	808	1 501
	FEMMES	2 760	1 751	1 443	835	1 581
	HOMMES	3 172	1 722	1 398	796	1 488
4 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 373	1 866	1 415	838	1 604
	FEMMES	3 077	1 850	1 477	868	1 682
	HOMMES	3 432	1 871	1 412	827	1 589
MÉDIANE	ENSEMBLE	3 612	2 020	1 450	873	1 763
	FEMMES	3 238	1 965	1 510	916	1 825
	HOMMES	3 694	2 039	1 440	859	1 745
6 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 901	2 212	1 496	908	1 960
	FEMMES	3 484	2 111	1 580	1 010	1 970
	HOMMES	3 988	2 244	1 484	893	1 957
7 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4 270	2 416	1 583	1 001	2 277
	FEMMES	3 718	2 271	1 659	1 103	2 210
	HOMMES	4 365	2 447	1 564	955	2 296
8 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4 778	2 588	1 717	1 103	2 634
	FEMMES	4 121	2 445	1 764	1 301	2 516
	HOMMES	4 888	2 612	1 705	1 073	2 654
9 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	5 588	2 792	1 914	1 312	3 294
	FEMMES	4 778	2 681	1 910	1 356	3 082
	HOMMES	5 721	2 809	1 916	1 312	3 354

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine hors Gendarmerie et OGAC en 2017.

Lecture : en 2017, 10 % des officiers féminins ont gagné moins de 1 536 € nets par mois.

* Les volontaires perçoivent une solde dont le montant est fixé par arrêté. Par ailleurs, ils sont entretenus au moyen de prestations en nature délivrées par les formations et peuvent se voir allouer, selon les fonctions exercées et les risques encourus, des indemnités particulières.

Répartition de la rémunération mensuelle nette perçue, par catégorie et par grade



Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine hors Gendarmerie et OGAC en 2017.

* Outre les officiers généraux des armées, cette dénomination comprend les officiers généraux des corps des ingénieurs de l'armement, des ingénieurs des études et techniques d'armement, des ingénieurs militaires des essences, des ingénieurs militaires d'infrastructure, des commissaires, des contrôleurs généraux des armées et des médecins, pharmaciens, vétérinaires et dentistes. Les médecins en chef des services sont également intégrés dans cette appellation.

** y compris volontaires.

Répartition de la rémunération mensuelle nette perçue, par grade

En €

GRADE	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
GÉNÉRAL/AMIRAL*	6 113	7 161	8 229
COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	4 893	5 967	7 153
LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	4 096	4 815	5 798
COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	3 467	4 015	4 886
CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	2 947	3 396	4 008
LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	1 888	2 508	3 161
SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	1 428	1 581	2 179
ASPIRANT**	974	1 381	1 802
MAJOR	2 552	2 959	3 290
ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 206	2 621	2 967
ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	1 969	2 349	2 758
SERGENT-CHEF/MAÎTRE	1 623	1 882	2 302
SERGENT/SECOND MAÎTRE**	1 427	1 591	1 969
CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE**	1 440	1 655	2 074
CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE**	1 392	1 428	1 595
SOLDAT/MATELOT BREVETÉ**	1 303	1 391	1 515
ENSEMBLE DES MILITAIRES	1 380	1 763	3 294

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine hors Gendarmerie et OGAC en 2017.

Lecture : en 2017, 10 % des généraux ou amiraux gagnent moins de 6 113 € nets par mois.

50 % des généraux ou amiraux gagnent plus de 7 161 € nets par mois.

10 % des généraux ou amiraux gagnent plus de 8 229 € nets par mois.

* Outre les officiers généraux des armées, cette dénomination comprend les officiers généraux des corps des ingénieurs de l'armement, des ingénieurs des études et techniques d'armement, des ingénieurs militaires des essences, des ingénieurs militaires d'infrastructure, des commissaires, des contrôleurs généraux des armées et des médecins, pharmaciens, vétérinaires et dentistes. Les médecins en chef des services sont également intégrés dans cette appellation.

** y compris volontaires.

5.3.2 – La rémunération du personnel civil

La composition de la rémunération du personnel civil

La rémunération du personnel civil est composée du traitement brut qui dépend :

- pour les titulaires, d'une grille indiciaire relative au corps d'appartenance ;
- pour les ouvriers de l'État, d'une grille de salaire et de la zone d'affectation ;
- pour les agents non titulaires, du point d'indice de la fonction publique ⁽⁵⁾, sans être rattaché à une grille de salaire.

Le traitement brut est complété par :

- une nouvelle bonification indiciaire (NBI) : elle est attachée à certains emplois (liste et taux fixés par arrêté) et correspond à un nombre de points d'indice attribués aux agents titulaires qui occupent des postes impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière ;
- une indemnité de résidence (IR), un supplément familial de traitement (SFT) et, éventuellement, une majoration outre-mer (MAJ OM) ;
- des indemnités indexées sur le point de la fonction publique : elles varient selon les corps, ne se cumulent pas toutes (liste non-exhaustive) :
 - indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires,
 - indemnité d'administration et de technicité,
 - prime de rendement,
 - heures supplémentaires ;
- des indemnités non indexées sur le point fonction publique : elles varient selon les corps, ne se cumulent pas toutes (liste non-exhaustive) :
 - indemnité de fonction technique,
 - indemnité de fonction et de résultat (IFR),
 - primes relatives au Régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP),
 - indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée de la fonction publique.

Le traitement net du personnel civil est obtenu en déduisant du traitement brut ainsi complété, les prélèvements suivants :

- les cotisations pour pension ;
- la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- la cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP) ;
- les cotisations sociales pour les agents non titulaires.

La rémunération mensuelle nette perçue par le personnel civil

La rémunération du personnel civil dans les tableaux et graphiques suivants a été calculée sur l'ensemble des **civils affectés en métropole** ⁽⁶⁾.

Les rémunérations présentées intègrent les rappels ⁽⁷⁾ de l'année 2016, les événements exceptionnels (vacations, par exemple), les retenues sur salaire et les cotisations volontaires (précomptes mutuelles ou caisse nationale de Prévoyance de la fonction publique (PRÉFON), par exemple). Elles sont calculées en tenant compte de la quotité de travail et du temps de présence dans l'année.

Tous statuts et toutes catégories hiérarchiques confondus, la rémunération mensuelle nette moyenne perçue en 2017 s'élève à 2 377 € (2 157 € nets par mois pour les femmes et 2 528 € nets par mois pour les hommes).

(5) À l'exception de certains contrats notamment ceux des ingénieurs et cadres technico-commerciaux (ICT) et des techniciens et cadres technico-commerciaux (TCT) qui bénéficient d'un traitement brut non indicé.

(6) Hors personnel affecté à la direction générale de la sécurité extérieure (DGSE), personnel civil de recrutement local (PRL) et postes fonctionnels.

(7) Les rappels sont des montants positifs ou négatifs qui permettent de corriger la rémunération perçue les mois précédents. Ils résultent souvent d'un décalage entre la gestion et la paie.

La rémunération mensuelle nette du personnel titulaire ⁽⁸⁾

Rémunération mensuelle nette moyenne perçue par le personnel civil titulaire, par sexe, par filière et par catégorie

En €

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A+	FILIÈRE			
	ADMINISTRATIVE	6 188	6 333	6 293
CAT. A (HORS A+)	ADMINISTRATIVE	3 555	3 731	3 637
	TECHNIQUE	3 215	3 470	3 428
	SOCIALE	NC	NC	3 000
	PARAMÉDICALE	NC	NC	2 469
	ENSEIGNEMENT	3 086	3 839	3 544
	S/ENSEMBLE HORS CAT. A+	3 313	3 550	3 474
	S/ENSEMBLE AVEC CAT. A+	3 359	3 607	3 528
CAT. B	ADMINISTRATIVE	2 490	2 559	2 511
	TECHNIQUE	2 510	2 578	2 570
	SOCIALE	NC	NC	2 421
	PARAMÉDICALE	2 192	2 325	2 225
	S/ENSEMBLE	2 465	2 568	2 523
CAT. C*	ADMINISTRATIVE	1 786	1 803	1 789
	TECHNIQUE	1 639	1 763	1 734
	PARAMÉDICALE	1 836	1 807	1 832
	S/ENSEMBLE	1 774	1 777	1 775
ENSEMBLE	2 144	2 537	2 335	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine hors personnel affecté à la DGSE et postes fonctionnels, en 2017.

Lecture : en 2017, les femmes titulaires de catégorie A+ gagnent, en moyenne, 6 188 € nets par mois.

* Pas de filière sociale en catégorie C.

NC (non communiqué) : Les effectifs ne permettent pas une déclinaison des rémunérations nettes perçues par sexe.

(8) Hors personnel civil affecté à la DGSE et postes fonctionnels.

Déciles de rémunération mensuelle nette des titulaires des catégories A et A+, par filière et par sexe

En €

		CAT. A+		CAT. A				ENSEMBLE CAT. A (DONT A+)
		FILIÈRE		FILIÈRE				
		ADMINISTRATIVE	ADMINISTRATIVE	TECHNIQUE	SOCIALE	PARAMÉDICALE	ENSEIGNEMENT	
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	4945	2654	2851	2549	1890	2382	2697
	F	4969	2618	2613	NC	NC	2204	2481
	H	4867	2719	2895	NC	NC	2615	2851
2 ^E DÉCILE	Ens	5269	3037	2995	2765	2036	2629	2935
	F	5223	2951	2805	NC	NC	2377	2716
	H	5380	3141	3044	NC	NC	2813	3039
3 ^E DÉCILE	Ens	5601	3232	3120	2875	2209	2813	3111
	F	5339	3182	2921	NC	NC	2554	2917
	H	5615	3296	3170	NC	NC	3034	3187
4 ^E DÉCILE	Ens	5846	3358	3233	2958	2388	3026	3248
	F	5721	3307	3043	NC	NC	2730	3088
	H	5929	3466	3265	NC	NC	3348	3305
MÉDIANE	Ens	6142	3506	3342	2995	2495	3300	3376
	F	5888	3410	3153	NC	NC	2899	3254
	H	6292	3636	3376	NC	NC	3556	3448
6 ^E DÉCILE	Ens	6395	3691	3492	3083	2614	3562	3550
	F	6100	3559	3299	NC	NC	3069	3395
	H	6719	3842	3539	NC	NC	3868	3631
7 ^E DÉCILE	Ens	6828	3909	3674	3124	2677	3972	3755
	F	6277	3764	3437	NC	NC	3384	3570
	H	6867	4061	3707	NC	NC	4293	3823
8 ^E DÉCILE	Ens	7264	4228	3866	3253	2806	4388	4010
	F	7120	4036	3618	NC	NC	3849	3847
	H	7266	4328	3906	NC	NC	4722	4063
9 ^E DÉCILE	Ens	7971	4724	4104	3435	3034	5001	4408
	F	7937	4597	3868	NC	NC	4317	4344
	H	7971	4804	4137	NC	NC	5583	4419

Source: DRHMD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire de catégorie A+ et A sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine hors personnel affecté à la DGSE, en 2017.

Lecture: en 2017, 10 % des femmes titulaires de catégorie A de la filière administrative gagnent moins de 2618 € nets par mois.

NC (non communiqué): Les effectifs ne permettent pas une déclinaison des rémunérations nettes perçues par sexe.

Déciles de rémunération mensuelle nette des titulaires de catégorie B, par filière et par sexe

En €

		CAT. B				ENSEMBLE CAT. B
		FILÈRE				
		ADMINISTRATIVE	TECHNIQUE	SOCIALE	PARAMÉDICALE	
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	2096	2094	2001	1793	2073
	F	2088	2040	NC	1778	2031
	H	2116	2101	NC	1907	2100
2 ^E DÉCILE	Ens	2225	2228	2108	1902	2206
	F	2212	2164	NC	1860	2176
	H	2275	2238	NC	2080	2242
3 ^E DÉCILE	Ens	2316	2362	2250	2042	2317
	F	2294	2292	NC	2003	2273
	H	2380	2378	NC	2176	2372
4 ^E DÉCILE	Ens	2404	2485	2392	2124	2427
	F	2379	2418	NC	2083	2366
	H	2463	2493	NC	2288	2482
MÉDIANE	Ens	2491	2575	2497	2215	2520
	F	2465	2507	NC	2167	2458
	H	2545	2585	NC	2329	2569
6 ^E DÉCILE	Ens	2578	2668	2586	2310	2611
	F	2555	2583	NC	2258	2551
	H	2638	2678	NC	2429	2662
7 ^E DÉCILE	Ens	2686	2754	2637	2425	2707
	F	2658	2680	NC	2388	2643
	H	2742	2761	NC	2487	2752
8 ^E DÉCILE	Ens	2814	2862	2682	2522	2818
	F	2788	2802	NC	2500	2758
	H	2860	2868	NC	2574	2863
9 ^E DÉCILE	Ens	2974	3001	2750	2625	2972
	F	2957	2963	NC	2618	2925
	H	3006	3005	NC	2629	3004

Source : DRH/MD/SPP/RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie B sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine hors personnel affecté à la DGSE, en 2017.

Lecture : en 2017, 10 % des femmes titulaires de catégorie B de la filière administrative gagnent moins de 2088 € nets par mois.

NC (non communiqué) : Les effectifs ne permettent pas une déclinaison des rémunérations nettes perçues par sexe.

Déciles de rémunération mensuelle nette des titulaires de catégorie C, par filière et par sexe

En €

		CAT. C			ENSEMBLE CAT. C
		FILIÈRE			
		ADMINISTRATIVE	TECHNIQUE	PARAMÉDICALE	
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	1 566	1 527	1 527	1 546
	F	1 566	1 487	1 526	1 546
	H	1 566	1 538	1 534	1 545
2 ^E DÉCILE	Ens	1 633	1 586	1 624	1 615
	F	1 632	1 545	1 625	1 616
	H	1 639	1 605	1 620	1 615
3 ^E DÉCILE	Ens	1 686	1 628	1 705	1 666
	F	1 683	1 583	1 707	1 665
	H	1 700	1 655	1 693	1 668
4 ^E DÉCILE	Ens	1 738	1 671	1 762	1 716
	F	1 735	1 612	1 769	1 715
	H	1 753	1 702	1 744	1 717
MÉDIANE	Ens	1 790	1 714	1 820	1 765
	F	1 786	1 639	1 826	1 766
	H	1 803	1 748	1 782	1 764
6 ^E DÉCILE	Ens	1 839	1 760	1 887	1 819
	F	1 837	1 668	1 891	1 822
	H	1 850	1 790	1 841	1 813
7 ^E DÉCILE	Ens	1 891	1 810	1 964	1 875
	F	1 888	1 704	1 968	1 877
	H	1 900	1 846	1 919	1 866
8 ^E DÉCILE	Ens	1 948	1 883	2 052	1 940
	F	1 945	1 744	2 059	1 940
	H	1 966	1 921	1 997	1 940
9 ^E DÉCILE	Ens	2 031	1 999	2 162	2 036
	F	2 023	1 812	2 165	2 030
	H	2 067	2 033	2 156	2 046

Source: DRH/MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire de catégorie C sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine hors personnel affecté à la DGSE, en 2017.

Lecture: en 2017, 10 % des femmes titulaires de catégorie C de la filière administrative gagnent moins de 1 566 € nets par mois.

Répartition de la rémunération mensuelle nette des titulaires, par filière et par grade

En €



Source : DRH/MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.
 Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie C sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine hors personnel affecté à la DGSE et postes fonctionnels, en 2017.

* y compris les administrateurs généraux n'occupant pas des postes fonctionnels.

Rémunération mensuelle nette des titulaires, par filière et par grade

En €

FILIÈRE	GRADE	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
ADMINISTRATIVE	ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE*	5720	6721	7928
	ADMINISTRATEUR CIVIL	4541	5203	5935
	CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	4611	5251	5989
	ATTACHÉ D'ADMINISTRATION HORS CLASSE	3911	4455	5124
	ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	3333	3981	4665
	ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	2532	3278	3796
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2484	2818	3160
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	2216	2525	2916
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1973	2297	2611
	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	1796	1930	2143
	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	1562	1731	1941
	ADJOINT ADMINISTRATIF DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT	1438	1602	1729
TECHNIQUE	CONSEILLER TECHNIQUE DE LA DÉFENSE	3887	4186	4607
	INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	3396	3782	4230
	INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	2782	3146	3562
	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 1 ^{RE} CLASSE	2567	2864	3238
	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE	2173	2558	2862
	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 ^E CLASSE	2002	2263	2618
	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE L'ÉTAT DE 1 ^{RE} CLASSE	1700	1882	2148
	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE L'ÉTAT DE 2 ^E CLASSE	1532	1718	1998
AGENT TECHNIQUE DE L'ÉTAT	1401	1575	1738	
ENSEIG.	MAÎTRE DE CONFÉRENCE	3577	4223	4881
	PROFESSEUR AGRÉGÉ	3203	4253	5402
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	2320	2888	3679
SOCIALE	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	2549	2995	3435
	ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	2356	2633	2778
	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1874	2121	2422
PARAMÉDICALE	CADRE DE SANTÉ CIVIL DE CLASSE NORMALE	2387	3007	3192
	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE SUPÉRIEURE	2285	2525	2749
	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE NORMALE	1746	2055	2329
	INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE NORMALE OU SUPÉRIEURE	2176	2495	2735
	INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS 1 ^{ER} GRADE	1737	2059	2657
	AIDE-SOIGNANT DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	1958	2180	2369
	AIDE-SOIGNANT CIVIL DE LA DÉFENSE	1679	1883	2110
	AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS DE CLASSE SUPÉRIEURE	1583	1733	1926
	AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS DE CLASSE NORMALE	1424	1612	1769

Source: DRHMD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire de catégorie C sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine hors personnel affecté à la DGSE et postes fonctionnels, en 2017.

Lecture: en 2017, 10 % des administrateurs civils hors classe gagnent moins de 5720 € nets par mois;

50 % des administrateurs hors civils classe gagnent plus de 6721 € nets par mois;

10 % des administrateurs civils hors classe gagnent plus de 7928 € nets par mois.

* y compris les administrateurs généraux n'occupant pas des postes fonctionnels.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

La rémunération mensuelle nette du personnel non titulaire

Rémunération mensuelle nette moyenne des non titulaires, par sexe et par type de contrat

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
D49	2 683	2 786	2 748
ICT	3 326	3 460	3 425
TCT	2 166	2 275	2 253
84-16	2 130	2 458	2 288
BERKANI	1 481	1 853	1 694
VACATAIRES	1 384	1 382	1 383
APPRENTIS	1 050	959	996
ENSEMBLE	2 156	2 653	2 457

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PME A du ministère des armées affecté en France métropolitaine, hors personnel affecté à la DGSE, PRL et PNPC ⁽⁹⁾ de la DGA, en 2017.

Lecture : en 2017, les femmes non titulaires D49 gagnent en moyenne et 2 683 € nets par mois.

NB : **D49** : personnel relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié ; **ICT** : ingénieurs et cadres technico-commerciaux ; **TCT** : Techniciens et cadres technico-commerciaux ; **84-16** : agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; **Berkani** : agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani, à la suite de l'arrêt du Tribunal des conflits « Berkani » n° 03000 du 25 mars 1996).

Rémunération mensuelle nette moyenne des non titulaires, par sexe et par niveau

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
Niv. I	3 041	3 329	3 235
Niv. II	1 962	2 187	2 113
Niv. III	1 280	1 221	1 252
ENSEMBLE	2 156	2 653	2 457

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PME A du ministère des armées affecté en France métropolitaine, hors personnel affecté à la DGSE, PRL et PNPC de la DGA, en 2017.

Lecture : en 2017, les femmes non titulaires de niveau I gagnent en moyenne 3 041 € nets par mois.

(9) PNPC : personnel naviguant professionnel contractuel.

Déciles de rémunération mensuelle nette perçue des non titulaires, par type de contrat et par sexe

En €

		D49	ICT	TCT	84-16	BERKANI	VACATAIRES	APPRENTIS	ENSEMBLE
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	2 143	2 434	1 740	1 215	1 207	1 191	642	1 119
	F	1 911	2 374	1 582	1 204	1 143	1 197	792	1 119
	H	2 164	2 463	1 769	1 231	1 337	1 188	581	1 117
2 ^E DÉCILE	Ens	2 255	2 677	1 987	1 311	1 317	1 227	827	1 266
	F	2 239	2 584	1 890	1 265	1 206	1 227	929	1 220
	H	2 259	2 715	1 990	1 472	1 464	1 228	756	1 371
3 ^E DÉCILE	Ens	2 340	2 932	2 096	1 646	1 413	1 264	927	1 489
	F	2 308	2 799	2 072	1 426	1 276	1 267	952	1 314
	H	2 349	2 962	2 095	1 923	1 609	1 260	874	2 004
4 ^E DÉCILE	Ens	2 426	3 118	2 152	1 978	1 541	1 309	952	2 036
	F	2 405	3 026	2 162	1 780	1 331	1 308	1 017	1 479
	H	2 435	3 153	2 146	2 059	1 658	1 312	934	2 341
MÉDIANE	Ens	2 539	3 335	2 208	2 110	1 637	1 357	1 023	2 369
	F	2 529	3 226	2 202	2 012	1 417	1 349	1 082	1 929
	H	2 545	3 364	2 210	2 235	1 719	1 365	967	2 605
6 ^E DÉCILE	Ens	2 752	3 572	2 302	2 288	1 717	1 384	1 095	2 666
	F	2 686	3 456	2 235	2 171	1 512	1 384	1 119	2 278
	H	2 786	3 615	2 313	2 421	1 849	1 385	1 053	2 938
7 ^E DÉCILE	Ens	2 990	3 924	2 369	2 541	1 849	1 416	1 120	3 050
	F	2 894	3 866	2 312	2 403	1 613	1 418	1 154	2 601
	H	3 002	3 946	2 377	2 652	1 933	1 412	1 108	3 263
8 ^E DÉCILE	Ens	3 363	4 117	2 482	2 813	2 005	1 518	1 190	3 488
	F	3 349	4 033	2 449	2 662	1 802	1 531	1 199	3 027
	H	3 359	4 151	2 488	3 074	2 194	1 504	1 136	3 712
9 ^E DÉCILE	Ens	3 575	4 462	2 661	3 479	2 345	1 667	1 258	4 079
	F	3 502	4 391	2 580	3 101	2 014	1 640	1 268	3 782
	H	3 660	4 482	2 673	3 769	2 486	1 707	1 244	4 198

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine, hors personnel affecté à la DGSE, PRL et PNPC de la DGA, en 2017.

Lecture : en 2017, 10 % des femmes non titulaires D49 gagnent moins de 1 911 € nets par mois.

Effectifs ministériels
 Flux de personnel
 Caractéristiques du personnel
 Parcours professionnels
 Dépenses liées au personnel
 Formation
 Reconversion
 Conditions de travail
 Concertation et dialogue social
 Politique sociale
 Réserve

Déciles de rémunération mensuelle nette des non titulaires, par niveau et par sexe

En €

		Niv. I	Niv. II	Niv. III	ENSEMBLE
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	2 216	1 589	886	1 119
	F	2 024	1 486	951	1 119
	H	2 324	1 696	766	1 117
2 ^E DÉCILE	Ens	2 438	1 740	1 017	1 266
	F	2 290	1 605	1 107	1 220
	H	2 540	1 845	935	1 371
3 ^E DÉCILE	Ens	2 654	1 886	1 120	1 489
	F	2 470	1 701	1 180	1 314
	H	2 750	2 018	1 051	2 004
4 ^E DÉCILE	Ens	2 866	2 036	1 199	2 036
	F	2 650	1 830	1 213	1 479
	H	3 000	2 101	1 132	2 341
MÉDIANE	Ens	3 100	2 139	1 226	2 369
	F	2 868	1 904	1 239	1 929
	H	3 195	2 177	1 203	2 605
6 ^E DÉCILE	Ens	3 352	2 223	1 277	2 666
	F	3 100	2 095	1 289	2 278
	H	3 458	2 260	1 258	2 938
7 ^E DÉCILE	Ens	3 657	2 305	1 345	3 050
	F	3 395	2 222	1 352	2 601
	H	3 765	2 342	1 334	3 263
8 ^E DÉCILE	Ens	4 014	2 402	1 414	3 488
	F	3 885	2 306	1 413	3 027
	H	4 073	2 427	1 414	3 712
9 ^E DÉCILE	Ens	4 416	2 544	1 630	4 079
	F	4 254	2 471	1 588	3 782
	H	4 463	2 585	1 650	4 198

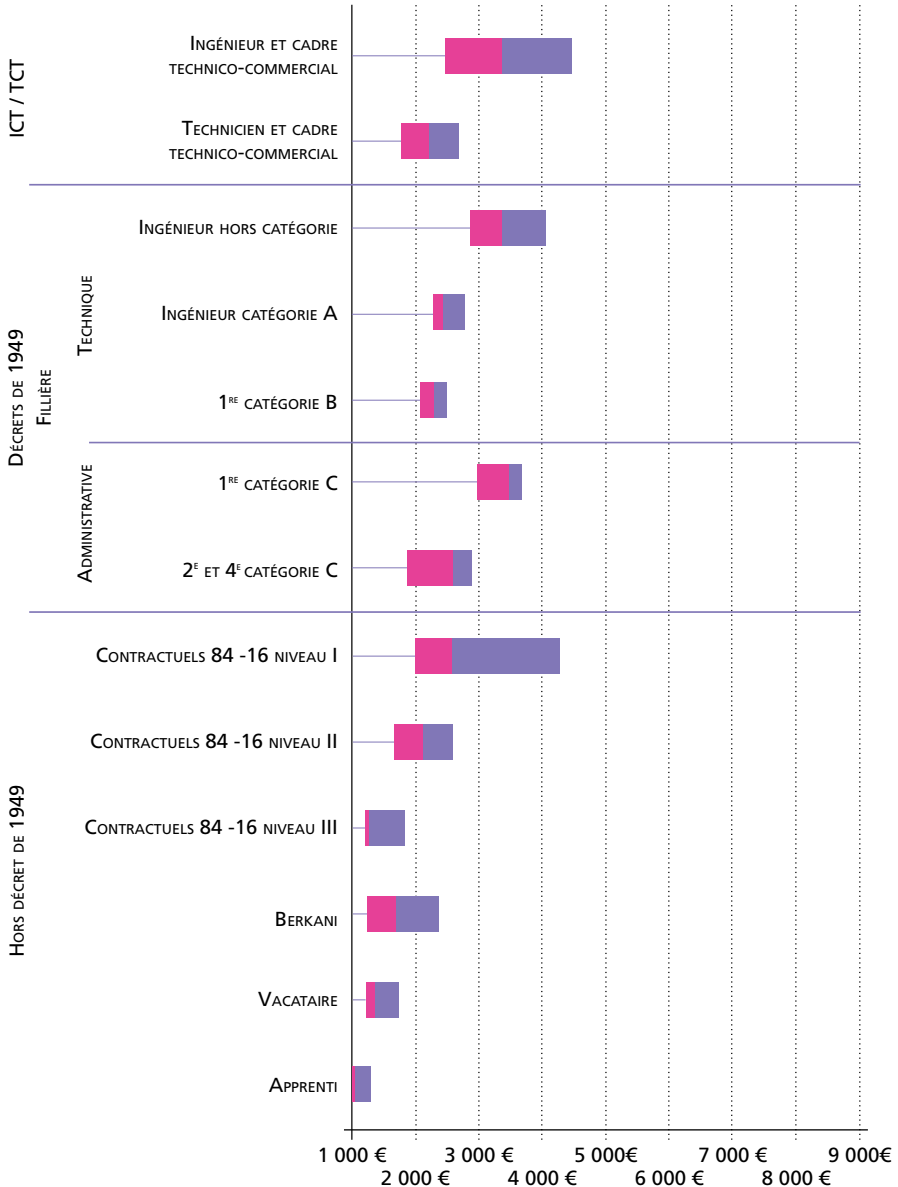
Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine, hors personnel affecté à la DGSE, PRL et PNPC de la DGA, en 2017.

Lecture : en 2017, 10 % des femmes non titulaires de niveau I gagnent moins de 2 024 € nets par mois.

Répartition de la rémunération mensuelle nette des non titulaires, par type de contrat, par filière et par catégorie

En €



Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserve

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.
 Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine, hors personnel affecté à la DGSE, PRL et PNPC de la DGA, en 2017.

Répartition de la rémunération mensuelle nette des non titulaires, par type de contrat, par filière et par grade

En €

		GRADE	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
ICT/CT		INGÉNIEUR ET CADRE TECHNICO-COMMERCIAL	2 434	3 335	4 462
		TECHNICIEN ET CADRE TECHNICO-COMMERCIAL	1 740	2 208	2 661
DÉCRET 1949	FILIERE TECH.	INGÉNIEUR HORS CATÉGORIE	2 840	3 258	4 035
		INGÉNIEUR CATÉGORIE A	2 253	2 436	2 748
		1 ^{RE} CATÉGORIE B	2 050	2 261	2 468
	ADMIN.	1 ^{RE} CATÉGORIE C	2 958	3 475	3 655
		2 ^E ET 4 ^E CATÉGORIE C	1 839	2 435	2 875
HORS DÉCRET 1949		CONTRACTUEL 84-16 NIV. I	1 973	2 544	4 163
		CONTRACTUEL 84-16 NIV. II	1 634	2 088	2 478
		CONTRACTUEL 84-16 NIV. III	1 180	1 270	1 808
		BERKANI	1 207	1 637	2 345
		VACATAIRE	1 191	1 357	1 667
		APPRENTI	642	1 023	1 258

Source : DRHMD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine, hors personnel affecté à la DGSE, PRL et PNPC de la DGA, en 2017.

Lecture : en 2017, 10 % des ingénieurs et cadres technico-commerciaux gagnent moins de 2 434 € nets par mois ;
50 % des ingénieurs et cadres technico-commerciaux gagnent plus de 3 335 € nets par mois ;
10 % des ingénieurs et cadres technico-commerciaux gagnent plus de 4 462 € nets par mois.

La rémunération mensuelle nette du personnel ouvrier de l'État

Rémunération mensuelle nette moyenne des ouvriers de l'État, par sexe et par catégorie

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OUVRIERS	2 161	2 293	2 270
CHEFS D'ÉQUIPE	2 643	2 789	2 777
TSO*	3 061	3 227	3 211
ENSEMBLE	2 257	2 474	2 440

Source : DRHMD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine, hors personnel affecté à la DGSE, en 2017.

Lecture : en 2017, les femmes ouvriers gagnent, en moyenne, 2 161 € nets par mois.

* Technicien à statut ouvrier.

Déciles de rémunération mensuelle nette des ouvriers de l'État, par catégorie et par sexe

		En €			
		OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	ENSEMBLE
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	1 851	2 236	2 687	1 896
	F	1 813	2 118	2 457	1 829
	H	1 866	2 249	2 724	1 922
2 ^E DÉCILE	Ens	1 986	2 437	2 904	2 044
	F	1 925	2 270	2 768	1 952
	H	2 008	2 461	2 923	2 063
3 ^E DÉCILE	Ens	2 072	2 564	3 026	2 151
	F	2 010	2 406	2 882	2 038
	H	2 093	2 583	3 040	2 171
4 ^E DÉCILE	Ens	2 157	2 661	3 114	2 240
	F	2 064	2 500	2 975	2 128
	H	2 172	2 677	3 124	2 274
MÉDIANE	Ens	2 226	2 761	3 205	2 340
	F	2 144	2 587	3 102	2 182
	H	2 249	2 772	3 218	2 376
6 ^E DÉCILE	Ens	2 309	2 834	3 291	2 452
	F	2 200	2 692	3 200	2 271
	H	2 327	2 844	3 302	2 491
7 ^E DÉCILE	Ens	2 391	2 938	3 399	2 631
	F	2 282	2 806	3 296	2 368
	H	2 420	2 945	3 421	2 689
8 ^E DÉCILE	Ens	2 498	3 086	3 547	2 853
	F	2 375	2 952	3 386	2 497
	H	2 532	3 099	3 562	2 890
9 ^E DÉCILE	Ens	2 788	3 388	3 724	3 146
	F	2 513	3 286	3 467	2 839
	H	2 835	3 398	3 749	3 189

Source: DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ: ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine, hors personnel affecté à la DGSE, en 2017.

Lecture: en 2017, 10 % des femmes TSO gagnent moins de 2 457 € nets par mois.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Lièpenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

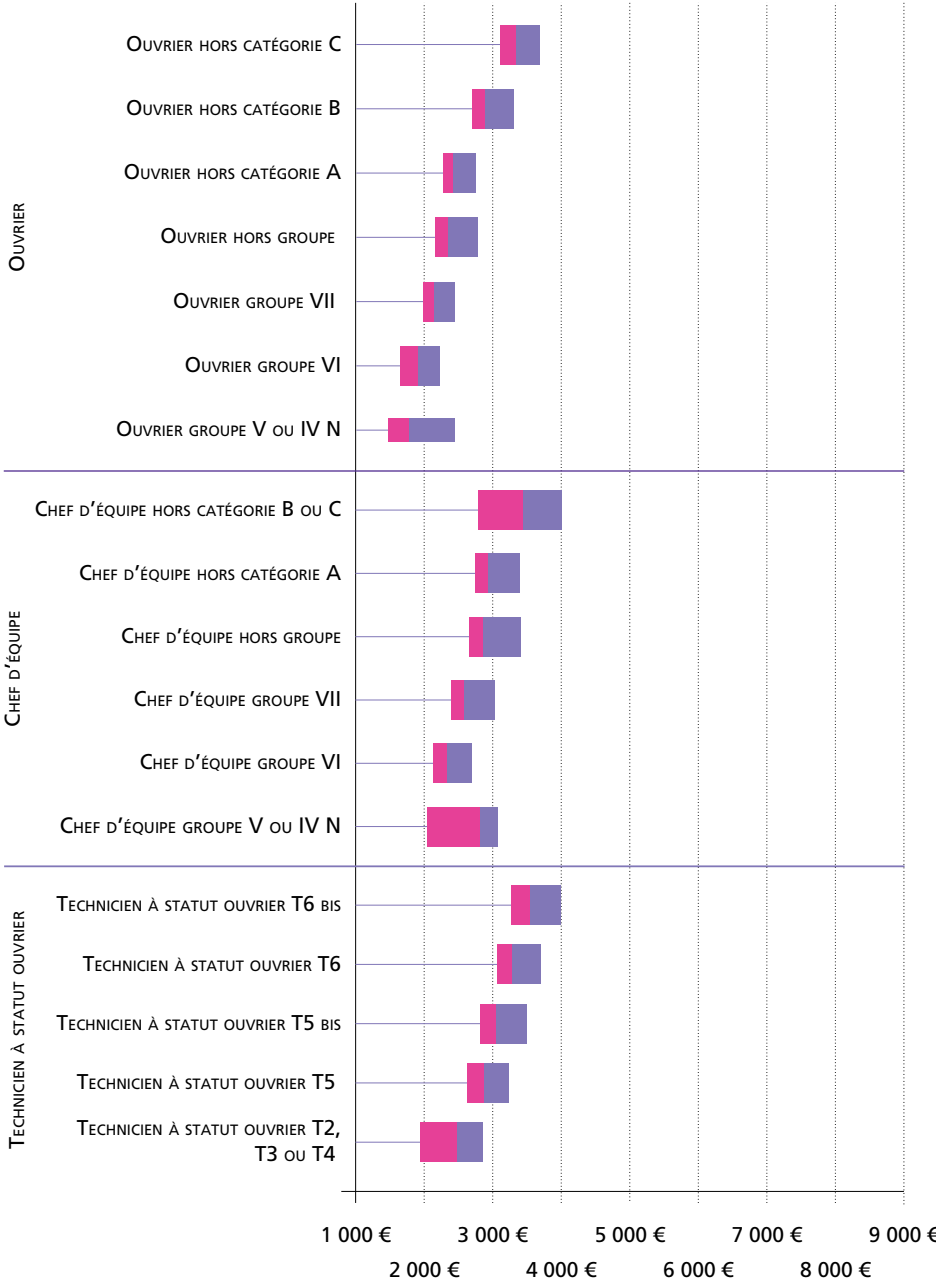
Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition de la rémunération mensuelle nette perçue par les ouvriers de l'État, par catégorie

En €



Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PME A du ministère des armées affecté en France métropolitaine, hors personnel affecté à la DGSE, en 2017.

Répartition de la rémunération mensuelle nette perçue par les ouvriers de l'État, par catégorie et par grade

En €

	GRADE	PREMIER DÉCILE	MÉDIANE	DERNIER DÉCILE
OUVRIER	OUVRIER HORS CATÉGORIE C	3 134	3 365	3 713
	OUVRIER HORS CATÉGORIE B	2 713	2 895	3 325
	OUVRIER HORS CATÉGORIE A	2 295	2 439	2 774
	OUVRIER HORS GROUPE	2 181	2 364	2 803
	OUVRIER GROUPE VII	1 994	2 147	2 460
	OUVRIER GROUPE VI	1 663	1 915	2 235
	OUVRIER GROUPE V OU IV N	1 488	1 787	2 453
CHEF D'ÉQUIPE	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE B OU C	2 804	3 458	4 035
	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE A	2 764	2 949	3 415
	CHEF D'ÉQUIPE HORS GROUPE	2 674	2 879	3 433
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VII	2 411	2 591	3 057
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VI	2 151	2 349	2 718
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE V OU IV N	2 059	2 834	3 095
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T6 BIS	3 291	3 563	4 030
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T6	3 083	3 303	3 728
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T5 BIS	2 839	3 073	3 519
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T5	2 648	2 896	3 254
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T2, T3 OU T4	1 956	2 491	2 867

Source: DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ: ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine, hors personnel affecté à la DGSE, en 2017.

Lecture: en 2017, 10 % des ouvriers hors catégorie C gagnent moins de 3 134 € nets par mois;

50 % des ouvriers hors catégorie C gagnent plus de 3 365 € nets par mois;

10 % des ouvriers hors catégorie C gagnent plus de 3 713 € nets par mois.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Lièpenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

5.4 – LA PART MOYENNE DES PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE

Le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)

Le protocole PPCR a pour objectif de mieux reconnaître l'engagement des civils titulaires et des militaires en revalorisant leurs grilles indiciaires et en améliorant leurs perspectives de carrière.

Appliqué au **personnel civil** à compter de 2016, il comprend deux parties :

- un rééquilibrage de la part des primes dans la rémunération, dénommé « transfert primes-points ». Il consiste à diminuer le montant des primes et à revaloriser l'indice majoré détenu et a pour effet à terme, d'améliorer les retraites.
- une amélioration du parcours de carrière sur la période 2016-2021 :
 - une amélioration des indices de début et de fin de carrière ;
 - une amélioration des déroulements de carrière ;
 - la possibilité pour chaque titulaire d'effectuer sa carrière sur au moins deux grades ;
 - une reconnaissance du niveau de qualification et des missions exercées par les personnels sociaux de catégorie B à travers leur passage en catégorie A.

La mesure de « transfert primes-points » est effective depuis 2017, pour l'ensemble des fonctionnaires du ministère des armées, à l'exception des attachés d'administration de l'État et des ingénieurs d'études et de fabrications (IEF), pour lesquels un transfert complémentaire, initialement prévu en 2018, est reporté à 2019.

S'agissant de l'amélioration des carrières, les corps des filières administrative, technique et paramédicale, ainsi que le corps des assistants de service social ont bénéficié d'une première phase de revalorisation indiciaire et, dans certains cas, d'un reclassement dans de nouvelles grilles. Ont également déjà été mises en œuvre la nouvelle structuration de carrière de la catégorie C en trois grades au lieu de quatre et la création d'un troisième grade dans le corps des IEF.

Les autres mesures d'amélioration, initialement prévues à compter de 2018, sont décalées d'une année dans chacune des trois fonctions publiques.

Le protocole PPCR a été transposé **aux militaires** à compter de 2017. Sa mise en œuvre est également prévue en deux étapes : le « transfert primes-points », visant à améliorer la liquidation des pensions et la revalorisation des grilles indiciaires.

- Le transfert des primes en points d'indice majoré a été mis en œuvre dès le 1^{er} janvier 2017 avec un ajout de 4 points pour les militaires du rang, 6 points pour les sous-officiers et 4 points pour les officiers. Ces derniers bénéficieront d'un deuxième transfert primes-points de 5 points en 2019.
- Les revalorisations indiciaires seront progressivement applicables de 2019 à 2021.

Lors du « rendez-vous salarial » du 16 octobre 2017, le ministre de l'action et des comptes publics a confirmé au nom du Gouvernement, l'ensemble des mesures prévues en faveur des militaires dans le protocole PPCR.

Comme pour le personnel civil, la mise en œuvre de toutes les mesures non encore prises dans le cadre du protocole a été reportée d'une année, à compter du 1^{er} janvier 2018.

5.4.1 — La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel militaire

Comme rappelé précédemment, la solde brute du personnel militaire est composée de la solde indiciaire et des primes et indemnités.

Toutes catégories hiérarchiques confondues, le montant moyen mensuel des primes et indemnités ⁽¹⁰⁾ pour l'ensemble des militaires affectés en métropole ⁽¹¹⁾ est de 987 € (764 € pour les femmes et de 1 028 € pour les hommes).

Le taux de prime et indemnités du personnel militaire est calculé en divisant le montant de l'ensemble des primes et indemnités perçues par la solde mensuelle brute. La part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute du personnel militaire est de 34,7 % (29,3 % pour les femmes et de 35,7 % pour les hommes).

Les décalages selon le sexe sur les taux de primes s'expliquent notamment par la mesure relativement récente de suppression des quotas au regard d'un parcours complet d'officier (une partie des primes et indemnités étant indexée sur l'indice) et par une moindre représentation du personnel féminin dans les spécialités opérationnelles qui bénéficient des primes liées à l'engagement opérationnel.

(10) Y compris indemnités spécifiques au milieu ou à l'activité opérationnelle.

(11) Hors gendarmerie et officiers généraux d'administration centrale (OGAC).

Part et montant des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des militaires, par sexe et par catégorie

En €

	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
OFFICIERS	1 437	35,4	2 128	41,7	2 020	40,9
SOUS-OFFICIERS	771	30,0	1 016	36,0	972	35,0
MILITAIRES DU RANG	467	22,8	657	30,2	633	29,3
VOLONTAIRES	274	23,4	288	24,7	284	24,3
ENSEMBLE	764	29,3	1 028	35,7	987	34,7

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine hors Gendarmerie et OGAC en 2017.

Lecture : en 2017, la part des primes et indemnités dans la rémunération brute mensuelle d'une femme officier représente 35,4 %.

5.4.2 — La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel civil

Tous statuts et catégories hiérarchiques confondus, le montant moyen mensuel des primes pour le personnel civil affecté en métropole ⁽¹²⁾ est de 611 € (559 € pour les femmes et de 646 € pour les hommes).

Le taux de prime du personnel civil est obtenu en divisant le montant des primes et indemnités (nouvelle bonification indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, majorations, indemnités indexées et non indexées) par la rémunération mensuelle brute. La part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute du personnel civil est de 19,8 % (19,9 % pour les femmes et de 19,8 % pour les hommes).

(12) Hors personnel affecté à la direction générale de la sécurité extérieure (DGSE), PRL, PNPC de la DGA et postes fonctionnels.

Part et montant des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des titulaires, par sexe, par catégorie et par filière

En €

	FILIERE	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
		MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
CAT. A+	ADMINISTRATIVE	3 410	46,9	3 440	45,7	3 432	46,0
CAT. A	ADMINISTRATIVE	1 413	32,3	1 477	32,2	1 443	32,2
	TECHNIQUE	1 238	31,3	1 319	30,8	1 306	30,9
	SOCIALE	NC	NC	NC	NC	978	26,1
	PARAMÉDICALE	NC	NC	NC	NC	657	21,6
	ENSEIGNEMENT	828	20,6	1 305	25,8	1 119	23,8
	S/ENS. HORS CAT. A+	1 227	29,6	1 345	30,6	1 307	30,3
	S/ENS. AVEC CAT. A+	1 263	29,9	1 388	30,9	1 348	30,6
CAT. B	ADMINISTRATIVE	875	28,3	898	28,5	882	28,3
	TECHNIQUE	909	29,5	918	28,9	917	29,0
	SOCIALE	NC	NC	NC	NC	664	22,3
	PARAMÉDICALE	578	21,2	664	23,0	600	21,7
	S/ENSEMBLE	837	27,3	908	28,7	877	28,1
CAT. C	ADMINISTRATIVE	437	19,4	464	20,3	442	19,6
	TECHNIQUE	393	19,0	479	21,4	458	20,8
	PARAMÉDICALE	608	26,4	586	25,6	605	26,3
	S/ENSEMBLE	450	20,1	477	21,2	460	20,5
ENSEMBLE		649	23,2	868	26,4	755	24,8

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine, hors personnel affecté à la DGSE et postes fonctionnels, en 2017.

Lecture : en 2017, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des femmes titulaires de catégorie A+ représente 46,9 %.

NC (non communiqué) : les effectifs ne permettent pas une déclinaison des primes et indemnités par sexe.

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserve

Part et montant des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des non titulaires, par sexe et par type de contrat

En €

TYPE DE CONTRAT	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
D49	728	21,1	575	16,5	631	18,2
ICT	27	0,6	40	0,8	36	0,8
TCT	40	1,3	94	2,8	83	2,5
84-16	90	3,0	107	3,1	98	3,1
BERKANI	41	2,2	99	3,8	74	3,1
VACATAIRES	50	2,5	50	2,5	50	2,5
APPRENTIS	0	0,0	1	0,1	1	0,1
ENSEMBLE	79	2,6	79	2,3	79	2,4

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PME A du ministère des armées affecté en France métropolitaine, hors personnel affecté à la DGSE, PRL et PNPC de la DGA, en 2017.

Lecture : en 2017, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des femmes non titulaires ICT représente 0,6 %.

Part et montant des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des non titulaires, par sexe et par niveau

En €

NIVEAU	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
Niv. I	113	3,0	90	2,2	97	2,5
Niv. II	159	5,8	137	4,6	144	5,0
Niv. III	31	1,6	31	1,5	31	1,5
ENSEMBLE	79	2,6	79	2,3	79	2,4

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine, hors personnel affecté à la DGSE, PRL et PNPC de la DGA, en 2017.

Lecture : en 2017, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des femmes non titulaires de niveau I représente 3,0 %.

Part et montant des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des ouvriers de l'État, par sexe et par catégorie

En €

CATÉGORIE	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
OUVRIERS	417	15,0	498	16,7	484	16,4
CHEFS D'ÉQUIPE	544	15,9	610	16,8	605	16,8
TSO	554	14,2	686	16,6	673	16,3
ENSEMBLE	438	15,1	537	16,7	522	16,5

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, fichiers de rémunération du personnel civil.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine, hors personnel affecté à la DGSE, en 2017.

Lecture : en 2017, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des femmes ouvriers est de 15,0 %.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

5.5 — LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) résulte des dispositions du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat. Elle vise à compenser la perte du pouvoir d'achat subie par les agents publics en raison de l'inflation, si celle-ci a été plus forte que la hausse de leur rémunération brute au cours des quatre dernières années écoulées.

Sont concernés par la GIPA, les fonctionnaires et agents non titulaires ainsi que les militaires détenant un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B. La période prise en compte pour le bénéfice de la GIPA en 2017 s'étend du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016.

Sur le périmètre ministériel, 0,12 M€ ont été versés en 2017 au titre de la GIPA, 0,10 M€ pour les civils et 0,02 M€ pour les militaires. Du fait de la parution tardive de l'arrêté prorogeant le dispositif de la GIPA et fixant les éléments à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité, le nombre de versements réalisés a été limité en 2017 et un rattrapage est prévu en 2018.

En outre, la transposition de la grille catégorie C aux militaires du rang et la mise en œuvre du PPCR pour le personnel civil, notamment pour le personnel de catégorie B, ont eu pour incidence de fortement diminuer le nombre de bénéficiaires de la GIPA en 2017 par rapport à 2016.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des militaires bénéficiaires de la GIPA, par sexe et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
OFFICIERS	86	1 631	1 717
SOUS-OFFICIERS	4	29	33
MDR	1	17	18
VOLONTAIRES	0	0	0
TOTAL	91	1 677	1 768

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées, hors personnel affecté à la DGSE.

Lecture : en 2017, 86 femmes officiers ont bénéficié de la GIPA.

Répartition des civils bénéficiaires de la GIPA, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A	25	93	118
	CAT. B	54	88	142
	CAT. C	2	5	7
	S/TOTAL	81	186	267
NON TITULAIRES	Niv. I	12	25	37
	Niv. II	5	5	10
	Niv. III	23	12	35
	S/TOTAL	40	42	82
TOTAL	121	228	349	

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil (titulaires et non titulaires) sous PME A du ministère des armées.

Lecture : en 2017, 25 femmes titulaires de catégorie A ont bénéficié de la GIPA.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve



LA FORMATION

La formation du personnel militaire – La formation du personnel civil – Les actions de formation liées aux situations de handicap – La formation en matière de prévention des risques professionnels – Les apprentis

La formation est un élément essentiel au sein du ministère des armées puisque qu'elle permet au personnel militaire et civil de s'adapter aux évolutions permanentes de leurs métiers et des technologies et d'apporter une réponse efficace à la diversité des missions. Elle permet aussi de garantir la capacité opérationnelle des unités.

La formation du personnel militaire a pour objectif de garantir les compétences indispensables aux armées, directions et services pour réaliser leurs missions opérationnelles, dans un contexte de réformes ministérielles et d'évolutions des métiers et des matériels.

Celle-ci s'articule autour de différents types de formations qui jalonnent le parcours professionnel des militaires (formation initiale, formation de cursus, formation continue), auxquels s'ajoute la formation pour la reconversion.

En 2017, le personnel militaire a bénéficié au total de 114 106 actions⁽¹⁾ de formation (+ 11,8 % par rapport à 2016), soit 5 361 295 journées de formation (+ 7,0 % par rapport à 2016).

Droit essentiel du personnel civil, la formation permet l'adaptation des agents à leur métier et à leur poste de travail mais aussi le renforcement de leurs compétences. La formation professionnelle participe à la construction de leurs parcours professionnels et constitue un vecteur important de promotion sociale au travers de la préparation aux concours, essais et examens professionnels.

Chiffres-clés

Militaires* :

114 106 actions de formation dont :
 - 40 651 actions de formation initiale ;
 - 21 828 actions de formation de cursus ;
 - 51 627 actions de formation continue.

5 361 295 journées de formation

Civils :

48 291 actions de formation dont :
 - 1 099 actions de formation statutaire ;
 - 42 993 actions de formation continue ;
 - 4 199 actions liées à d'autres formations professionnelles.

143 050 journées de formation.

1 286 apprentis au ministère des armées en décembre 2017.

* y compris la Gendarmerie sous PMEA du ministère des armées.

(1) Formation suivie par un agent du ministère des armées ; une personne peut bénéficier de plusieurs actions formations dans l'année.

En 2017, le personnel civil a bénéficié de 48 291 actions de formation (- 4,1 % par rapport à 2016), représentant 143 050 journées de formation (- 5,4 % par rapport à 2016).

Outre la formation professionnelle de ses agents, le ministère des armées organise :

- des actions de formation en faveur du personnel en situation de handicap ;
- la formation des membres des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- la formation des agents militaires et civils en charge de la prévention des risques professionnels et environnementaux ;
- la mise en œuvre du plan gouvernemental de développement de l'apprentissage.

Comparaison femme/homme

En 2017, 40 651 militaires, dont 8 215 femmes, ont bénéficié d'une formation initiale. Par ailleurs, 21 828 militaires, dont 4 030 femmes, ont bénéficié d'au moins une formation de cursus et 49 442 militaires dont 6 505 femmes, d'au moins une formation continue.

S'agissant du personnel civil, 495 agents, dont 195 femmes, ont suivi au moins une formation statutaire, 21 947 agents, dont 8 615 femmes, ont suivi au moins une formation continue et enfin 2 218 agents, dont 871 femmes ont suivi au moins une autre formation professionnelle.

Par ailleurs, 3 agents, dont 2 femmes, ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle.

En outre, 22 agents, dont 7 femmes ont bénéficié d'une formation au titre de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

À la suite d'un changement de corps en 2017, 893 titulaires dont 310 femmes, ont bénéficié d'une formation initiale statutaire :

- 28 agents, dont 11 femmes, à l'issue d'un concours externe ;
- 705 agents, dont 242 femmes, à l'issue de concours internes ou d'un autre mode d'accès, hors promotion interne ;
- 160 agents, dont 57 femmes, après une promotion interne.

Chiffres-clés

Militaires :

Durée moyenne d'une **formation initiale** : 99,7 jours
 - 83,8 jours pour les femmes ;
 - 103,8 jours pour les hommes.

Durée moyenne d'une **formation de cursus** : 71,0 jours
 - 66,3 jours pour les femmes ;
 - 72,1 jours pour les hommes.

Durée moyenne d'une **formation continue** : 10,7 jours
 - 8,2 jours pour les femmes ;
 - 11,1 jours pour les hommes.

Civils :

Durée moyenne d'une **formation statutaire** : 21,1 jours
 - 14,7 jours pour les femmes ;
 - 25,3 jours pour les hommes.

Durée moyenne d'une **formation continue** : 5,6 jours
 - 5,0 jours pour les femmes ;
 - 6,0 jours pour les hommes.

Durée moyenne d'une **autre formation professionnelle** : 4,5 jours
 - 6,1 jours pour les femmes ;
 - 3,4 jours pour les hommes.

6.1 — LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE

6.1.1 — La politique de formation

Le rôle de la formation

La formation du personnel militaire répond avant tout à une finalité opérationnelle. Elle permet d'acquérir les compétences, le savoir-faire et le savoir-être requis pour remplir les missions et les contrats opérationnels des forces armées.

La formation doit pouvoir s'adapter aux transformations des armées, à l'émergence de nouvelles menaces et à la modernisation continue des matériels et des techniques, en préservant l'efficacité opérationnelle, dans un contexte budgétaire contraint. Elle doit également prendre en compte l'évolution des méthodes d'enseignement numérique.

Le dispositif de formation est un élément essentiel de la construction du parcours professionnel. Le personnel militaire est ainsi encouragé à en utiliser toutes les ressources.

Quatre types de formation jalonnent de manière complémentaire le parcours professionnel du militaire :

- **la formation initiale** est principalement axée sur la capacité à tenir un premier emploi opérationnel et, pour les officiers, sur l'acquisition de l'aptitude au commandement et les connaissances générales et techniques utiles à des emplois de niveau supérieur ;
- **la formation continue** permet une meilleure adaptation à l'emploi et une capitalisation des compétences acquises ;
- **la formation de cursus** diplômante, permet d'ouvrir une perspective d'accès aux grades supérieurs ;
- **la formation pour la reconversion** permet la préparation du retour à la vie civile.

Les instances décisionnelles de la formation du personnel militaire

La formation du personnel militaire et l'enseignement militaire supérieur (EMS) relèvent de la responsabilité du chef d'état-major des armées.

Par ailleurs, le délégué général de l'armement, les chefs d'état-major et les directeurs centraux des services sont responsables de la formation initiale et de cursus des militaires dont ils sont gestionnaires.

Les employeurs, quant à eux, ont la charge de la formation continue du personnel qu'ils emploient.

Le comité de coordination de la formation (CCF), co-présidé par le directeur des ressources humaines du ministère des armées et le sous-chef d'état-major « performance » de l'état-major des armées, propose la mise en œuvre des actions permettant de développer la coopération entre les différentes structures dédiées à la formation au sein du ministère.

6.1.2 – Les principales mesures prises en 2017 en matière de formation

L'année 2017 se caractérise par la mise en place de nombreuses mesures concrètes, essentiellement motivées par la nécessaire adaptation aux transformations des armées, aux nouvelles menaces et aux évolutions technologiques. Ces mesures s'appuient si besoin sur les méthodes d'enseignement numérique.

L'**armée de terre** a fait évoluer son enseignement militaire supérieur en plaçant l'école d'état-major sous le commandement du centre de doctrine et de l'enseignement du commandement et en formalisant le nouveau cursus de formation interarmes qui renforce notamment les compétences tactiques interarmes des futurs commandants d'unité et des futurs officiers d'état-major.

En outre, un bataillon de formation supplémentaire a été créé au sein de l'école nationale des sous-officiers d'active (ENSOA), ainsi qu'une classe de brevet de technicien supérieur (BTS) « *systèmes numériques* » avec un enseignement complémentaire spécifique Cyber au lycée militaire de Saint-Cyr l'École.

Enfin, le cycle de préparation-formation du brevet supérieur de technicien de l'armée de terre (BSTAT) passe de 24 à 18 mois, tandis que le contenu tactique de la formation générale de 2^e niveau a été densifié et adapté à l'opération Sentinelle.

La **marine** a renforcé son outil de formation afin d'accompagner la nouvelle montée en puissance des recrutements et de compenser certaines carences liées aux fortes contraintes ayant pesé sur les écoles pendant les périodes de déflation d'effectifs. Ce renforcement s'est notamment traduit par :

- l'ouverture d'une antenne de l'école de maistrance à Saint-Mandrier pour accroître la capacité de formation initiale des officiers mariniers de recrutement externe ;
- l'ouverture de classes de BTS en partenariat avec l'Éducation nationale à Brest et Saint-Mandrier pour élargir le dispositif d'aide au recrutement au profit des officiers mariniers ;
- l'augmentation d'une semaine de la durée des formations initiales afin de consolider la formation militaire et le savoir-être.

L'**armée de l'air** a encore modernisé et simplifié son outil de formation. Les parcours professionnels sont valorisés grâce à l'individualisation et la différenciation des formations dispensées. Cette nouvelle approche est basée sur :

- la modernisation des méthodes d'apprentissage : la transformation numérique de l'outil de formation par le projet *SmartSchool* et le déploiement du campus numérique dans tous les organismes de formation ;
- la valorisation et la reconnaissance des formations par le biais des certifications professionnelles, de l'acquisition de diplômes et de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- la rénovation de la sélection au brevet supérieur pour les sous-officiers ;
- le renforcement de la préparation opérationnelle individuelle du combattant aviateur, notamment à travers l'enseignement à distance et sa contextualisation accrue ;
- l'amélioration de l'attractivité du recrutement interne de l'école de l'air par la rénovation des modalités de concours axées dorénavant sur le juste besoin en compétences.

Dans le cadre de sa transformation, le **service du commissariat des armées** a particulièrement mis l'accent sur l'accompagnement du changement en proposant des formations en « management des ressources humaines » et en « management de l'activité ». Il a également proposé, en lien avec l'IGPDE⁽²⁾, une formation « relation client » à l'ensemble des groupements de soutien des bases de défense (GSBdD). Il anticipe ainsi l'émergence de nouveaux métiers induite par le déploiement des pôles ATLAS⁽³⁾.

Au sein du **service de santé des armées**, l'école du personnel paramédical des armées a accueilli en 2017 la seconde promotion des élèves infirmiers, ainsi que la première promotion d'aides-soignants, sur le site de Lyon-Bron. À l'instar des élèves médecins et des élèves infirmiers, dont la formation est externalisée dans le secteur civil et réalisée au sein d'organismes universitaires, la formation des aides-soignants est confiée à deux instituts de formation d'aides-soignants lyonnais.

Par ailleurs, un plan de formation sur la prévention des harcèlements, discrimination et violences sexuelles au sein des armées, directions et services du ministère a été mis en place en 2017.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

(2) Institut de la gestion publique et du développement économique: opérateur de formation permanente du ministère de l'Économie et des Finances et du ministère de l'Action et des Comptes publics.

(3) Accès en Tout temps tout Lieu au soutien.

6.1.3 — Les actions de formation

Répartition des actions de formation initiale ⁽⁴⁾, par catégorie et gestionnaire

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	2024	5919	11 222	970	20 135	49,5
MARINE	764	894	1 638	583	3 879	9,6
AIR	845	2021	1 394	87	4 347	10,7
GENDARMERIE*	264	4763	0	5 447	10 474	25,8
SSA	771	276	262	0	1 309	3,2
SEA	16	28	135	0	179	0,4
SCA	157	0	0	15	172	0,4
APM	0	5	0	0	5	0,0
SID	151	0	0	0	151	0,4
TOTAL	4992	13906	14651	7102	40651	100,0
%	12,3	34,2	36,0	17,5	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire en formation initiale en 2017.

Lecture : en 2017, 2024 actions de formation initiale ont été suivies par des élèves officiers de l'armée de terre.

* Uniquement les gendarmes sous PMEA du ministère des armées.

NB : aucune action de formation initiale pour la DGA et le CGA.

(4) Le nombre d'actions de formation initiale correspond au nombre de personnes ayant suivi la formation. Lorsqu'une formation s'échelonne sur plus d'une année civile, l'effectif en première année de formation n'est pas comptabilisé. Par exemple, une formation de septembre 2015 à juin 2017 sera comptabilisée deux fois (en 2016 et en 2017) et non trois.

Répartition du total des actions de formation de cursus ⁽⁵⁾, par catégorie et par gestionnaire

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	2 715	1 915	681	5 311	24,3
MARINE	366	1 218	773	2 357	10,8
AIR	451	1 373	407	2 231	10,2
GENDARMERIE*	753	6 561	0	7 314	33,5
SSA	2 750	694	645	4 089	18,7
SEA	7	42	135	184	0,9
DGA	203	0	0	203	0,9
SCA	126	0	0	126	0,6
SID	13	0	0	13	0,1
TOTAL	7 384	11 803	2 641	21 828	100,0
%	33,8	54,1	12,1	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire en formation de cursus en 2017.

Lecture : en 2017, 2 715 actions de formation de cursus ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Uniquement les gendarmes sous PMEA du ministère des armées.

NB : aucune action de formation de cursus pour les volontaires ou pour les militaires des APM et du CGA.

(5) Le nombre d'actions de formation de cursus correspond au nombre de personnes ayant suivi la formation. Lorsqu'une formation s'échelonne sur plus d'une année civile, l'effectif en première année de formation n'est pas comptabilisé. Par exemple, une formation de septembre 2015 à juin 2017 sera comptabilisée deux fois (en 2016 et en 2017) et non trois.

Répartition des actions de formation continue ⁽⁶⁾, par catégorie et par gestionnaire

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	2 661	4 575	5 997	0	13 233	25,6
MARINE	556	5 536	2 391	0	8 483	16,4
AIR	749	4 939	1 136	12	6 836	13,3
GENDARMERIE*	1 158	10 720	0	175	12 053	23,3
SSA	2 817	2 709	400	145	6 071	11,8
SEA	37	162	1 032	0	1 231	2,4
DGA	1 297	80	0	0	1 377	2,7
SCA	470	200	5	0	675	1,3
APM	1	1	0	0	2	0,0
SID	769	688	209	0	1 666	3,2
TOTAL	10 515	29 610	11 170	332	51 627	100,0
%	20,4	57,4	21,6	0,6	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire en formation continue en 2017.

Lecture : en 2017, 2 661 actions de formation continue ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Uniquement les gendarmes sous PMEA du ministère des armées.

NB : aucune action de formation continue pour le CGA.

(6) Contrairement aux actions de formation initiale et de cursus, un militaire peut suivre plusieurs actions de formation continue au cours de l'année.

Répartition de l'ensemble des actions de formation ⁽⁷⁾, par catégorie et par gestionnaire

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	7 400	12 409	17 900	970	38 679	33,9
MARINE	1 686	7 648	4 802	583	14 719	12,9
AIR	2 045	8 333	2 937	99	13 414	11,8
GENDARMERIE*	2 175	22 044	0	5 622	29 841	26,1
SSA	6 338	3 679	1 307	145	11 469	10,0
SEA	60	232	1 302	0	1 594	1,4
DGA	1 500	80	0	0	1 580	1,4
SCA	753	200	5	15	973	0,9
APM	1	6	0	0	7	0,0
SID	933	688	209	0	1 830	1,6
TOTAL	22 891	55 319	28 462	7 434	114 106	100,0
%	20,1	48,5	24,9	6,5	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire en formation en 2017.

Lecture : en 2017, 7 400 actions de formation ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Uniquement les gendarmes sous PMEAs du ministère des armées.

NB : aucune action de formation pour le CGA.

(7) Le nombre d'actions de formation initiale ou de cursus correspond au nombre de personnes ayant suivi la formation. Lorsqu'une formation s'échelonne sur plus d'une année civile, l'effectif en première année de formation n'est pas comptabilisé. Par exemple, une formation de septembre 2015 à juin 2017 sera comptabilisée deux fois (en 2016 et en 2017) et non trois.

6.1.4 — Les journées de formation

Répartition des journées de formation initiale, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	366 925	492 945	787 750	67 900	1 715 520	42,3
MARINE	87 071	202 437	177 267	17 314	484 089	12,0
AIR	124 035	232 594	83 864	1 606	442 099	10,9
GENDARMERIE*	69 510	835 986	0	258 883	1 164 379	28,7
SSA	136 181	34 300	8 745	0	179 226	4,4
SEA	3 170	3 045	30 375	0	36 590	0,9
SCA	20 317	0	0	381	20 698	0,5
APM	0	360	0	0	360	0,0
SID	11 860	0	0	0	11 860	0,3
TOTAL	819 069	1 801 667	1 088 001	346 084	4 054 821	100,0
%	20,2	44,4	26,8	8,6	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble des journées de formation initiale délivrées au personnel militaire en 2017.

Lecture : en 2017, 366 925 journées de formation initiale ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Uniquement les gendarmes sous PMEAs du ministère des armées.

NB : aucune journée de formation initiale pour la DGA ou le CGA.

Répartition des journées de formation de cursus, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	106 997	72 860	28 159	208 016	26,7
MARINE	51 832	121 749	105 195	278 776	36,0
AIR	7 920	35 704	2 710	46 334	6,0
GENDARMERIE*	8 830	71 119	0	79 949	10,3
SSA	110 643	22 562	5 804	139 009	17,9
SEA	510	2 319	4 600	7 429	1,0
DGA	5 197	0	0	5 197	0,7
SCA	9 788	0	0	9 788	1,3
SID	855	0	0	855	0,1
TOTAL	302 572	326 313	146 468	775 353	100,0
%	39,0	42,1	18,9	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble des journées de formation de cursus délivrées au personnel militaire en 2017.

Lecture : en 2017, 106 997 journées de formation de cursus ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Uniquement les gendarmes sous PMEA du ministère des armées.

NB : aucune journée de formation de cursus pour les volontaires ou les militaires des APM et du CGA.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des journées de formation continue, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	33 964	72 574	67 954	0	174 492	32,8
MARINE	11 826	86 903	36 477	0	135 206	25,5
AIR	7 369	43 429	15 293	256	66 347	12,5
GENDARMERIE*	9 119	99 253	0	2 936	111 308	21,0
SSA	12 308	11 431	1 280	1 489	26 508	5,0
SEA	314	676	2 967	0	3 957	0,7
DGA	4 834	245	0	0	5 079	1,0
SCA	2 207	418	8	0	2 633	0,5
APM	5	5	0	0	10	0,0
SID	2 297	2 462	822	0	5 581	1,0
TOTAL	84 243	317 396	124 801	4 681	531 121	100,0
%	15,9	59,7	23,5	0,9	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble des journées de formation continue délivrées au personnel militaire en 2017.

Lecture : en 2017, 33 964 journées de formation continue ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Uniquement les gendarmes sous PMEA du ministère des armées.

NB : aucune journée de formation continue pour le CGA.

Répartition des journées de formation ⁽⁸⁾, par catégorie et par armée, direction et service gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	507 886	638 379	883 863	67 900	2 098 028	39,1
MARINE	150 729	411 089	318 939	17 314	898 071	16,8
AIR	139 324	311 727	101 867	1 862	554 780	10,4
GENDARMERIE*	87 459	1 006 358	0	261 819	1 355 636	25,3
SSA	259 132	68 293	15 829	1 489	344 743	6,4
SEA	3 994	6 040	37 942	0	47 976	0,9
DGA	10 031	245	0	0	10 276	0,2
SCA	32 312	418	8	381	33 119	0,6
APM	5	365	0	0	370	0,0
SID	15 012	2 462	822	0	18 296	0,3
TOTAL	1 205 884	2 445 376	1 359 270	350 765	5 361 295	100,0
%	22,5	45,6	25,4	6,5	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble des journées de formation délivrées au personnel militaire en 2017.

Lecture : en 2017, 507 886 journées de formation ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Uniquement les gendarmes sous PMEA du ministère des armées.

NB : aucune journée de formation pour le CGA.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

(8) Le total des journées de formation cumulent les journées de formation initiale, de cursus et continue.

6.1.5 — Les militaires ayant suivi au moins une formation

Répartition des militaires ayant suivi une formation initiale⁽⁹⁾, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	2024	5919	11 222	970	20 135	49,5
FEMMES	215	564	1 453	129	2 361	
HOMMES	1 809	5 355	9 769	841	17 774	
MARINE	764	894	1 638	583	3 879	9,6
FEMMES	137	153	1 316	23	1 629	
HOMMES	627	741	322	560	2 250	
AIR	845	2 021	1 394	87	4 347	10,7
FEMMES	142	312	154	49	657	
HOMMES	703	1 709	1 240	38	3 690	
GENDARMERIE*	264	4 763	0	5 447	10 474	25,8
FEMMES	56	998	0	1 664	2 718	
HOMMES	208	3 765	0	3 783	7 756	
SSA	771	276	262	0	1 309	3,2
FEMMES	410	184	136	0	730	
HOMMES	361	92	126	0	579	
SEA	16	28	135	0	179	0,4
FEMMES	5	5	17	0	27	
HOMMES	11	23	118	0	152	
SCA	157	0	0	15	172	0,4
FEMMES	58	0	0	8	66	
HOMMES	99	0	0	7	106	
APM	0	5	0	0	5	0,0
FEMMES	0	3	0	0	3	
HOMMES	0	2	0	0	2	
SID	151	0	0	0	151	0,4
FEMMES	24	0	0	0	24	
HOMMES	127	0	0	0	127	
TOTAL	4 992	13 906	14 651	7 102	40 651	100,0
FEMMES	1 047	2 219	3 076	1 873	8 215	20,2
HOMMES	3 945	11 687	11 575	5 229	32 436	79,8
%	12,3	34,2	36,0	17,5	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines gestionnaires.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation initiale en 2017.

Lecture : en 2017, 215 femmes officiers de l'armée de terre ont suivi au moins une formation initiale.

* Uniquement les gendarmes sous PMEAs du ministère des armées.

NB : aucune bénéficiaire de formation initiale pour la DGA et le CGA.

(9) Lorsqu'une formation s'échelonne sur plus d'une année civile, l'effectif en première année de formation n'est pas comptabilisé. Par exemple, une formation de septembre 2015 à juin 2017 sera comptabilisée deux fois (en 2016 et en 2017) et non trois.

Répartition des militaires ayant suivi une formation de cursus, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	2715	1915	681	5311	24,3
FEMMES	162	151	62	375	
HOMMES	2553	1764	619	4936	
MARINE	366	1218	773	2357	10,8
FEMMES	15	137	131	283	
HOMMES	351	1081	642	2074	
AIR	451	1373	407	2231	10,2
FEMMES	58	188	134	380	
HOMMES	393	1185	273	1851	
GENDARMERIE*	753	6561	0	7314	33,5
FEMMES	73	957	0	1030	
HOMMES	680	5604	0	6284	
SSA	2750	694	645	4089	18,8
FEMMES	1306	364	182	1852	
HOMMES	1444	330	463	2237	
SEA	7	42	135	184	0,8
FEMMES	1	7	16	24	
HOMMES	6	35	119	160	
DGA	203	0	0	203	0,9
FEMMES	31	0	0	31	
HOMMES	172	0	0	172	
SCA	126	0	0	126	0,6
FEMMES	53	0	0	53	
HOMMES	73	0	0	73	
SID	13	0	0	13	0,1
FEMMES	2	0	0	2	
HOMMES	11	0	0	11	
TOTAL	7384	11803	2641	21828	100,0
FEMMES	1701	1804	525	4030	18,5
HOMMES	5683	9999	2116	17798	81,5
%	33,8	54,1	12,1	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi au moins une formation de cursus en 2017.

Lecture : en 2017, 162 femmes officiers de l'armée de terre ont suivi une formation de cursus.

* Uniquement les gendarmes sous PMEA du ministère des armées.

NB : aucun bénéficiaire de formation de cursus pour les volontaires et les militaires des APM et du CGA.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des militaires ayant bénéficié d'au moins une formation continue, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	2 661	4 575	5 997	0	13 233	26,8
FEMMES	110	183	85	0	378	
HOMMES	2 551	4 392	5 912	0	12 855	
MARINE	556	5 536	2 391	0	8 483	17,2
FEMMES	29	486	237	0	752	
HOMMES	527	5 050	2 154	0	7 731	
AIR	689	4 593	1 051	10	6 343	12,8
FEMMES	83	528	221	8	840	
HOMMES	606	4 065	830	2	5 503	
GENDARMERIE*	1 124	10 302	0	166	11 592	23,4
FEMMES	75	817	0	25	917	
HOMMES	1 049	9 485	0	141	10 675	
SSA	2 709	2 707	391	145	5 952	12,0
FEMMES	1 327	1 590	127	88	3 132	
HOMMES	1 382	1 117	264	57	2 820	
SEA	32	106	714	0	852	1,7
FEMMES	3	15	43	0	61	
HOMMES	29	91	671	0	791	
DGA	725	55	0	0	780	1,6
FEMMES	107	9	0	0	116	
HOMMES	618	46	0	0	664	
SCA	381	154	4	0	539	1,1
FEMMES	102	58	3	0	163	
HOMMES	279	96	1	0	376	
APM	1	1	0	0	2	0,0
FEMMES	1	1	0	0	2	
HOMMES	0	0	0	0	0	
SID	769	688	209	0	1 666	3,4
FEMMES	93	40	11	0	144	
HOMMES	676	648	198	0	1 522	
TOTAL	9 647	28 717	10 757	321	49 442	100,0
FEMMES	1 930	3 727	727	121	6 505	13,2
HOMMES	7 717	24 990	10 030	200	42 937	85,8
%	19,5	58,1	21,8	0,6	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi au moins une formation continue en 2017.

Lecture : en 2017, 110 femmes officiers de l'armée de terre ont suivi au moins une formation continue.

* Uniquement les gendarmes sous PMEA du ministère des armées.

NB : aucune bénéficiaire de formation continue pour le CGA.

6.1.6 – Le nombre moyen de jours de formation en 2017

Durée moyenne de la formation initiale, par sexe et par catégorie

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	144,9	169,2	164,1
SOUS-OFFICIERS	135,3	128,5	129,6
MILITAIRES DU RANG	48,1	81,2	74,3
VOLONTAIRES	47,5	49,2	48,7
ENSEMBLE	83,8	103,8	99,7

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation initiale en 2017.

Lecture : Les femmes officiers, ayant suivi une formation initiale, ont bénéficié en moyenne de 144,9 jours de formation initiale sur l'année.

Durée moyenne de la formation de cursus, par sexe et par catégorie

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	41,0	41,0	41,0
SOUS-OFFICIERS	23,8	28,3	27,6
MILITAIRES DU RANG	39,8	59,3	55,5
ENSEMBLE	33,1	36,1	35,5

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation de cursus en 2017.

Lecture : Les femmes officiers, ayant suivi une formation de cursus, ont bénéficié en moyenne de 41,0 jours de formation de cursus sur l'année.

Durée moyenne de la formation continue, par sexe et par catégorie

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	6,9	9,2	8,7
SOUS-OFFICIERS	8,7	11,4	11,1
MILITAIRES DU RANG	8,1	11,9	11,6
VOLONTAIRES	11,7	16,3	14,6
ENSEMBLE	8,2	11,1	10,7

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation continue en 2017.

Lecture : Les femmes officiers, ayant suivi au moins une formation continue, ont bénéficié en moyenne 6,9 jours de formation continue sur l'année.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.2 — LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL

6.2.1 — La politique de formation

La direction des ressources humaines du ministère des armées définit et pilote la politique ministérielle de la formation conformément aux orientations annuelles de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et aux besoins propres au ministère.

Le rôle de la formation

La formation professionnelle du personnel civil constitue un droit essentiel reconnu par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État et réaffirmé par le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale de 2013.

La formation ne se limite pas à assurer l'employabilité tout au long de la carrière des agents, l'adaptation à leur métier, à leur poste de travail et le renforcement de leurs compétences. Elle constitue également un vecteur de promotion sociale en préparant les agents aux concours, essais et examens professionnels.

Elle joue aussi un rôle de valorisation personnelle à travers la validation des acquis de l'expérience (VAE). De même, elle soutient les agents dans leurs projets personnels et professionnels, grâce à des dispositifs de congés de formation professionnelle, de bilans de compétences, de périodes de professionnalisation. Le droit individuel à la formation (DIF) procède d'une logique similaire.

Les objectifs de la formation

Le document d'orientation à moyen terme de la formation (DOMTF) fixe les grandes orientations assignées aux acteurs de la formation. Il s'inscrit dans les axes interministériels et les priorités ministérielles sur la période 2017-2019.

Il rappelle les évolutions de l'organisation du ministère et du réseau de la formation et définit les axes d'effort pour les années à venir.

Par ailleurs, le DOMTF présente le cadre du dispositif de concertation avec les partenaires sociaux dans le domaine de la formation, notamment au niveau territorial, et précise le rôle central des employeurs.

Les instances décisionnelles de la formation

Pour mettre en œuvre la politique ministérielle de la formation, la direction des ressources humaines du ministère des armées s'appuie sur :

- le centre de formation au management de la défense (CFMD), situé à Paris, dont l'objectif est de familiariser les cadres supérieurs, militaires et civils, aux outils modernes de gestion des ressources humaines ;
- le centre de formation de la défense (CFD), opérateur national de la formation situé à Bourges et créé afin de répondre à la nécessité de rationaliser et mettre en adéquation l'offre de formation avec les besoins en compétences des agents du ministère des armées.

Dans ce cadre, la direction des ressources humaines du ministère des armées anime un réseau composé :

- des conseillers coordonnateurs en formation (CCF) dans les centres ministériels de gestion (CMG) et au service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC) ;
- des responsables de formation (RF) positionnés dans les groupements de soutien de base de défense (GSBdD) et les directions d'administration centrale.

Les principales mesures prises en 2017

Au cours de l'année 2017, deux chantiers majeurs ont été conduits :

- le schéma directeur triennal de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État a été défini par la DGAFP avec la participation active des ministères. Il est constitué de cinq axes et sera effectif pour la période 2018-2020.
- le compte personnel de formation (CPF) : mis en place en 2017, dans le cadre du compte personnel d'activité, en remplacement du DIF (droit individuel à la formation), le CPF permet aux agents publics d'acquérir des droits à la formation au regard du temps de travail accompli, dans la limite de 150 heures⁽¹⁰⁾. Pour les agents publics de catégorie C dépourvus de qualifications, ce plafond est relevé à 400 heures.

Le CPF peut être utilisé pour :

- le suivi d'une action de formation visant l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification figurant sur le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à l'inventaire mentionné à l'article L 335-6 du code de l'éducation nationale ;
- le suivi d'une action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un employeur public, y compris lorsqu'il s'agit d'un autre employeur que le sien ;
- le suivi d'une action proposée par un organisme de formation ayant souscrit aux obligations de déclaration prévues par le Code du travail.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

(10) Abondement de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par an jusqu'au plafond de 150 heures.

6.2.2 – Les actions de formation

Répartition des actions de formation, par statut, par catégorie et par type d'action

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
FORMATION STATUTAIRE	140	458	312	189	1 099	2,3
FORMATION CONTINUE*	9 130	10 969	11 249	11 645	42 993	89,0
FORMATION LIÉE À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)	4 222	5 084	4 225	5 333	18 864	
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)	574	789	944	719	3 026	
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS OU À L'ACQUISITION DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	4 334	5 096	6 080	5 593	21 103	
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	654	1 760	1 465	320	4 199	8,7
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	615	1 716	1 411	237	3 979	
PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION	1	0	2	0	3	
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE	0	0	2	1	3	
CONGÉS DE RESTRUCTURATION	0	0	1	1	2	
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)	9	7	2	4	22	
BILANS DE COMPÉTENCES	25	17	25	7	74	
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	4	20	22	70	116	
TOTAL	9 924	13 187	13 026	12 154	48 291	100,0
%	20,5	27,3	27,0	25,2	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil (hors DGSE) ayant bénéficié d'une formation en 2017.

Lecture : en 2017, 140 formations statutaires ont bénéficié à des agents de la catégorie A ou de niveau I.

* Classification établie par la DGAFP et permettant de faire des comparaisons entre des formations individuelles dispensées par différents départements ministériels.

Répartition des actions de formation, par catégorie et par domaine de formation

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
ACCUEIL-SENSIBILISATION À L'ENVIRONNEMENT	860	2 267	3 302	1 068	7 497	15,5
MANAGEMENT-GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	1 561	1 880	1 683	335	5 459	11,3
ACHATS PUBLICS	539	601	420	260	1 820	3,8
GESTION ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES	675	499	404	278	1 856	3,9
TECHNIQUES JURIDIQUES	189	127	92	5	413	0,9
TECHNIQUES ADMINISTRATIVES	82	67	134	17	300	0,6
INFORMATIQUE	1 132	2 165	2 500	1 662	7 459	15,4
LANGUES	453	172	68	197	890	1,8
EUROPE	0	0	1	3	4	0,0
DÉVELOPPEMENT DURABLE	80	76	35	184	375	0,8
SERVICES AUX USAGERS	199	435	883	267	1 784	3,7
FORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX MISSIONS DE CHAQUE MINISTÈRE	4 154	4 898	3 504	7 878	20 434	42,3
TOTAL	9 924	13 187	13 026	12 154	48 291	100,0
%	20,5	27,3	26,9	25,2	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil (hors DGSE) ayant bénéficié d'une formation en 2017.

Lecture : en 2017, 860 formations d'« accueil-sensibilisation à l'environnement » ont été suivies par des agents de la catégorie A ou du niveau I.

NB : les domaines de formation sont classés selon une nomenclature interministérielle définie par la DGAFP. Les formations qui ne peuvent être intégrées dans cette nomenclature sont ajoutées dans la catégorie « formations spécifiques aux missions de chaque ministère ».

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.2.3 — Les journées de formation

Répartition des journées de formation, par catégorie ou niveau et par type d'action

En jours

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
FORMATION STATUTAIRE	784	4882	1 553	3 234	10 453	7,3
FORMATION CONTINUE*	29 350	29 877	29 650	33 817	122 694	85,8
FORMATION LIÉE À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)	13 108	15 111	12 314	16 647	57 180	
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)	1 670	1 920	2 238	2 311	8 139	
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS OU À L'ACQUISITION DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	14 572	12 846	15 098	14 859	57 375	
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	1 400	4 073	3 193	1 237	9 903	6,9
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	1 247	3 734	2 580	988	8 549	
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION	20	0	194	0	214	
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE	0	0	244	85	329	
CONGÉS DE RESTRUCTURATION	0	0	44	3	47	
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)	31	248	5	14	298	
BILANS DE COMPÉTENCES	94	59	88	23	264	
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	8	32	38	124	202	
ENSEMBLE	31 534	38 832	34 396	38 288	143 050	100,0
%	22,0	27,2	24,0	26,8	100,0	

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil (hors DGSE) ayant bénéficié d'une formation en 2017.

Lecture : en 2017, les agents de catégorie A ou de niveau 1 ont bénéficié de 784 jours de formation statutaire.

* Classification établie par la DGAFP et permettant de faire des comparaisons entre des formations individuelles dispensées par différents départements ministériels.

Répartition des journées de formation, par catégorie ou niveau, par type d'action et par sexe

En jours

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
FORMATION STATUTAIRE	784	4882	1 553	3 234	10 453	7,3
FEMMES	288	1 630	588	363	2 869	
HOMMES	496	3 252	965	2 871	7 584	
FORMATION CONTINUE	29 350	29 877	29 650	33 817	122 694	85,8
FEMMES	9 564	12 493	16 847	4 213	43 117	
HOMMES	19 786	17 384	12 803	29 604	79 577	
FORMATIONS PROFESSIONNELLES	1 400	4 073	3 193	1 237	9 903	6,9
FEMMES	751	1 869	2 505	169	5 294	
HOMMES	649	2 204	688	1 068	4 609	
TOTAL	31 534	38 832	34 396	38 288	143 050	100,0
FEMMES	10 603	15 992	19 940	4 745	51 280	35,8
HOMMES	20 931	22 840	14 456	33 543	91 770	64,2

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil (hors DGSE) ayant bénéficié d'une formation en 2017.

Lecture : en 2017, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié de 288 jours de formation statutaire.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.2.4 — Les agents ayant suivi au moins une formation

Répartition des civils ayant suivi au moins une formation, par catégorie, par type d'action et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FORMATION STATUTAIRE	101	122	144	128	495
FEMMES	33	55	90	17	195
HOMMES	68	67	54	111	300
FORMATION CONTINUE	4488	5387	6373	5699	21 947
FEMMES	1 459	2 426	3 990	740	8 615
HOMMES	3 029	2 961	2 383	4 959	13 332
FORMATIONS PROFESSIONNELLES	454	544	644	576	2 218
FEMMES	148	245	403	75	871
HOMMES	306	299	241	501	1 347

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'au moins une formation en 2017.

Lecture : en 2017, 33 femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'une formation statutaire.

NB : un agent peut suivre plusieurs formations dans l'année.

6.2.5 — Le nombre moyen de jours de formation

Durée moyenne de la formation statutaire, par sexe et par catégorie

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	8,7	7,3	7,8
CAT. B/Niv. II	29,6	48,5	40,0
CAT. C/Niv. III	6,5	17,9	10,8
OUVRIERS DE L'ÉTAT	21,4	25,9	25,3
ENSEMBLE	14,7	25,3	21,1

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant suivi au moins une formation statutaire en 2017.

Lecture : en 2017, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I, ayant suivi une formation statutaire, ont bénéficié en moyenne de 8,7 jours de formation statutaire.

Durée moyenne de la formation continue, par sexe et par catégorie

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	6,6	6,5	6,5
CAT. B/Niv. II	5,1	5,9	5,5
CAT. C/Niv. III	4,2	5,4	4,7
OUVRIERS DE L'ÉTAT	5,7	6,0	5,9
ENSEMBLE	5,0	6,0	5,6

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil ayant suivi au moins une formation continue en 2017.

Lecture: en 2017, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I, ayant suivi au moins une formation continue, ont bénéficié en moyenne de 6,6 jours de formation continue.

Durée moyenne d'autres formations professionnelles⁽¹¹⁾, par sexe et par catégorie ou niveau

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	5,1	2,1	3,1
CAT. B/Niv. II	7,6	7,4	7,5
CAT. C/Niv. III	6,2	2,9	5,0
OUVRIERS DE L'ÉTAT	2,3	2,1	2,1
ENSEMBLE	6,1	3,4	4,5

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil ayant suivi au moins une autre formation professionnelle en 2017.

Lecture: en 2017, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I, ayant suivi au moins une autre formation professionnelle, ont bénéficié en moyenne de 5,1 jours d'autres formations professionnelles.

(11) Y compris les congés de formation professionnelle.

6.2.6 — Le coût de la formation

Répartition du coût de la formation, par catégorie et par type de formation

En M€*

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
FORMATION STATUTAIRE	0,3	1,4	0,4	0,9	3,0	5,5
FORMATION CONTINUE	14,6	12,3	10,9	12,5	50,3	91,9
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	0,1	0,5	0,6	0,2	1,4	2,6
TOTAL	15,0	14,2	11,9	13,6	54,7	100,0
%	27,4	25,9	21,8	24,9	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : coût de la formation du personnel civil en 2017.

Lecture : en 2017, le coût de la formation du personnel de catégorie A ou de niveau I s'élève à 0,3 M€.

* y compris titre 2.

6.2.7 — Les agents n'ayant suivi aucune formation

Répartition des civils n'ayant suivi aucune formation, par catégorie, par tranche d'âge et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
30 ANS ET MOINS	775	669	1 083	242	2 769	7,8
FEMMES	395	305	602	12	1 314	
HOMMES	380	364	481	230	1 455	
31/40 ANS	952	740	1 746	791	4 229	11,9
FEMMES	421	343	1 000	72	1 836	
HOMMES	531	397	746	719	2 393	
41/50 ANS	1 680	2 262	4 119	2 163	10 224	28,7
FEMMES	535	685	2 085	279	3 584	
HOMMES	1 145	1 577	2 034	1 884	6 640	
51/60 ANS	1 873	2 462	4 484	6 768	15 587	43,8
FEMMES	491	1 083	3 016	1 057	5 647	
HOMMES	1 382	1 379	1 468	5 711	9 940	
+ DE 60 ANS	578	609	1 032	574	2 793	7,8
FEMMES	152	361	802	170	1 485	
HOMMES	426	248	230	404	1 308	
TOTAL	5 858	6 742	12 464	10 538	35 602	100,0
FEMMES	1 994	2 777	7 505	1 590	13 866	38,9
HOMMES	3 864	3 965	4 959	8 948	21 736	61,1
%	16,5	18,9	35,0	29,6	100,0	

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil (hors DGSE) n'ayant suivi aucune formation en 2017.

Lecture: en 2017, 775 civils de catégorie A ou de niveau I âgés de 30 ans ou moins n'ont suivi aucune formation.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.2.8 — Le congé de formation professionnelle

Les agents titulaires, non titulaires et ouvriers de l'État ayant accompli au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs dans l'administration et qui souhaitent compléter leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels, peuvent bénéficier d'un congé de formation professionnelle (CFP).

Il permet aux agents de parfaire leur formation par le biais de stages à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration (y compris pour la préparation aux concours administratifs).

La durée du CFP ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière. Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière en stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

Durant le CFP, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. Elle est versée pendant une durée limitée à douze mois. Cette indemnité est à la charge de l'administration dont relève l'intéressé.

Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation s'engage à rester au service de l'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité prévue à l'alinéa précédent, et à rembourser le montant de ladite indemnité en cas de rupture de son fait de l'engagement. Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination après avis de la commission administrative paritaire.

En 2017, 2 femmes civiles de catégorie C ou de niveau III et un homme ouvrier de l'État ont bénéficié d'un CFP, soit un total de 3 civils.

6.2.9 — La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aux agents titulaires, non titulaires et ouvriers de l'État de faire reconnaître officiellement leurs compétences professionnelles et personnelles acquises par l'expérience salariée, non salariée, bénévole ou volontaire, en vue de l'obtention de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle.

L'expérience est validée par un jury. Les certifications, enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), sont accessibles par la VAE.

Les agents doivent viser un diplôme en rapport avec leur expérience d'une durée supérieure ou égale à un an. La totalité de la certification peut être acquise par validation, c'est-à-dire, sans suivre de formation et sans passer d'examen.

Pour l'agent, cette démarche peut avoir pour objectifs :

- d'évoluer sur son emploi ;
- de postuler à un autre emploi ;
- de changer de métier ;
- de se présenter à un concours ou de reprendre ses études ;
- de légitimer son expérience au sein de son service ;
- d'accélérer son parcours professionnel.

Les agents peuvent bénéficier, à leur demande, d'un congé pour suivre des actions de formation en vue d'une VAE. Ce congé ne peut excéder 24 heures de temps de service par an et par validation. Cette durée peut être fractionnée.

Pour compléter la préparation ou la réalisation de cette VAE, le bénéficiaire du congé peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF). Les actions de VAE peuvent être financées par l'administration dans le cadre du plan de formation. Dans ce cas, une convention est établie entre l'administration, l'agent et le ou les organismes concourant à la validation.

En 2005, la direction des ressources humaines du ministère des armées s'est engagée à financer 1 500 parcours VAE au profit des agents du ministère. Depuis 2005, 1 278 parcours VAE ont été financés pour 618 diplômés obtenus et 549 abandons ou échecs. Par ailleurs, 111 parcours restent à finaliser.

Répartition des civils ayant bénéficié d'une formation au titre de la VAE, par sexe et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	3	6	9
CAT. B/Niv. II	1	6	7
CAT. C/Niv. III	2	0	2
OUVRIERS DE L'ÉTAT	1	3	4
ENSEMBLE	7	15	22

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil (hors DGSE) ayant bénéficié d'une formation au titre de la VAE en 2017.

Lecture : en 2017, 3 femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'une formation au titre de la VAE.

Nombre moyen de jours consacrés au parcours de VAE, par sexe et par catégorie ou niveau

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	3,0	3,7	3,4
CAT. B/Niv. II	4,0	4,0	4,0
CAT. C/Niv. III	2,5	0,0	2,5
OUVRIERS DE L'ÉTAT	2,0	4,0	3,5

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil (hors DGSE) ayant bénéficié d'une formation au titre de la VAE en 2017.

Lecture : en 2017, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont consacré en moyenne 3 jours à leur parcours de VAE.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.2.10 – La formation statutaire après un changement de corps

Répartition des titulaires en formation initiale statutaire après un changement de corps, par catégorie, par type de recrutement et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
CONCOURS EXTERNE	7	18	3	28
FEMMES	1	8	2	11
HOMMES	6	10	1	17
CONCOURS INTERNE/AUTRES*	157	390	158	705
FEMMES	61	136	45	242
HOMMES	96	254	113	463
PROMOTION INTERNE	22	111	27	160
FEMMES	9	41	7	57
HOMMES	13	70	20	103
TOTAL	186	519	188	893
FEMMES	71	185	54	310
HOMMES	115	334	134	583

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des titulaires en formation initiale statutaire après un changement de corps en 2017.

Lecture : en 2017, 1 femme titulaire de catégorie A a suivi une formation initiale statutaire après un changement de corps suite à un concours externe.

* dont bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L.4139-2 du code de la défense, agents civils titularisés au titre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite « loi Sauvadet ».

6.3 — LES ACTIONS DE FORMATION LIÉES AUX SITUATIONS DE HANDICAP

En 2017, les correspondants handicap de l'administration centrale et des centres ministériels de gestion (CMG) ont réalisé des sessions de sensibilisation au profit des managers et des collectifs de travail des agents en situation de handicap.

Ils ont également animé, avec la délégation nationale handicap (DNH), le module « handicap et vie professionnelle » dans le cadre des formations initiales à la prise de poste (FIPP) au CFD de Bourges et au niveau local.

Répartition du personnel ayant bénéficié d'actions de formation en lien avec le personnel en situation de handicap, par catégorie et par type de formation

	NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES (EFFECTIFS PHYSIQUES)						DURÉE (JOURS)	CRÉDITS PÉDAGOGIQUES (€)
	CIVILS				MILITAIRES	TOTAL		
	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT				
SENSIBILISATION ET MOBILISATION DES ACTEURS EN RELATION AVEC LE PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP	108	179	294	56	176	813	25	14 431
FORMATIONS DU PERSONNEL EN RELATION AVEC LE PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP	22	92	209	23	63	409	75	36 157
TOTAL	130	271	503	79	239	1 222	100	50 588

Source : DRHMD/SPP-RH/PEP/DNH.

Champ : ensemble des agents, civils et militaires, ayant bénéficié d'actions de formation liées au personnel en situation de handicap, en 2017.

Lecture : en 2017, 108 agents de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'actions de sensibilisation et de mobilisation des acteurs en relation avec le personnel en situation de handicap.

Par ailleurs, en 2017, 39 civils en situation de handicap ont bénéficié de formations individuelles ou ont eu recours à des adaptations liées à leur situation, pour une durée cumulée de 269 jours :

- 3 de catégorie A ou de niveau I ;
- 3 de catégorie B ou de niveau II ;
- 29 de catégorie C ou de niveau III ;
- 2 ouvriers de l'État ;
- 2 apprentis.

Le montant total des crédits pédagogiques associés s'élève à 72 047 €.

6.4 — LA FORMATION EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le ministère des armées, comme l'ensemble des employeurs de la fonction publique, prend les mesures nécessaires visant à préserver la santé et la sécurité de ses agents. Il applique les principes généraux de prévention et met en place une organisation permettant de mener des actions de formation en matière de prévention des risques professionnels.

6.4.1 — La formation des agents en charge de la prévention des risques professionnels

Le CFD assure des actions de formation au profit de l'ensemble des agents militaires et civils qui ont en charge la prévention des risques professionnels et environnementaux au ministère des armées.

À ce titre, les fonctionnels de la prévention bénéficient, depuis le 1^{er} janvier 2016 d'une formation initiale rénovée⁽¹²⁾ et d'une formation à la sécurité des agents du ministère.

Le CFD organise ainsi, au profit des chargés de prévention des risques professionnels, des coordonnateurs centraux à la prévention, des commandants en second, des adjoints aux chefs d'organisme, des chefs d'emprise, des préventeurs et des fonctionnels de la prévention d'Outre-mer :

- des stages généralistes d'une durée de une à trois semaines ;
- des stages spécialisés concernant les risques environnementaux, les risques électromagnétiques, les risques psychosociaux ou la constitution du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

En 2017, sur 1 587 demandes de formation exprimées par les coordonnateurs centraux à la prévention (CCP), 1 381 places ont été accordées par le CFD. 1 142 CCP ont pu bénéficier des stages organisés dans le domaine de la prévention et de l'environnement, soit un taux de réalisation de 82,7 %.

(12) Arrêté du 1^{er} décembre 2014 relatif à la formation des fonctionnels de la prévention et du personnel d'encadrement en matière de prévention des risques professionnels ainsi qu'à la formation à la sécurité des agents du ministère de la défense.

Répartition du nombre de stagiaires formés par le CFD par statut, par catégorie et par employeur

En effectifs physiques

	MILITAIRES*				CIVILS					TOTAL	%
	OFF.	S/OFF.	MdR	S/TOTAL	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUV. DE L'ÉTAT	S/TOTAL		
TERRE	69	93	22	184	8	45	20	15	88	272	23,8
MARINE	87	21	4	112	2	7	10	6	25	137	12,0
AIR	25	92	4	121	6	13	13	25	57	178	15,6
EMA	16	32	0	48	18	18	4	3	43	91	8,0
SCA	8	2	1	11	9	20	17	14	60	71	6,2
SIMU	6	5	2	13	6	2	0	13	21	34	3,0
SSA	20	19	9	48	3	24	9	10	46	94	8,2
SEA	12	3	1	16	0	5	8	8	21	37	3,2
DGA	2	1	0	3	3	7	7	8	25	28	2,5
SGA	7	8	1	16	16	24	20	12	72	88	7,7
DIRISI	15	20	1	36	2	15	4	2	23	59	5,2
AUTRES SERVICES**	19	21	2	42	3	5	3	0	11	53	4,6
TOTAL	286	317	47	650	76	185	115	116	492	1 142	100,0
%	25,0	27,8	4,1	56,9	6,6	16,2	10,1	10,2	43,1	100,0	

Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil en charge de la prévention formé par le CFD.

Lecture : en 2017, 69 officiers de l'armée de terre en charge de la prévention ont été formés par le CFD.

* Les volontaires ne bénéficient pas des stages de formation du CFD.

** DGSE, Cabinet du ministre, DGGN, DRM, ECPAD.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.4.2 – La formation des membres des CHSCT et des CCHPA

Conformément aux arrêtés du 22 novembre 2013⁽¹³⁾ et du 2 avril 2015⁽¹⁴⁾, le CFD est chargé d'organiser et de mettre en œuvre le module général de formation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA).

Au titre de l'année 2017, le CFD a organisé, avec l'appui de formateurs accrédités et des conseillers prévention des bases de défense, 34 sessions de formation de 2 jours consécutifs permettant de former 217 membres de CHSCT et de 440 membres de CCHPA siégeant dans les instances de prévention des risques en matière de santé et de sécurité au travail (SST).

Nombre de membres des CCHPA et des CHSCT formés par le CFD et coût global de la formation

	NOMBRE DES MEMBRES FORMÉS PAR LE CFD (EN EP)	COÛT GLOBAL DE LA FORMATION (EN K€)
MEMBRES DES CCHPA	440	163,7
MEMBRES DES CHSCT	217	80,7
TOTAL	657	244,4

Source : DRHMD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil, membres des CCHPA ou des CHSCT, formé par le CFD pendant deux jours consécutifs en 2017.

Lecture : en 2017, 440 membres des CCHPA ont bénéficié d'une formation dispensée par le CFD pour un coût de 163,7 K€.

6.5 – LES APPRENTIS⁽¹⁵⁾

Depuis trois ans, le ministère des armées s'est fortement investi dans la réussite du plan gouvernemental « apprentissage au sein de l'État ». En 2017, grâce à la forte mobilisation des employeurs et de la direction des ressources humaines du ministère des armées, la cible de 1 195 apprentis assignée au ministère a été dépassée.

Au 31 décembre 2017, le ministère compte 1 286 apprentis (499 femmes et 787 hommes).

(13) Arrêté du 22 novembre 2013 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel civil en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense.

(14) Arrêté du 2 avril 2015 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel militaire en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense.

(15) Article 13 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes.

La réussite de la campagne 2017 a nécessité la mise en place d'un plan d'action spécifique en trois volets :

- le lancement d'une offre de service auprès des employeurs avec un pilotage renforcé du gestionnaire civil et un point de contact unique pour répondre à leurs questions ;
- des actions de communication spécifiques (conception d'affiches et de dépliants « La Défense s'engage pour l'apprentissage », présence dans les salons et « job dating », développement des relations avec les écoles...);
- la valorisation de la fonction de maître d'apprentissage.

Le coût pédagogique, pour l'année 2017, s'est élevé à 5,7 M€.

L'apprentissage, vivier de compétences et de potentiels, représente une opportunité de diversifier les modes de recrutement. Ainsi, 66 apprentis ont intégré le ministère des armées à l'issue de leur contrat d'apprentissage en 2017 :

- 30 sous statut d'ouvriers de l'État ;
- 27 contractuels ;
- 9 fonctionnaires.

Répartition des apprentis, par employeur et par niveau

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	SSA	DGA	SCA	AUTRES SERVICES EMPLOYEURS*	TOTAL
Niv. I	16	4	6	13	47	26	127	239
Niv. II	13	6	11	15	14	26	117	202
Niv. III	31	33	18	24	26	63	152	347
Niv. IV	57	10	22	22	6	71	144	332
Niv. V	31	1	7	2	3	107	15	166
TOTAL	148	54	64	76	96	293	555	1 286
ÂGE MOYEN	20	20	21	21	21	21	22	21

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA en apprentissage en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, l'armée de terre comptait 16 apprentis de niveau I.

* CGA, DGRIS, DICoD, DIRISI, DRM, DRSD, EMA, SEA, SGA, SIMu.

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserve



LA RECONVERSION

La politique de reconversion – L'aide à la reconversion – Les reclassements en 2017

Le statut général des militaires garantit à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile. Axe majeur de la politique des ressources humaines du ministère des armées, la reconversion est un élément indissociable du parcours professionnel des militaires.

Au sein de la fonction RH du ministère, Défense Mobilité, l'Agence de reconversion de la défense (ARD), assure l'accompagnement à la mobilité externe de l'ensemble du personnel. Ce service à compétence nationale, rattaché au directeur des ressources humaines du ministère des armées, conduit son action en étroite collaboration avec les directions des ressources humaines des Forces armées et formations rattachées (FAFR) et Pôle emploi (PE).

En 2017, la capacité de Défense Mobilité à « capter » et à reclasser les militaires quittant le ministère a progressé quantitativement et qualitativement. Sur la cohorte des partants 2016, 60 % des militaires reclassés par Défense Mobilité ont accédé à un emploi pérenne dans le secteur privé ou la fonction publique dans l'année suivant leur départ.

L'accompagnement des militaires en fin de premier contrat, notamment les militaires du rang de moins de 4 ans de service, et celui des conjoints sont aujourd'hui deux points d'attention pour Défense Mobilité. La mise en place d'actions dédiées et la montée en puissance du plan Famille doivent permettre à Défense Mobilité de favoriser leur captation, leur accompagnement et leur retour à l'emploi.

Chiffres-clés

67 % des militaires partant en 2016 ont été accompagnés par Défense Mobilité.

60 % des militaires accompagnés ont accédé à l'emploi dans l'année suivant leur départ.

17 352 prestations délivrées :

- **17 159** à des militaires ;
- **17** à des civils ;
- **156** à des conjoints.

2 920 congés de reconversion accordés par les gestionnaires aux militaires.

11 883 placements :

- **9 900** reclassements de militaires ;
- **30** reclassements de civils ;
- **1 953** placements de conjoints.

Faits marquants

- Évolution des métiers de Défense Mobilité autour des **conseillers en transition professionnelle** et **des chargés de prospection - relation employeurs**.
- Évolution de la cartographie de Défense Mobilité : **création d'antennes régionales**.
- Mise en place de l'**alternance**.

7.1 – LA POLITIQUE DE RECONVERSION

7.1.1 – Les bénéficiaires

L'offre de service de Défense Mobilité s'adresse :

- **aux ressortissants du ministère**, militaire ou civil, **en activité** quelle que soit leur ancienneté de service⁽¹⁾ et leur statut.
- **aux bénéficiaires « externes »** :
 - les anciens militaires, dont ceux blessés en opérations⁽²⁾ et les anciens civils du ministère jusqu'à 3 ans après leur départ,
 - les conjoints des ressortissants du ministère des armées ou de la Gendarmerie jusqu'à trois ans après leur radiation⁽³⁾.

7.1.2 – Les missions de Défense Mobilité

La fonction reconversion du ministère des armées relève de Défense Mobilité et s'inscrit, depuis 2013, dans un projet de rationalisation.

Défense Mobilité propose les orientations de la politique générale de reconversion du personnel militaire et la met en œuvre, en liaison avec les services gestionnaires des FAFR.

Elle assure également l'accompagnement vers l'emploi :

- du personnel civil, restructuré ou non, en situation de réorientation professionnelle hors des fonctions publiques ;
- des conjoints des ressortissants, militaires et civils, du ministère et de la Gendarmerie.

Elle propose l'organisation du dispositif de reconversion et d'accompagnement vers l'emploi, et assure le financement, le contrôle et l'évaluation des actions engagées.

7.1.3 – Les enjeux

La politique ministérielle de reconversion répond à trois enjeux :

- **un enjeu de politique RH** : dans le cadre des lois de programmation militaire (LPM) successives et notamment la LPM 2019-2025, Défense Mobilité s'inscrit dans le cadre d'une politique RH globale qui vise à la réalisation des modèles RH des armées et à la satisfaction de leurs besoins en favorisant l'attractivité, le renouvellement et la fidélisation des compétences.
- **un enjeu social** : au titre de la condition du personnel, Défense Mobilité doit prendre en compte la brièveté des parcours professionnels militaires et des civils contractuels du ministère. Elle accompagne également les conjoints touchés par les conséquences de la mobilité imposée au personnel militaire et participe, dans la durée, au soutien des blessés et des familles des militaires décédés en mission.
- **un enjeu financier** : malgré l'amélioration de la performance du dispositif ministériel de reconversion, près de 14 000 anciens militaires et civils du ministère sont encore indemnisés chaque mois au regard de leur situation de demandeur d'emploi.

(1) Hors période probatoire.

(2) Sans limitation de durée.

(3) Les conjoints de blessés en opération ou en situation de veuvage peuvent être accompagnés dans la limite de 10 ans ou jusqu'à la majorité du dernier enfant né.

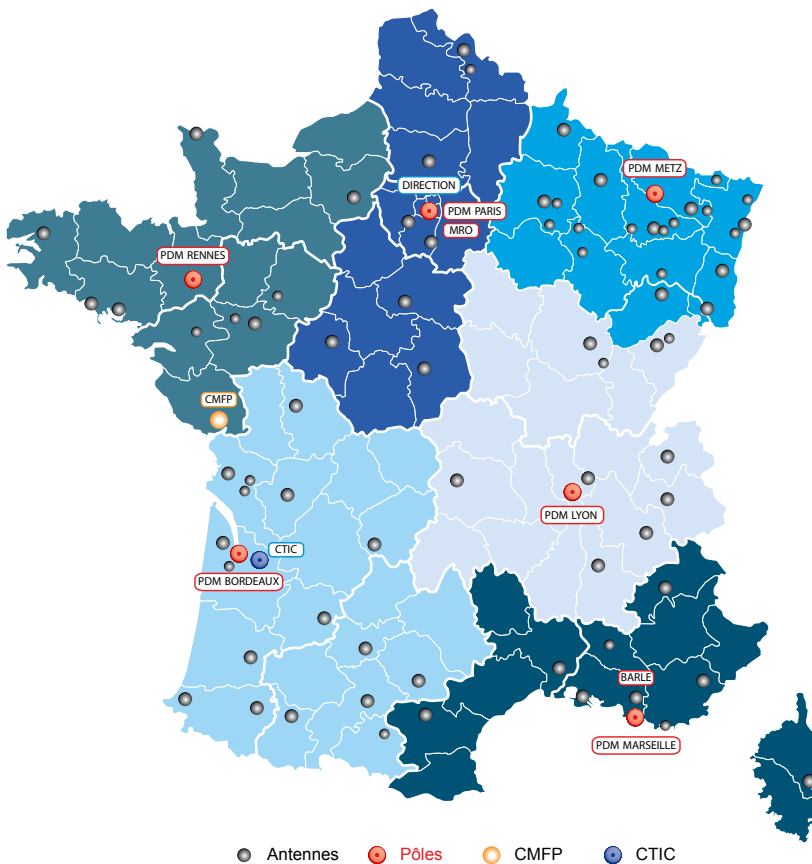
7.1.4 – L'organisation de Défense Mobilité

Présente sur près de 90 sites, Défense Mobilité possède un maillage territorial, en métropole et outre-mer, adapté à l'implantation des unités à soutenir. Ce réseau s'appuie sur 350 professionnels de la mobilité, 300 conseillers en transition professionnelle (CTP) et 50 chargés de prospection-relation employeurs (CPRE) qui détiennent une connaissance fine des spécificités des candidats et des besoins des employeurs.

Coordonné par une direction centrale, le réseau Défense Mobilité comprend :

- 6 pôles Défense Mobilité (PDM) avec des antennes et des cellules situées au plus près des unités en métropole et en outre-mer (5 antennes en outre-mer) ;
- un Bureau d'Aide à la Reconversion de la Légion Étrangère (BARLE) ;
- une Mission de Reconversion des Officiers (MRO) avec une antenne « cadres supérieurs » située à Paris ;
- un Centre Militaire de Formation Professionnelle (CMFP), situé à Fontenay-le-Comte ;
- un Centre de Traitement de l'Indemnisation Chômage (CTIC), situé à Bordeaux.

Répartition des sites de Défense mobilité en France métropolitaine



Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

7.1.5 — La performance de Défense Mobilité

Les départs « utiles »

La performance de Défense Mobilité est appréciée au regard de la proportion des militaires qui, ayant quitté le ministère l'année A-1 dans le cadre d'un départ dit « utile », ont accédé à l'emploi dans le secteur privé ou les fonctions publiques dans l'année suivant leur départ.

Ces départs « utiles » comprennent l'ensemble des militaires, hors officiers généraux, quittant le ministère en dehors d'une période probatoire ou d'une limite d'âge⁽⁴⁾. **Ils sont le cœur de cible de Défense Mobilité.** Ainsi, sur les 21 897 départs observés en 2017, 14 747 sont considérés comme « utiles » par Défense Mobilité.

Répartition des départs « utiles » par gestionnaire, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	SSA	SEA	AUTRES SERVICES*	TOTAL
OFFICIERS	387	218	246	121	8	187	1 167
FEMMES	40	53	43	48	1	38	223
HOMMES	347	165	203	73	7	149	944
SOUS-OFFICIERS	1 999	1 343	1 415	255	31	8	5 051
FEMMES	209	159	290	170	2	2	832
HOMMES	1 790	1 184	1 125	85	29	6	4 219
MdR	6 852	771	794	30	82	0	8 529
FEMMES	487	121	251	20	10	0	889
HOMMES	6 365	650	543	10	72	0	7 640
TOTAL	9 238	2 332	2 455	406	121	195	14 747
FEMMES	736	333	584	238	13	40	1 944
HOMMES	8 502	1 999	1 871	168	108	155	12 803

Source : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble personnel militaire (y compris volontaires) ayant quitté l'état militaire en 2017, hors décès, hors officiers généraux, hors période probatoire et hors limite d'âge.

Lecture : en 2017, 40 femmes officiers de l'armée de terre ont quitté l'état militaire dans le cadre d'un départ « utile ».

* SCA, SID, DGA.

Défense Mobilité cherche à ce qu'un maximum de militaires quittant l'institution utilisent les services qu'elle propose. Ainsi, sur la cohorte des partants 2017, 9 708 militaires ayant quitté le ministère dans le cadre d'un départ « utile » se sont inscrits auprès de Défense Mobilité au 31 mars 2018. Le taux de captation s'établit donc à 66 %.

(4) Une partie importante des partants dans le cadre d'une limite d'âge ne souhaite en effet pas accéder à l'emploi et ne souhaite ainsi pas bénéficier de l'offre de service ministérielle proposée par Défense Mobilité.

Répartition des candidats captés ayant quitté le ministère dans le cadre d'un départ « utile » par gestionnaire, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	SSA	SEA	AUTRES SERVICES*	TOTAL
OFFICIERS	278	137	172	12	7	74	680
FEMMES	33	34	27	6	1	21	122
HOMMES	245	103	145	6	6	53	558
SOUS-OFFICIERS	1 558	1 059	1 079	124	27	3	3 850
FEMMES	166	132	232	82	1	0	613
HOMMES	1 392	927	847	42	26	3	3 237
MdR	4 120	377	609	5	67	0	5 178
FEMMES	316	70	204	2	8	0	600
HOMMES	3 804	307	405	3	59	0	4 578
TOTAL	5 956	1 573	1 860	141	101	77	9 708
FEMMES	515	236	463	90	10	21	1 335
HOMMES	5 441	1 337	1 397	51	91	56	8 373

Source : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble personnel militaire (y compris volontaires) ayant quitté l'état militaire en 2017 dans le cadre d'un départ « utile » et ayant intégré le dispositif de reconversion de Défense mobilité.

Lecture : en 2017, 33 femmes officiers de l'armée de terre ayant quitté l'état militaire dans le cadre d'un départ « utile » ont intégré le dispositif de reconversion de Défense mobilité.

* SCA, SID, DGA.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

La performance de Défense Mobilité

La performance de Défense Mobilité est appréciée à partir de la cohorte des partants de l'année précédente. Pour 2017, cette performance se traduit par :

- une légère amélioration de la captation (67 % des partants 2016 dits « utiles » contre 66 % des partants 2015) ;
- une progression de la proportion, parmi les militaires captés, de ceux ayant accédé à l'emploi (60 % contre 56 %) ;
- une hausse de l'accès aux emplois pérennes ⁽⁵⁾ (60% contre 56 %).

L'amélioration de sa performance permet à Défense Mobilité de contenir toujours plus efficacement le coût du chômage des anciens militaires qui s'élève à 121,9 M€ en 2017. Elle explique en partie la diminution de 4,5 % de cette dépense par rapport à 2016.

7.2 – L'AIDE À LA RECONVERSION

7.2.1 – Les prestations

Le dispositif d'accompagnement mis en œuvre par Défense Mobilité repose sur un parcours-type, commun à l'ensemble de ses bénéficiaires (ressortissants du ministère ou bénéficiaires « externes »). Ce parcours comporte 3 phases :

- une phase d'information et de diagnostic ;
- une phase d'orientation et de validation du projet professionnel ;
- une phase de placement.

Dans le cadre de cet accompagnement, **Défense Mobilité délivre 5 types de prestations** qui peuvent être réalisées en régie, par les conseillers en transition professionnelle, externalisées ou mises à disposition par Pôle emploi dans le cadre du suivi délégué. Il s'agit de prestations :

- d'information visant à :
 - présenter aux ayants droit l'offre de service de Défense Mobilité ;
 - favoriser la prise de conscience de l'utilité d'un accompagnement par Défense Mobilité dans le cadre d'une démarche de transition professionnelle active.
- d'orientation visant à :
 - réaliser un bilan personnel et professionnel ;
 - définir un projet professionnel ;
 - obtenir une information sur le marché de l'emploi et les besoins des entreprises ;
 - établir un plan d'actions en vue de valider un projet professionnel.
- de préparation à l'emploi consistant à :
 - valoriser un parcours, des compétences, des savoir-être ;
 - optimiser la recherche d'emploi ;
 - développer un réseau personnel ;
 - rédiger un CV et des lettres de motivation ;
 - s'exercer par la simulation aux entretiens de recrutement ;
 - approfondir les techniques de prospection et de recherche d'emploi.

(5) Il s'agit des accès à l'emploi dans le secteur privé en CDI ou au titre d'une création ou reprise d'entreprise, et dans les fonctions publiques, sur des postes de titulaire.

- de mise en œuvre du projet professionnel, sous forme de :
 - prestations d'accompagnement vers l'emploi visant, par exemple, à créer ou reprendre une entreprise ;
 - prestations de formation professionnelle.
- d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) visant à obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle sur la base d'une expérience salariée, non salariée ou bénévole.

Les ressortissants du ministère en activité peuvent bénéficier de toutes les prestations proposées par Défense Mobilité à l'exception de celles relatives à la mise en œuvre du projet professionnel (prestations d'accompagnement vers l'emploi et de formation professionnelle) qui sont délivrées sous conditions statutaires. Elles sont ouvertes :

- aux militaires engagés ou volontaires ayant plus de 4 ans de service, sous couvert d'un congé de reconversion ⁽⁶⁾ ;
- aux militaires volontaires ayant moins de 4 ans de service, sous couvert d'un congé de reconversion ⁽⁷⁾ ;
- au personnel civil restructuré en situation de reclassement professionnel hors fonctions publiques, sous stage ou congé de restructuration ⁽⁸⁾ ;
- au personnel civil non restructuré en situation de reclassement professionnel hors des fonctions publiques ⁽⁹⁾.

Les prestations délivrées aux bénéficiaires externes sont celles réalisées en régie par Défense Mobilité (prestations d'information, d'orientation, de préparation à l'emploi, d'accompagnement vers l'emploi [mise en relation avec les employeurs] et d'accompagnement à la VAE) ainsi que les prestations et les aides mises à disposition par Pôle emploi dans le cadre de la convention cadre nationale de collaboration signée en 2017 ⁽¹⁰⁾.

Les conditions d'éligibilité consistent à :

- être inscrit à Pôle emploi ;
- être accompagné dans le cadre d'un suivi délégué par Pôle emploi.

Les conjoints fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État (FPE), hors ministère des armées, peuvent bénéficier d'un appui aux démarches de mobilité ⁽¹¹⁾.

(6) Congé de reconversion d'une durée maximum de 120 jours ouvrés prolongé éventuellement d'un congé complémentaire de reconversion.

(7) Congé de reconversion d'une durée maximale de 20 jours ouvrés.

(8) Ce stage ou congé de restructuration a une durée de 12 mois au maximum. Il est fractionnable et peut être utilisé à temps partiel et étalé sur une période de 24 mois au maximum.

(9) L'Agence travaille actuellement avec le Service des Ressources Humaines Civiles (SRHC) pour préciser les conditions de mise en œuvre de ce dispositif.

(10) Dispositions prévues par la Convention cadre nationale de collaboration entre Défense Mobilité et Pôle emploi pour la période 2017-2019 signée le 7 février 2017.

(11) Celui-ci ne peut toutefois se substituer aux demandes de changement d'affectation ou de position statutaire que les intéressés doivent formuler auprès de leur administration, conformément aux règles statutaires en vigueur.

Répartition des prestations accordées au personnel militaire, par catégorie et par gestionnaire

TYPE DE PRESTATIONS		TERRE	MARINE	AIR	GEND. DEFMOB*	DGA	SSA	SEA	AUTRES**	TOTAL
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	OFF.	570	201	274	20	1	20	19	95	1200
	S/OFF.	1 459	387	585	52	0	43	6	2	2 534
	MdR	3 253	123	397	26	0	1	55	1	3 856
	S/TOTAL	5 282	711	1 256	98	1	64	80	98	7 590
PRESTATIONS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI	OFF.	94	29	78	16	0	4	5	76	302
	S/OFF.	717	557	517	16	0	68	9	2	1 886
	MdR	1 433	95	268	6	0	5	20	0	1 827
	S/TOTAL	2 244	681	863	38	0	77	34	78	4 015
PRESTATIONS DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET PROFESSIONNEL	OFF.	28	16	27	0	0	0	2	3	76
	S/OFF.	318	105	112	3	0	16	2	0	556
	MdR	863	20	102	3	0	0	20	0	1 008
	S/TOTAL	1 209	141	241	6	0	16	24	3	1 640
PRESTATIONS DE FORMATION PROFESSION- NELLE***	OFF.	65	27	32	15	0	1	0	3	143
	S/OFF.	599	251	228	200	0	4	5	2	1 289
	MdR	1 878	139	195	88	0	1	35	1	2 337
	S/TOTAL	2 542	417	455	303	0	6	40	6	3 769
PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT À LA VAE	OFF.	3	0	2	0	0	0	0	0	5
	S/OFF.	15	10	23	0	0	0	0	0	48
	MdR	60	0	31	0	0	0	1	0	92
	S/TOTAL	78	10	56	0	0	0	1	0	145
ENSEMBLE DES PRESTATIONS	OFF.	760	273	413	51	1	25	26	177	1 726
	S/OFF.	3 108	1 310	1 465	271	0	131	22	6	6 313
	MdR	7 487	377	993	123	0	7	131	2	9 120
	TOTAL	11 355	1 960	2 871	445	1	163	179	185	17 159

Sources : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant bénéficié de prestations de Défense Mobilité en 2017.

Lecture : en 2017, 570 prestations d'information et d'orientation ont été accordées à des officiers de l'armée de terre.

* Prestations délivrées par Défense Mobilité au profit de la Gendarmerie.

** Les sessions d'accompagnement vers les fonctions publiques ne peuvent être réparties par gestionnaire.

*** Dont les cycles d'enseignement.

Répartition des prestations accordées au personnel civil

TYPE DE PRESTATIONS	
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	13
PRESTATIONS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI	4
TOTAL	17

Source: DRHMD/ARD.

Champ: ensemble du personnel civil ayant bénéficié de prestations de Défense Mobilité en 2017.

Lecture: en 2017, 13 prestations d'information et d'orientation ont été accordées au personnel civil.

Répartition des prestations accordées aux conjoints, par gestionnaire civil ou militaire

TYPE DE PRESTATIONS	TERRE	MARINE	AIR	GEND.*	DGA	SSA	NON RÉPARTIES PAR ARMÉES	PERSONNEL CIVIL	TOTAL
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	52	8	8	8	0	1	1	5	83
PRESTATIONS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI	27	20	29	10	1	0	0	6	93
TOTAL	79	28	37	18	1	1	1	11	176

Source: DRHMD/ARD.

Champ: ensemble des conjoints ayant bénéficié de prestations de Défense Mobilité en 2017.

Lecture: en 2017, 52 prestations d'information et d'orientation ont été accordées à des conjoints de militaires de l'armée de terre.

* Prestations délivrées par Défense Mobilité au profit des conjoints de gendarmes.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

7.2.2 — Les congés de reconversion pour les militaires

Pour permettre aux militaires de préparer leur reconversion dans les meilleures conditions et de bénéficier des prestations de mise en œuvre du projet professionnel délivrées par Défense Mobilité, les gestionnaires peuvent placer les militaires en congé de reconversion (CR), fractionnable⁽¹²⁾, dans la limite de 120 jours ouvrés cumulés et, éventuellement, en congé complémentaire de reconversion (CCR), d'une durée maximale de 6 mois.

Le militaire qui bénéficie de ce dispositif est radié des cadres ou des contrôles, soit à l'issue des 120 jours ouvrés mentionnés supra, soit au plus tard deux ans après l'utilisation du quarantième jour du CR, soit à l'expiration du CCR.

Les militaires sous statut de volontaires bénéficient d'un dispositif similaire limité à 20 jours ouvrés, afin de leur permettre de bénéficier d'une prestation de mise en œuvre du projet professionnel délivrée par Défense Mobilité.

En 2017, 2920 congés de reconversion et 485 congés complémentaires de reconversion ont été octroyés. La durée moyenne accordée par les gestionnaires est de 72 jours ouvrés pour un congé de reconversion et de 61 jours pour un congé complémentaire de reconversion.

7.2.3 — L'alternance

Le contrat d'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) permet d'assurer une continuité de parcours et de garantir un retour à l'emploi plus facile aux militaires entrant dans ce dispositif.

Il s'adresse à l'ensemble des militaires et plus particulièrement aux plus « fragiles » d'entre eux. Il peut être mis en œuvre dans le cadre d'un congé de reconversion. Pour les militaires de moins de 4 ans de service, il convient de faire coïncider au mieux la date de radiation des contrôles avec celle du début du contrat d'alternance.

Pour le candidat, le recours à l'alternance permet :

- d'obtenir un diplôme ou une qualification reconnu au niveau national ;
- de bénéficier d'une formation entièrement orientée sur la mise en pratique des savoir-être et savoir-faire acquis, sans aucun financement de sa part.

Pour le ministère des armées, l'alternance contribue à :

- réduire le coût de l'indemnisation du chômage ;
- maîtriser les dépenses liées à la formation professionnelle puisque celles-ci sont portées par des organismes extérieurs.

Pour l'employeur, l'alternance permet de :

- former et préparer un futur salarié à la vie et à la culture de l'entreprise ;
- recruter une personne connue et adaptée aux besoins ;
- bénéficier d'avantages fiscaux (exonérations des cotisations, crédits d'impôts apprentissage).

Ce projet a été validé en juin 2017 par les DRH des FAFR et la direction des ressources humaines du ministère. Il a été mis en œuvre dès 2017 par Défense Mobilité.

(12) Le CR fractionnable permet de suivre des formations segmentées dans le temps et plus particulièrement des formations articulées autour d'une phase d'admissibilité et d'admission. Ce congé permet aux bénéficiaires de suivre des formations nécessaires à leur transition professionnelle, se déroulant en plusieurs étapes ou selon un cursus lui-même fractionné.

7.3 — LES RECLASSEMENTS EN 2017

Défense Mobilité accompagne les ayants droit dans la durée, jusqu'à 3 ans après leur départ pour les anciens ressortissants du ministère⁽¹³⁾ et jusqu'à trois ans suivant leur radiation⁽¹⁴⁾ pour leurs conjoints.

Dans ce contexte, un candidat accompagné par l'Agence est ainsi susceptible d'accéder à l'emploi à plusieurs reprises et faire l'objet de « reclassements » successifs⁽¹⁵⁾. L'évolution annuelle du volume de « reclassements » constitue un indicateur d'activité qui ne permet pas d'apprécier la performance globale du dispositif ministériel de reconversion.

7.3.1 — Les reclassements d'anciens militaires (hors gendarmes)

Les reclassements dans le secteur privé

Défense Mobilité a enregistré 7 809 reclassements de militaires dans le secteur privé, dont 2 286 sous forme de multi-reclassements.

Au final, 5 523 anciens militaires ont accédé à au moins un emploi dans le secteur privé.

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR*	TOTAL
MILITAIRES AYANT ACCÉDÉ À L'EMPLOI	449	2 170	2 904	5 523
FEMMES	43	251	271	565
HOMMES	406	1 919	2 633	4 958
RECLASSEMENTS ENREGISTRÉS**	539	2 945	4 325	7 809
FEMMES	63	344	437	844
HOMMES	476	2 601	3 888	6 965

Source : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé par Défense Mobilité dans le secteur privé en 2017.

Lecture : en 2017, Défense mobilité a procédé à 63 reclassements de femmes officiers dans le secteur privé. Ceci a permis à 43 femmes officiers d'accéder à l'emploi.

* Y compris volontaires.

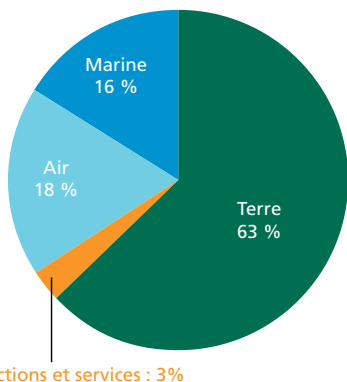
** Défense Mobilité accompagne ses candidats dans la durée. Ces derniers peuvent ainsi accéder à l'emploi à plusieurs reprises.

(13) Sans limitation de durée pour les militaires blessés en opération.

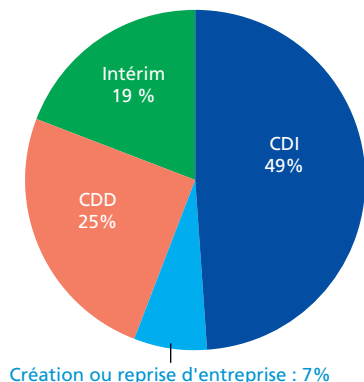
(14) Les conjoints de blessés en opération ou en situation de veuvage peuvent être accompagnés dans la limite de 10 ans ou jusqu'à la majorité du dernier enfant né.

(15) Ces périodes d'accès à l'emploi sont autant de périodes durant lesquelles un ancien ressortissant du ministère ne bénéficiera pas d'une indemnisation au titre du chômage.

Répartition des reclassements par gestionnaire



Répartition des reclassements par modalité de retour à l'emploi



Les reclassements dans les fonctions publiques

En 2017, 2091 reclassements de militaires dans les fonctions publiques ont été enregistrés, dont 311 sous forme de multi-reclassements.

Au final, 1780 anciens militaires accompagnés par Défense Mobilité ont accédé à au moins un emploi dans les fonctions publiques.

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MbR*	TOTAL
MILITAIRES AYANT ACCÉDÉ À L'EMPLOI	134	759	887	1780
FEMMES	NC	NC	NC	397
HOMMES	NC	NC	NC	1383
RECLASSEMENTS ENREGISTRÉS**	147	856	1088	2091
FEMMES	NC	NC	NC	450
HOMMES	NC	NC	NC	2641

Source : DRH/MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire reclassé par Défense Mobilité dans les fonctions publiques en 2017.

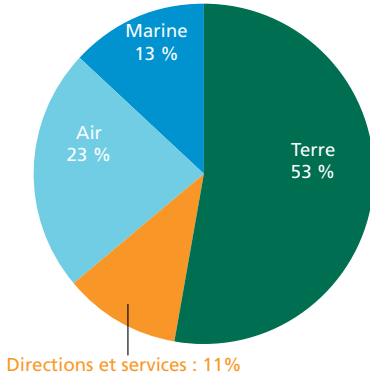
Lecture : en 2017, Défense mobilité a procédé à 147 reclassements d'officiers dans les fonctions publiques. Ceci a permis à 134 officiers d'accéder à l'emploi.

* Y compris volontaires.

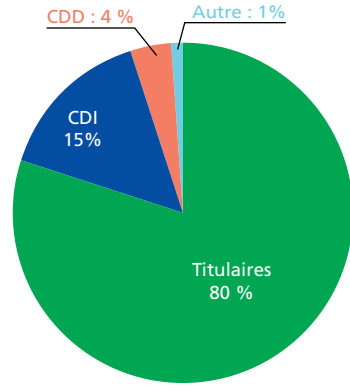
** Défense Mobilité accompagne ses candidats dans la durée. Ces derniers peuvent ainsi accéder à l'emploi à plusieurs reprises.

NC (non communiqué) : les données sexuées ne sont pas disponibles par catégories hiérarchiques.

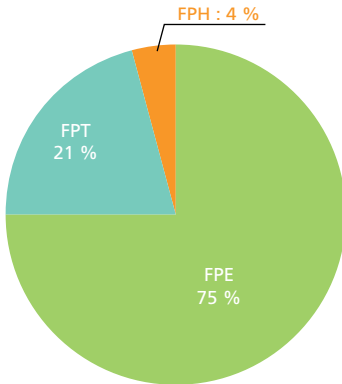
Répartition des reclassements par gestionnaire



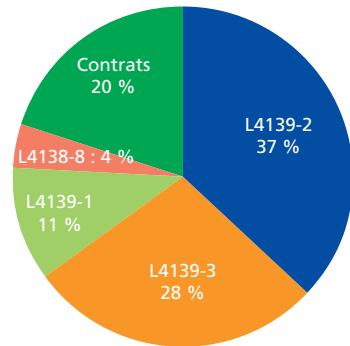
Répartition des reclassements par modalité de recrutement



Répartition des reclassements par fonction publique



Répartition des reclassements par procédure



NB: L.4138-8: Détachements ; L.4139-1: Concours ; L.4139-2: Détachements/intégrations ; L.4139-3: Emplois réservés.

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserve

7.3.2 — La réorientation professionnelle du personnel civil (hors fonctions publiques)

Au cours de l'année 2017, 147 civils ressortissants du ministère des armées se sont inscrits auprès de Défense Mobilité. Au total, 239 civils du ministère des armées ont été accompagnés.

Sur l'année, 23 civils accompagnés par Défense Mobilité ont accédé à au moins un emploi dans le secteur privé, au travers de 30 reclassements (dont 7 multi-reclassements).

Répartition du personnel civil reclassé, par catégorie

En effectifs physiques

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
CIVILS AYANT ACCÉDÉ À L'EMPLOI	3	1	13	6	23
FEMMES	2	0	8	0	10
HOMMES	1	1	5	6	13
RECLASSEMENTS ENREGISTRÉS*	3	3	18	6	30
FEMMES	2	1	12	0	15
HOMMES	1	2	6	6	15

Source : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel civil reclassé par Défense Mobilité dans le secteur privé en 2017.

Lecture : en 2017, Défense mobilité a procédé à 3 reclassements de civils de catégorie A ou de niveau I et a permis à 3 civils de catégorie A ou de niveau I d'accéder à l'emploi.

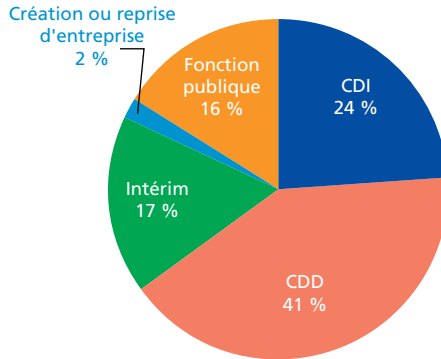
* Défense Mobilité accompagne ses candidats dans la durée. Ces derniers peuvent ainsi accéder à l'emploi à plusieurs reprises.

7.3.3 – L'accompagnement des conjoints vers l'emploi

En 2017, 3 420 conjoints ont été accompagnés par Défense Mobilité dont 1 567 pour la première fois.

Ce dispositif a conduit à 1 953 placements dans le secteur privé et les fonctions publiques, dont 850 sous forme de multi-placements ⁽¹⁶⁾.

Répartition des placements de conjoints selon le type d'emploi retrouvé



Dans le cadre du plan Famille lancé par la ministre des armées en octobre 2017, l'Agence renforce son offre de service au profit des conjoints, avec la mise en œuvre de prestations d'accompagnement complémentaires à celles de Pôle emploi (bilans de compétences, validations des acquis de l'expérience, prestations de préparation à l'emploi et financement de formations professionnelles).

Conçues en collaboration avec les FAFR et les associations de conjoints notamment, ces prestations visent à améliorer la condition du personnel et à fidéliser les compétences au sein des armées.

(16) Défense Mobilité accompagne ses candidats dans la durée. Ces derniers peuvent ainsi accéder à l'emploi à plusieurs reprises.



LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La prévention des risques professionnels – Les accidents de service ou de trajet et les maladies professionnelles – La lutte contre les faits de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel – Les absences – Les rythmes d'activité du personnel civil

Les conditions de travail du personnel sont présentées dans ce chapitre au travers de cinq thématiques :

- la prévention des risques professionnels : elle s'appuie sur un cadre réglementaire adapté aux activités du ministère et sur une évaluation des risques professionnels au sein de chaque organisme. Par ailleurs, le ministère réalise un suivi médical de son personnel, assuré par les médecins de prévention ;
- les accidents de service ou de trajet et les maladies professionnelles : s'agissant du personnel militaire, 2512 accidents et maladies professionnelles ont donné lieu en 2017 à la reconnaissance d'une invalidité. En 2016⁽¹⁾, 647 accidents du travail ou de service avec arrêt et 197 accidents de trajet avec arrêt ont été déclarés par le personnel civil. Dans le même temps, 89 maladies professionnelles ont été reconnues par l'administration. Toujours en 2016, 658 accidents et maladies professionnelles ont donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente partielle ;
- la lutte contre les cas de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel : la cellule Thémis assure leur prévention au travers d'un plan d'actions basé sur la sensibilisation de l'ensemble des militaires

Chiffres-clés

Accidents et maladies professionnelles du personnel civil en 2016 :

- 647 accidents du travail ou de service, avec arrêt ;
- 197 accidents de trajet avec arrêt ;
- 89 maladies professionnelles reconnues.

Absences pour raison familiale en 2017 :

- Militaires :
7210 militaires ont pris un congé de paternité ;
244 militaires ont pris un congé parental.
- Civils :
384 civils ont pris un congé de paternité ;
67 civils ont pris un congé parental.

Rythme de travail du personnel civil, en 2017 :

- 4513 agents à temps partiel ;
- 601 agents non titulaires 84-16 sont employés à temps incomplet.
- 135 agents en télétravail.

(1) Les données relatives aux accidents et aux maladies professionnelles présentées concernent 2016. En effet, les données 2017 ne peuvent pas être recueillies dans un délai compatible avec la publication du bilan social.

et des civils et la formation du personnel en situation d'encadrement. Elle recueille également les récits des victimes et leur propose un accompagnement juridique. En 2017, 76 victimes de faits présumés ont saisi la cellule Thémis ;

- les absences : elles comprennent les absences pour maladie et pour raisons familiales (congé paternités, congés parentaux, disponibilités). Un bilan des comptes épargne temps (CET) est également proposé.

En 2017, 1 220 730 journées ont été perdues du fait d'arrêts de travail du personnel militaire et 790 479 journées en raison d'arrêts de travail du personnel civil.

Par ailleurs, 7 210 militaires ont pris un congé de paternité d'une durée moyenne de 7,5 jours et 384 civils d'une durée moyenne de 11,2 jours.

En 2017, 33 529 civils du ministère des armées disposent d'un CET. Au total, 652 276 jours y sont stockés ;

- le rythme d'activité : cette thématique concerne uniquement le personnel civil. Elle traite notamment du temps partiel et du temps incomplet.

En décembre 2017, 4 513 agents travaillent à temps partiel, soit 7,5 % du personnel civil.

Parmi les agents non titulaires 84-16⁽²⁾, 601 sont employés à temps incomplet.

Par ailleurs, le ministère des armées a mis progressivement en place le télétravail au cours de l'année 2017. A la fin de cette année, 135 civils ont recours à ce nouveau mode d'organisation du travail.

(2) Agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Comparaison femme/homme

En 2017, sur les 1127 pensions versées pour la première fois ou à la suite d'une infirmité nouvelle, 77 concernaient des femmes militaires (6,8 %).

En 2016, à la suite d'accidents ou de maladies professionnelles, 31 titulaires féminins et 8 masculins ont bénéficié du versement d'une allocation temporaire d'invalidité. En outre, 58 femmes et 285 hommes, agents non titulaires ou ouvriers de l'Etat, ont bénéficié du versement d'une rente.

Les victimes, militaires et civiles, de faits présumés de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel qui ont contacté la cellule Thémis sont principalement des femmes (65 sur les 76 victimes recensées).

Que ce soit pour le personnel militaire ou le personnel civil, les congés parentaux ont très majoritairement été pris par des femmes en 2017 : 244 militaires dont 214 femmes et 67 civils dont 66 femmes.

Il en va de même pour les autres types d'absence pour raisons familiales :

- 96 titulaires dont 88 femmes sont en disponibilité pour accompagner des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance ;
- 824 civils du ministère dont 439 femmes sont en disponibilité pour convenance personnelle.

En décembre 2017, 4 513 agents exercent leurs fonctions à temps partiel dont 79,7 % sont des femmes.

Parmi les agents non titulaires 84-16⁽³⁾, 16,7 % des femmes sont employées à temps incomplet contre 6,8 % des hommes.

Les accidents et maladies professionnelles :

- Personnel militaire :
2512 invalidités :
 - 860 invalidités temporaires dont 803 concernent des hommes ;
 - 1 760 invalidités permanentes dont 1 652 concernent des hommes.
- Personnel civil :
658 invalidités permanentes partielles en 2016 dont 537 concernent des hommes.

Les absences pour raison familiale :

- 244 militaires sont en congé parental, dont 214 femmes ;
- 67 civils sont en congé parental, dont 66 femmes.

Le rythme d'activité :

- 4513 civils dont 3597 femmes ont exercé leurs fonctions à temps partiel ;
- 601 non titulaires 84-162 dont 356 femmes occupent un emploi à temps incomplet

(3) Agents non titulaire relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

8.1 — LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques professionnels occupe une place singulière au ministère des armées en raison du caractère technique, industriel ou spécifique d'une grande partie des activités du ministère des armées.

8.1.1 — Les dispositions relatives à la prévention des risques professionnels

Les orientations ministérielles en matière de santé et sécurité au travail (SST)

Fin 2014, le ministre a donné ses directives en matière de SST au chef d'état-major des armées (CEMA), au délégué général pour l'armement (DGA), au secrétaire général pour l'administration (SGA) et aux chefs d'état-major, pour la période 2015-2018. Elles s'articulent autour de quatre orientations prioritaires :

- l'amélioration continue du dispositif en matière de SST ;
- une meilleure connaissance des risques ;
- la prévention des risques psychosociaux (RPS) ;
- la prévention de l'exposition aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction.

Un plan ministériel comportant 32 actions a été établi en 2015. Au titre de l'année 2017, 4 nouvelles actions ont été mises en œuvre, notamment la diffusion du guide RPS et de l'instruction fixant l'organisation de la prévention et de la protection contre l'incendie au ministère des armées.

L'extension du cadre réglementaire en matière de SST

Depuis plus de 40 ans, le ministère des armées s'appuie sur un cadre réglementaire visant à préserver la santé et à assurer la sécurité au travail du personnel militaire et civil. Pourtant, certains militaires, placés auprès d'une autre autorité que celle du ministre des armées, ne bénéficient d'aucun cadre réglementaire en matière de santé et de sécurité au travail⁽⁴⁾.

Pour remédier à cette situation, l'article L.4123-19 du code de la défense⁽⁵⁾ prévoit que « des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique soient assurées aux militaires durant leur service selon des modalités fixées par décret en conseil d'État ». Celui-ci est en cours d'élaboration.

L'évaluation des risques

En 2014, une directive ministérielle⁽⁶⁾, diffusée aux grands subordonnés du ministre des armées, fixe les enjeux de la prévention des risques professionnels et rappelle la nécessité de maîtriser les méthodes d'évaluation de ces risques. Le chef d'organisme a, de ce fait, l'obligation d'évaluer, sur son périmètre, les risques professionnels existants et d'en transcrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Il lui appartient de mettre en place le plan d'actions associé.

(4) Les dispositions du décret n°2012-422 du 29 mars 2012 ne sont pas applicables aux formations militaires de la sécurité civile (FORMISC), aux structures internationales disposant de la personnalité juridique telles que le corps de réaction rapide européen (CRRE) ou le service de l'enseignement en Allemagne, aux participations extérieures (PARTEX) du ministère des armées, à la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, au bataillon de marins-pompiers de Marseille, au service militaire adapté et aux militaires attachés auprès d'une ambassade.

(5) Article 3 de l'ordonnance n°2016-982 du 20 juillet 2016.

(6) Directive n°3258/DEF/CGA du 9 avril 2014 (BOC n° 30 du 13 juin 2014, texte n°2).

Au 31 décembre 2016, 716 organismes sur 851 disposent d'un DUERP initial (84%). Parmi eux, 544 ont évalué les RPS et 452 organismes ont retranscrit les résultats de l'évaluation dans leur DUERP.

Le contrôle de la prévention des risques professionnels : l'inspection du travail dans les armées

L'existence d'un système d'inspections dédié placé au sein du contrôle général des armées vient compléter le dispositif ministériel de prévention des risques professionnels. Ces inspections sont au nombre de quatre, l'inspection du travail dans les armées (ITA), l'inspection pour la radioprotection de défense (IRAD), l'inspection de la médecine de prévention dans les armées (IMPA) et l'inspection technique pour la protection contre l'incendie (ITPCI). Regroupées dans un « pôle travail », elles forment un ensemble pluridisciplinaire à même de couvrir l'ensemble du champ des risques professionnels auxquels le personnel servant dans les organismes du ministère des armées, civils et militaires, est susceptible d'être exposé dans son travail.

L'inspection du travail dans les armées occupe une place toute particulière dans ce système. Elle assure deux missions principales :

- elle contrôle l'application de la réglementation relative à la santé et sécurité au travail au bénéfice des agents militaires et civils du ministère à l'instar du dispositif existant dans la fonction publique d'Etat ;
- elle exerce les missions de l'inspection du travail du régime général en contrôlant l'application du droit du travail à l'endroit des salariés des entreprises travaillant au sein des emprises du ministère.

L'inspection est composée d'agents de contrôle, militaires et civils, ayant la qualité d'inspecteurs du travail dans les armées, assimilés par dispositions légales et réglementaires aux agents de contrôle du régime général. À ce titre, ils sont munis d'une commission du ministre des armées et sont assermentés.

En 2017, le « pôle travail » a conduit plus de 500 inspections d'organismes du ministère (services civils, établissements industriels et formations militaires) et contrôlé plus de 150 chantiers civils dans les emprises du ministère. Les inspections du « pôle travail » assurent par ailleurs l'instruction de dossiers nombreux et divers (amiante, études de sécurité pyrotechnique, dérogations au temps de travail, avis sur des projets de textes réglementaires, décisions administratives, avis à procureur...), l'appui et le conseil aux chefs d'organisme et, selon les circonstances, interviennent en cas d'accident grave ou de situation de souffrance au travail.

Chaque année, le ministre des armées arrête un plan de missions sur proposition du contrôle général des armées qui détermine les directives particulières (ex. contrôle de la réglementation amiante) et les axes prioritaires de l'action des inspecteurs. Il en est rendu compte à l'occasion d'un rapport annuel d'activité qui fait des propositions à la ministre en matière d'organisation, d'évolution de la réglementation SST et de prévention des risques.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.1.2 – La médecine de prévention

Le bilan de suivi médical

Chaque année, la direction centrale du service de santé des armées (DCSSA) réalise une synthèse chiffrée des rapports annuels établis par les directions générales du service de santé des armées et les directions interarmées du service de santé au titre de l'année précédente.

Le bilan 2017, établi au titre de l'exercice 2016, indique que :

- pour le personnel civil :
 - 61 669 agents civils affectés en métropole sont suivis au titre de la médecine de prévention ;
 - le taux de réalisation des visites médicales systématiques du personnel en surveillance médicale renforcée (SMR) est de 45 % en 2016 ;
 - le taux de réalisation des autres visites, précédemment dénommées surveillance médicale simple, s'élève à 30 % ;
- pour le personnel militaire :
 - 50 516 militaires affectés en métropole sont suivis au titre de la médecine de prévention, dans le cadre de visites médicales renforcées ;
 - le taux de réalisation des visites médicales renforcées est de 16,4 %.

L'activité des médecins de prévention ⁽⁷⁾

En 2016, 169 médecins de prévention sont intervenus au bénéfice du personnel militaire et civil. Tous n'exercent pas cette activité à temps plein pour le ministère des armées. Leur intervention équivaut à 32 ETP.

Nombre de demandes de visites spontanées aux médecins de prévention pour 100 agents en 2016

NOMBRE DE DEMANDES DE VISITE SPONTANÉE AUX MÉDECINS DE PRÉVENTION	
POUR 100 PERSONNELS CIVILS	7,4
POUR 100 PERSONNELS MILITAIRES	7,5*

Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil.

Lecture : En moyenne, pour 100 civils du ministère des armées, 7,4 demandes de visite spontanée aux médecins de prévention ont été recensées au titre de l'année 2016.

* Ne sont comptabilisés que les militaires suivis dans le cadre d'une surveillance médicale renforcée (SMR).

(7) Ce bilan est établi sur la base des données fournies par le rapport annuel de médecine de prévention au titre de l'année 2016. Conformément aux orientations ministérielles relatives aux risques psychosociaux (RPS), cet indicateur distingue le personnel civil du personnel militaire.

8.2 — LES ACCIDENTS DE SERVICE OU DE TRAJET ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

8.2.1 — Le personnel militaire

Les accidents de service ou de trajet

Les données ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec les échéances de publication du bilan social 2017.

Les invalidités

Répartition des accidents et maladies professionnelles de militaires ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire ou permanente, par gestionnaire et par sexe

	ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELLES AYANT DONNÉ LIEU À RECONNAISSANCE D'INVALIDITÉ		
	TEMPORAIRE	PERMANENTE	TOTAL
TERRE	649	1 047	1 696
FEMMES	30	63	93
HOMMES	619	984	1 603
MARINE	59	161	220
FEMMES	6	8	14
HOMMES	53	153	206
AIR	63	136	199
FEMMES	10	18	28
HOMMES	53	118	171
GENDARMERIE*	72	268	340
FEMMES	4	11	15
HOMMES	68	257	325
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	17	40	57
FEMMES	7	8	15
HOMMES	10	32	42
TOTAL	860	1 652	2 512
FEMMES	57	108	165
HOMMES	803	1 544	2 347

Source: DRHMD/SA2P/P.

Champ: ensemble des militaires ayant connu un accident ou une maladie professionnelle ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire ou permanente en 2017.

Lecture: en 2017, 30 accidents ou maladies professionnelles déclarés par des militaires féminins de l'armée de terre ont donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire.

* Faute de pouvoir différencier les gendarmes placés sous PME A du ministère des armées, les valeurs affichées globalisent l'ensemble de la Gendarmerie.

** SSA, SEA, DGA, SCA, APM, CGA et SID.

Les infirmités

Répartition des infirmités prises en compte pour la première fois en 2017 et des pensions attribuées pour la première fois ou suite à une infirmité nouvelle en 2017, par gestionnaire et par sexe

	NOMBRE D'INFIRMITÉS PRISES EN COMPTE POUR LA PREMIÈRE FOIS EN 2017			NOMBRE DE PENSIONS ATTRIBUÉES POUR LA PREMIÈRE FOIS OU À LA SUITE D'UNE INFIRMITÉ NOUVELLE EN 2017
	À LA SUITE D'ACCIDENTS DE SERVICE OU DE TRAJET	À LA SUITE DE MALADIES DE PROFESSIONNELLES	TOTAL	
	TERRE	826	25	
FEMMES	36	1	37	44
HOMMES	790	24	814	785
MARINE	76	34	110	100
FEMMES	8	0	8	6
HOMMES	68	34	102	94
AIR	106	3	109	80
FEMMES	9	1	10	12
HOMMES	97	2	99	68
GENDARMERIE*	110	5	115	98
FEMMES	8	0	8	8
HOMMES	102	5	107	90
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES***	14	2	16	20
FEMMES	6	1	7	7
HOMMES	8	1	9	13
TOTAL	1 132	69	1 201	1 127
FEMMES	67	3	70	77
HOMMES	1 065	66	1 131	1 050

Source : DRHMD/SA2P/P.

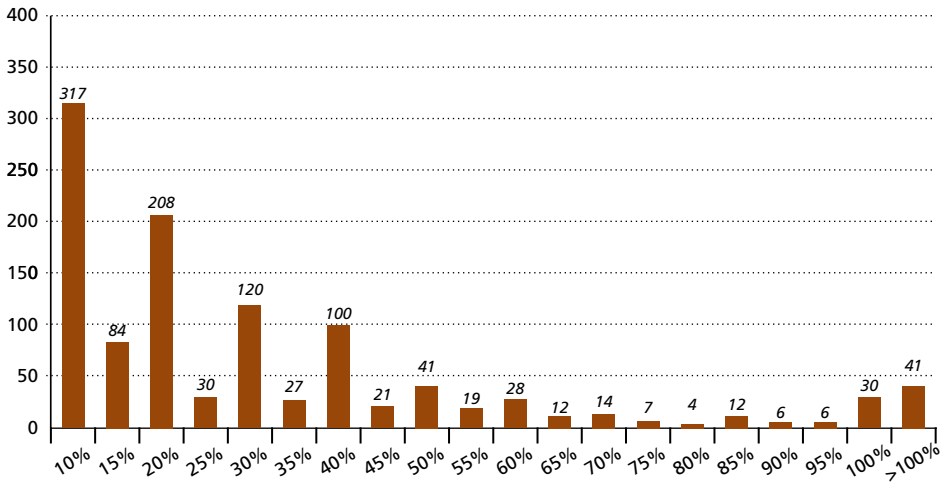
Champ : ensemble des militaires ayant reçu une pension d'invalidité pour la première fois ou suite à une infirmité nouvelle en 2017.

Lecture : 826 infirmités contractées par des militaires de l'armée de terre (36 femmes et 790 hommes) à la suite d'un accident de service ou de trajet, ont été prises en compte pour la première fois en 2017.

* Faute de pouvoir différencier les gendarmes placés sous PME A du ministère des armées, les valeurs affichées globalisent l'ensemble de la Gendarmerie.

** DGA, SSA, SEA, SCA, APM, CGA et SID.

Répartition des pensions allouées en 2017, par taux d'invalidité global



Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des militaires ayant bénéficié d'une pension d'invalidité pour la première fois ou pour une infirmité nouvelle en 2017.

Lecture : en 2017, 317 pensions ont été allouées pour un taux d'invalidité de 10 %.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.2.2 – Le personnel civil

Les accidents du travail ou de service, les accidents de trajet et les maladies professionnelles en 2016 ⁽⁸⁾

Répartition des accidents du travail ou de service, par employeur et par sexe

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
ACCIDENTS DU TRAVAIL OU DE SERVICE	246	92	107	24	123	394	97	1 083
FEMMES	67	30	24	3	69	202	26	421
HOMMES	179	62	83	21	54	192	71	662
DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT	154	66	66	16	72	226	47	647
FEMMES	41	22	12	1	36	112	12	236
HOMMES	113	44	54	15	36	114	35	411
DONT DÉCÈS	0	0	0	0	0	0	0	0
FEMMES	0	0	0	0	0	0	0	0
HOMMES	0	0	0	0	0	0	0	0
NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES	4 138	1 290	1 510	398	1 253	4 604	750	13 943
FEMMES	912	324	305	14	679	2 235	253	4 722
HOMMES	3 226	966	1 205	384	574	2 369	497	9 221

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des accidents du travail ou de service du personnel civil déclarés en 2016.

Lecture : en 2016, 67 accidents du travail ou de service ont été déclarés par des femmes civiles employées dans l'armée de terre.

* EMA et organismes interarmées.

Répartition des accidents du travail ou de service avec arrêt, par sexe et par statut

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	184	131	315
NON TITULAIRES	16	23	39
OUVRIERS DE L'ÉTAT	36	257	293
TOTAL	236	411	647

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des accidents du travail ou de service avec arrêt déclarés par le personnel civil en 2016.

Lecture : en 2016, 184 accidents du travail ou de service avec arrêt ont été déclarés par des femmes titulaires.

(8) Les données présentées relatives aux accidents de service concernent l'année 2016. Celles relatives à l'année 2017 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec la publication du bilan social 2017.

Répartition des accidents de trajet, par employeur et par sexe

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
ACCIDENTS DE TRAJET	58	28	39	0	52	84	34	295
FEMMES	25	14	8	0	36	49	14	146
HOMMES	33	14	31	0	16	35	20	149
DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT	42	18	25	0	33	58	21	197
FEMMES	18	9	4	0	23	38	8	100
HOMMES	24	9	21	0	10	20	13	97
DONT DÉCÈS	0	0	0	0	0	0	0	0
FEMMES	0	0	0	0	0	0	0	0
HOMMES	0	0	0	0	0	0	0	0
NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES	962	453	780	0	840	1794	618	5447
FEMMES	486	221	41	0	544	1412	123	2827
HOMMES	476	232	739	0	296	382	495	2620

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des accidents de trajet déclarés par le personnel civil en 2016.

Lecture : en 2016, 25 accidents de trajet ont été déclarés par des femmes civiles employées dans l'armée de terre.

*EMA et organismes interarmées.

Répartition des accidents de trajet avec arrêt, par sexe et par statut

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	75	40	115
NON TITULAIRES	13	4	17
OUVRIERS DE L'ÉTAT	12	53	65
TOTAL	100	97	197

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble des accidents de trajet déclarés par le personnel civil en 2016.

Lecture : en 2016, 75 accidents de trajet avec arrêt ont été déclarés par des femmes titulaires.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des maladies professionnelles déclarées, par employeur et par sexe

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
MALADIES DÉCLARÉES	52	22	25	3	18	41	3	164
FEMMES	17	8	8	0	7	31	1	72
HOMMES	35	14	17	3	11	10	2	92
MALADIES RECONNUES	33	8	17	2	13	13	3	89
FEMMES	8	2	5	0	5	10	1	31
HOMMES	25	6	12	2	8	3	2	58
DONT DÉCÈS	0	0	0	0	0	0	0	0
FEMMES	0	0	0	0	0	0	0	0
HOMMES	0	0	0	0	0	0	0	0
NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES	2090	599	1 141	94	504	988	301	5717
FEMMES	592	105	392	0	119	642	58	1 908
HOMMES	1 498	494	749	94	385	346	243	3 809

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des maladies professionnelles déclarées par le personnel civil en 2016.

Lecture : en 2016, 17 maladies professionnelles ont été déclarées par des femmes civiles employées dans l'armée de terre.

* EMA et organismes interarmées.

Répartition des maladies professionnelles reconnues, par sexe et par statut

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	22	10	32
NON TITULAIRES	4	3	7
OUVRIERS DE L'ÉTAT	5	45	50
TOTAL	31	58	89

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des maladies professionnelles reconnues par l'administration en 2016.

Lecture : en 2016, 22 maladies professionnelles déclarées par des femmes titulaires ont été reconnues par l'administration.

Les invalidités en 2016 ⁽⁹⁾**Répartition des accidents du travail ou de service, des accidents de trajet ou des maladies professionnelles ayant donné lieu à une invalidité permanente partielle, par statut et par sexe**

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
ACCIDENTS DU TRAVAIL OU DE SERVICE	30	23	177	230
FEMMES	19	9	19	47
HOMMES	11	14	158	183
ACCIDENTS DE TRAJET	14	4	64	82
FEMMES	8	2	17	27
HOMMES	6	2	47	55
MALADIES PROFESSIONNELLES	27	1	318	346
FEMMES	24	0	23	47
HOMMES	3	1	295	299
TOTAL	71	28	559	658
FEMMES	51	11	59	121
HOMMES	20	17	500	537

Source: DRHMD/SA2P/P.

Champ: ensemble des accidents et maladies professionnelles ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente partielle reconnue par l'administration en 2016.

Lecture: en 2016, 19 invalidités permanentes partielles ont été attribuées à des femmes titulaires à la suite d'accidents du travail ou de service.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

(9) Les données présentées relatives aux accidents de service concernent l'année 2016. Celles relatives à l'année 2017 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec la publication du bilan social 2017.

Répartition des accidents de service, des accidents de trajet et des maladies professionnelles du personnel titulaire ayant donné lieu à l'attribution d'une allocation temporaire d'invalidité, par catégorie et par sexe

	ACCIDENTS DU TRAVAIL OU DE SERVICE		ACCIDENTS DE TRAJET		MALADIES PROFESSIONNELLES		TOTAL	
	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP*) EN %	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP*) EN %	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP*) EN %	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP*) EN %
CAT. A	1	20,0	1	10,0	2	5,0	4	10,0
FEMMES	0	-	1	10,0	1	5,0	2	7,5
HOMMES	1	20,0	0	-	1	5,0	2	12,5
CAT. B	0	-	2	40,5	1	4,0	3	28,3
FEMMES	0	-	2	40,5	1	4,0	3	28,3
HOMMES	0	-	0	-	0	-	0	-
CAT. C	5	10,0	3	36,6	24	4,4	32	8,3
FEMMES	2	10,0	2	40,0	22	4,4	26	7,5
HOMMES	3	10,0	1	30,0	2	4,5	6	11,5
TOTAL	6	11,6	6	33,5	27	4,4	39	10,0
FEMMES	2	10,0	5	34,2	24	4,4	31	9,5
HOMMES	4	12,5	1	30,0	3	4,3	8	11,7

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des titulaires ayant bénéficié d'un versement d'une allocation temporaire d'invalidité en 2016, à la suite d'un accident de service ou de trajet ou une maladie professionnelle.

Lecture : en 2016, 1 allocation partielle à un taux moyen de 20,0 % a été attribuée à un homme titulaire de catégorie A à la suite d'un accident de service.

* Invalidité permanente partielle.

Répartition des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles du personnel non titulaire et ouvrier de l'État ayant donné lieu au versement d'une rente

	RENTES PAYÉES			TOTAL
	CAPITAUX IPP* < 10 %	IPP* > 10 % ET < 50 %	IPP* ≥ 50 %	
ACCIDENTS DU TRAVAIL	117	38	2	157
FEMMES	22	4	0	26
HOMMES	95	34	2	131
ACCIDENTS DE TRAJET	36	14	0	50
FEMMES	13	2	0	15
HOMMES	23	12	0	35
MALADIES PROFESSIONNELLES	73	52	11	136
FEMMES	5	12	0	17
HOMMES	68	40	11	119
TOTAL	226	104	13	343
FEMMES	40	18	0	58
HOMMES	186	86	13	285

Source : DRH-MD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire et ouvrier de l'État ayant bénéficié du versement d'une rente suite à un accident du travail ou de trajet ou une maladie professionnelle en 2016.

Lecture : en 2016, 22 rentes pour une IPP inférieure à 10% ont été attribuées à des femmes non titulaires ou ouvriers de l'État à la suite d'un accident du travail.

* Invalidité permanente partielle.

8.3 — LA PRÉVENTION DES FAITS DE HARCELEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

8.3.1 — Écoute Défense

Le traitement institutionnel de la souffrance au travail relève de la responsabilité de l'employeur. Pour prendre en compte les situations qui n'auraient pas été décelées à ce niveau, le dispositif Écoute défense (ED) a été créé en 2013. Il offre une ligne directe d'écoute, d'information et d'orientation pour le personnel, militaire et civil, exposé en service à des situations de stress opérationnel et des traumatismes psychiques⁽¹⁰⁾. Depuis 2015, son périmètre d'action est étendu à la prise en charge psychologique de victimes de harcèlement moral et de discrimination.

(10) Des psychologues cliniciens du SSA assurent, à tour de rôle, une astreinte téléphonique, 24h/24 et 7j/7 au numéro suivant : 08 08 800 321.

8.3.2 – La cellule Themis

Dans le cadre d'un plan d'action global visant à combattre efficacement les cas de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel (HDV-S) au sein du ministère, la cellule dite « Thémis » a été mise en place.

Les dossiers instruits par la cellule Thémis

Cette cellule écoute les victimes et leur propose un appui juridique, qui peut s'inscrire dans la durée. Elle est également habilitée à conseiller le commandement.

En 2017, 76 victimes de faits présumés ont saisi la cellule.

Parfois, un fait correspond à plusieurs victimes. Par exemple, en matière de captation ou diffusion d'images, les 5 faits présumés commis concernent 11 victimes.

On constate que :

- la répartition des signalements reste globalement stable dans le temps ;
- la grande majorité des signalements (près de 90 %) est le fait de femmes ;
- le « harcèlement sexuel » reste l'infraction la plus déclarée.

Le tableau ci-dessous recense les faits présumés, basés sur les déclarations des victimes. Les juristes de la cellule ont qualifié ces déclarations. Celles-ci devront être confirmées par le juge. Ces statistiques recouvrent des signalements de viol ou tentative de viol, d'agression sexuelle ou de harcèlement sexuel selon les définitions des articles 222-23, 222-22 et 222-33 du Code pénal.

Répartition du nombre de victimes de faits de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel, par sexe et par type d'infraction

	VICTIMES CONCERNÉES			FAITS PRÉSUMÉS COMMIS*
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
VIOL/TENTATIVE DE VIOL	6	1	7	6
AGRESSION SEXUELLE	16	1	17	17
HARCÈLEMENT SEXUEL	26	6	32	31
CAPTATION D'IMAGE-VOYEURISME	11	0	11	5
DISCRIMINATION (DONT HOMOPHOBIE)	3	2	5	5
HARCÈLEMENT SEXISTE	3	1	4	3
TOTAL	65	11	76	67

Source : CGA/PRB/Cellule « Thémis ».

Champ : ensemble du personnel militaire et civil déclarant en 2017 avoir été victime de harcèlement, de discrimination ou de violence à caractère sexuel.

Lecture : la cellule Thémis a été saisie pour 6 faits présumés de viol ou tentative de viol commis en 2017.

* Plusieurs victimes peuvent être concernées par un même fait présumé avoir été commis.

Les actions de prévention et de sensibilisation

Au titre de la prévention, la cellule Thémis a participé en 2017 au plan de formation contre les HDV-S qui prévoit que tout personnel militaire ou civil (en école, en centre de formation ou en emploi) reçoive au moins une fois dans sa carrière une sensibilisation adaptée selon son grade et son niveau de responsabilité.

Cette sensibilisation comporte une partie relative à la définition des infractions sexuelles et précise que :

- les infractions sexuelles sont des crimes ou des délits ;
- les sanctions disciplinaires sont indépendantes des sanctions pénales ;
- le ministère applique une politique de « tolérance zéro » dans ce domaine.

Pour cela, la cellule Thémis dispose de supports didactiques et harmonisés visant à :

- savoir se comporter (« kit de prévention » comprenant trois films d'animation et un livret d'accompagnement pédagogique, réalisé en liaison avec la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF)) ;
- savoir anticiper, réagir, intervenir (conférences à orientation juridique illustrées de cas concrets et de quiz adaptés aux grades et aux fonctions des auditeurs).

En 2017, la cellule Thémis a également organisé deux journées d'enseignement pour 120 formateurs relais, chargés du fait de leur fonction de diffuser un message harmonisé. Des supports de formations sont disponibles et un enseignement par e-learning, pour le personnel ne passant pas en centre de formation, est en cours de finalisation avec l'EMM. En outre, plus de 1 600 cadres ou futurs cadres (commandants d'unités, cadres et référents mixités, conseillers techniques sociaux, aumôniers...) ont été sensibilisés sous la forme de conférences magistrales organisées par la cellule Thémis au sein des organismes de formation.

L'EMA et la DAJ complètent cette sensibilisation par une formation spécifique pour les militaires qui partent en opération extérieure.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.4 — LES ABSENCES

8.4.1 — Les absences pour maladie

Le personnel militaire

Répartition des jours d'arrêt de travail du personnel militaire, par motif

En jours

	NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT
CONGÉ DE MALADIE	1 088 670
CONGÉ DE LONGUE DURÉE POUR MALADIE	88 479
CONGÉ DE LONGUE MALADIE	43 581
TOTAL	1 220 730

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant pris des jours d'arrêt de travail pour maladie en 2017.

Lecture : en 2017, 1 088 670 jours ont été perdus par le personnel militaire suite à des congés de maladie.

Le personnel civil

Répartition des jours d'arrêts de travail du personnel civil, par statut et par motif

En jours

	TITULAIRES	NON TITULAIRES*	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
MALADIE ORDINAIRE	275 012	33 243	118 790	427 045
LONGUE MALADIE	106 770	-	23 819	130 589
MALADIE DE LONGUE DURÉE ET POUR GRAVE MALADIE	-	12 729	-	12 729
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	116 033	-	48 237	164 270
ACCIDENT DU TRAVAIL IMPUTABLE AU SERVICE	19 015	921	15 602	35 538
MALADIE PROFESSIONNELLE	3 274	34	4 748	8 056
DISPONIBILITÉ D'OFFICE**	12 252	-	-	12 252
TOTAL	532 356	46 927	211 196	790 479

Source : DRH-MD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble des agents titulaires, non titulaires sur emploi permanent et ouvriers de l'État sous PMEA du ministère des armées ayant pris des jours d'arrêt de travail pour maladie en 2017 (hors DGSE).

Lecture : en 2017, 275 012 jours ont été perdus par des titulaires suite à un congé de maladie ordinaire.

* Sur un emploi permanent.

** État de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercer des fonctions.

8.4.2 — Les absences pour raison familiale

Le personnel militaire

Répartition des militaires ayant pris un congé de paternité ⁽¹¹⁾ et nombre moyen de jours pris, par statut et par catégorie

		NOMBRE DE MILITAIRES AYANT PRIS UN CONGÉ DE PATERNITÉ	NOMBRE MOYEN DE JOURS* PRIS
MILITAIRES DE CARRIÈRE	OFFICIERS	839	8,0
	SOUS-OFFICIERS	1 435	6,8
	S/ENSEMBLE	2 274	7,3
MILITAIRES SOUS CONTRAT	OFFICIERS	274	6,3
	SOUS-OFFICIERS	1 893	7,9
	MDR	2 762	7,5
	VOLONTAIRES	7	7,9
	S/ENSEMBLE	4 936	7,6
ENSEMBLE	7 210	7,5	

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire masculin sous PME A du ministère des armées ayant pris des jours de congé de paternité en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, 839 officiers de carrière ont pris un congé de paternité d'une durée moyenne de 8,0 jours.

* Hors les 3 jours de congés de naissance.

Répartition des congés parentaux pris par les militaires, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	CARRIÈRE	CONTRAT	TOTAL
FEMMES	102	112	214
HOMMES	18	12	30
TOTAL	120	124	244

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en congé parental en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, 102 femmes militaires de carrière étaient en congé parental.

(11) Le congé de paternité est accordé, sur demande du père, pour une durée de 11 jours consécutifs, y compris week end, et non fractionnables ou pour une durée de dix-huit jours en cas de naissances multiples.

Répartition du personnel militaire en congés liés à la famille d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, par motif, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	CARRIÈRE			CONTRAT			TOTAL		
	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL
CONGÉS D'ADOPTION	1	1	2	0	0	0	1	1	2
CONGÉS DE PRÉSENCE PARENTALE	1	1	2	0	0	0	1	1	2
CONGÉS POUR CONVENANCE PERSONNELLE	1	1	2	0	2	2	1	3	4
CONGÉS DE SOLIDARITÉ FAMILIALE	1	0	1	0	0	0	1	0	1
TOTAL	4	3	7	0	2	2	4	5	9

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs du ministère des armées bénéficiant d'un congé lié à la famille d'une durée supérieure à six mois en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, 1 femme militaire de carrière était en congé d'adoption.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Le personnel civil

Répartition des agents civils ayant pris un congé de paternité⁽¹²⁾ et nombre moyen de jours pris, par statut et par catégorie

	NOMBRE D'AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ DE PATERNITÉ		NOMBRE MOYEN DE JOURS* PRIS
TITULAIRES	CAT. A	30	10,9
	CAT. B	60	11,1
	CAT. C	73	11,1
	S/ENSEMBLE	163	11,0
NON TITULAIRES	Niv. I	102	11,4
	Niv. II	12	11,0
	Niv. III	8	11,0
	S/ENSEMBLE	122	11,4
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	85	11,3
	CHEFS D'ÉQUIPE	2	11,0
	TSO	12	10,8
	S/ENSEMBLE	99	11,2
ENSEMBLE	384	11,2	

Source: DRHMD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ: ensemble du personnel civil masculin sous PMEA du ministère des armées (hors DGSE) ayant pris un congé de paternité en 2017.

Lecture: en 2017, 30 agents titulaires de catégorie A ont pris un congé de paternité, d'une durée moyenne de 10,9 jours.

* Hors les 3 jours de congé de naissance.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

(12) Le congé de paternité est accordé, sur demande du père, pour une durée de 11 jours consécutifs, y compris week-end, et non fractionnables ou pour une durée de dix-huit jours en cas de naissances multiples.

Répartition des agents civils en congé parental, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FEMMES	58	6	2	66
HOMMES	1	0	0	1
TOTAL	59	6	2	67

Source : DRH-MD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées (hors DGSE) bénéficiant d'un congé parental en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, 58 femmes titulaires étaient en congé parental.

Répartition des agents civils en disponibilité, par motif, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN FIN DE VIE OU EN SITUATION DE DÉPENDANCE	96	4	4	104
FEMMES	88	3	3	94
HOMMES	8	1	1	10
CONVENANCES PERSONNELLES	665	107	52	824
FEMMES	396	32	11	439
HOMMES	269	75	41	385
TOTAL	761	111	56	928
FEMMES	484	35	14	533
HOMMES	277	76	42	395

Source : DRH-MD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées (hors DGSE) ayant pris une disponibilité d'une durée égale ou supérieure à 6 mois en 2017.

Lecture : en 2017, 88 femmes titulaires ont pris une disponibilité égale ou supérieure à 6 mois pour accompagner une personne en fin de vie ou en situation de dépendance.

8.4.3 — Le compte épargne-temps

Bilan de l'utilisation des comptes épargne-temps (CET) en 2017, par sexe

	NOMBRE D'AGENTS AYANT UN CET*	NOMBRE D'AGENTS AYANT DÉPOSÉ AU MOINS 1 JOUR SUR LEUR CET	NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS VERSÉS SUR UN CET	NOMBRE DE JOURS DE CET UTILISÉS DANS L'ANNÉE	NOMBRE DE JOURS STOCKÉS SUR LES CET*
FEMMES	14 948	9 397	55 179	12 508	278 512
HOMMES	18 581	13 076	75 914	25 221	373 764
TOTAL	33 529	22 473	131 093	37 729	652 276

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées (hors DGSE) ayant un CET en décembre 2017.
Lecture : en décembre 2017, 14 948 femmes civiles disposent d'un CET.

* Situation en décembre 2017.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.5 — LES RYTHMES D'ACTIVITÉ DU PERSONNEL CIVIL

8.5.1 — Le travail à temps partiel

Sur l'ensemble du personnel civil, 4 513 agents exerçaient leurs fonctions à temps partiel, en décembre 2017, soit 7,5 % des effectifs civils du ministère des armées.

Répartition des agents à temps partiel, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	2 941	475	3 416
CAT. A+	5	2	7
CAT. A (HORS A+)	260	103	363
CAT. B	848	227	1 075
CAT. C	1 828	143	1 971
NON TITULAIRES	350	177	527
Niv. I	225	105	330
Niv. II	35	13	48
Niv. III	90	59	149
OUVRIERS DE L'ÉTAT	306	264	570
OUVRIERS	60	44	104
CHEFS D'ÉQUIPE	9	15	24
TSO	237	205	442
TOTAL	3 597	916	4 513

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées travaillant à temps partiel en décembre 2017.
Lecture : en décembre 2017, 5 femmes titulaires de catégorie A+ travaillent à temps partiel.

Répartition des agents civils à temps partiel, par quotité de travail, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL						
	MOINS DE 50 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	TOTAL
TITULAIRES	1	90	56	63	2390	816	3416
FEMMES	1	79	47	54	2073	687	2941
HOMMES	0	11	9	9	317	129	475
NON TITULAIRES	15	111	13	11	304	73	527
FEMMES	3	60	8	9	218	52	350
HOMMES	12	51	5	2	86	21	177
OUVRIERS DE L'ÉTAT	0	17	4	11	404	134	570
FEMMES	0	7	3	6	213	77	306
HOMMES	0	10	1	5	191	57	264
TOTAL	16	218	73	85	3098	1023	4513
FEMMES	4	146	58	69	2504	816	3597
HOMMES	12	72	15	16	594	207	916

Source: DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées travaillant à temps partiel en décembre 2017.

Lecture: en décembre 2017, 3416 agents titulaires travaillaient à temps partiel au sein du ministère dont 1 avec une quotité de temps de travail inférieure à 50 %.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

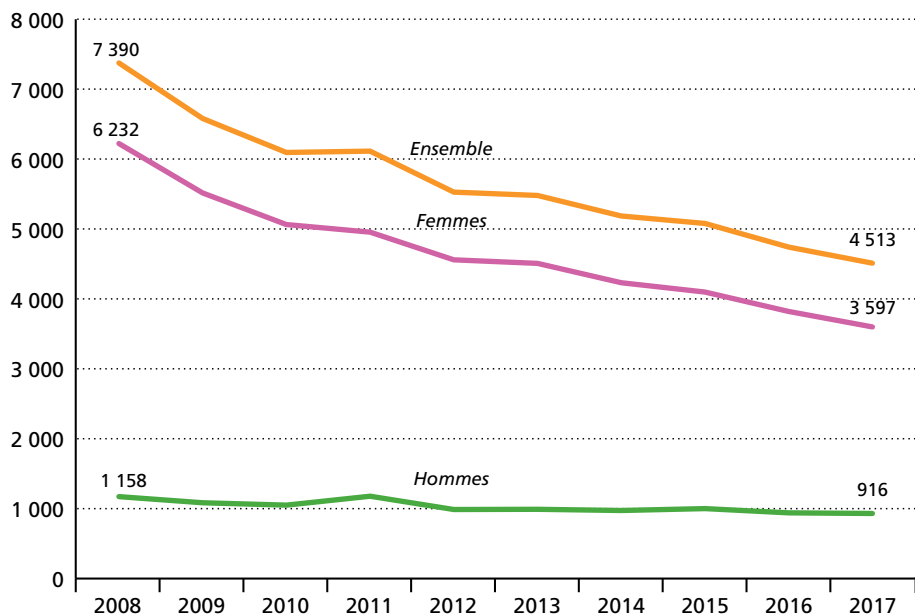
Politique sociale

Réserve

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserve

Évolution sur 10 ans du nombre d'agents à temps partiel, par sexe

En effectifs physiques



Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées travaillant à temps partiel entre 2008 et 2017.
Lecture : en décembre 2017, 916 agents civils masculins travaillent à temps partiel au sein du ministère.

Répartition des agents à temps plein passant à temps partiel en 2017, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
TITULAIRES	358	93	451	Flux de personnel
CAT. A+	1	1	2	Caractéristiques du personnel
CAT. A (HORS A+)	37	21	58	
CAT. B	104	47	151	
CAT. C	216	24	240	Parcours professionnels
NON TITULAIRES	49	44	93	
Niv. I	36	33	69	
Niv. II	6	4	10	Dépenses liées au personnel
Niv. III	7	7	14	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	27	61	88	
TSO	7	8	15	Formation
CHEFS D'ÉQUIPE	1	2	3	
OUVRIERS	19	51	70	Reconversion
TOTAL	434	198	632	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées étant passé à temps partiel en 2017.

Lecture : en 2017, 1 femme titulaire de catégorie A+ travaillant à temps plein est passée à temps partiel.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des agents à temps partiel passant à temps plein en 2017, par sexe, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	408	93	501
CAT. A+	1	0	1
CAT. A (HORS A+)	48	18	66
CAT. B	122	41	163
CAT. C	237	34	271
NON TITULAIRES	48	24	72
Niv. I	26	8	34
Niv. II	2	5	7
Niv. III	20	11	31
OUVRIERS DE L'ÉTAT	35	74	109
TSO	6	16	22
CHEFS D'ÉQUIPE	0	4	4
OUVRIERS	29	54	83
TOTAL	491	191	682

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées étant passé à temps plein en 2017.

Lecture : en 2017, 1 femme titulaire de catégorie A+ à temps partiel a repris une activité à temps plein.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.5.2 — Le temps incomplet

Le travail à temps incomplet est distinct du travail à temps partiel. Le temps incomplet peut être utilisé lorsque les besoins du service ne nécessitent pas un emploi à temps complet. Pour être qualifié de temps incomplet, la durée du temps de travail doit être inférieure ou égale à 70 % de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

De fait, le temps incomplet ne concerne que les agents non titulaires 84-16 ⁽¹³⁾ (y compris les ICT/TCT et les vacataires).

Si un agent à temps partiel peut passer à temps plein, un agent à temps incomplet, lui, ne peut pas accéder à un emploi à temps complet. Un agent qui occupe un poste à temps complet peut, s'il le souhaite, exercer une activité à temps partiel.

Répartition des agents non titulaires 84-16 à temps complet et incomplet, par niveau et par sexe

En effectifs physiques

		TEMPS COMPLET	TEMPS INCOMPLET
Niv. I	FEMMES	1 023	193
	HOMMES	2 496	114
	S/TOTAL	3 519	307
Niv. II	FEMMES	193	19
	HOMMES	542	12
	S/TOTAL	735	31
Niv. III	FEMMES	555	144
	HOMMES	311	119
	S/TOTAL	866	263
TOTAL	FEMMES	1 771	356
	HOMMES	3 349	245
		5 120	601

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des agents non titulaires 84-16 en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, 1 023 femmes civiles non titulaires 84-16 de niveau I sont employées à temps complet.

(13) Agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

8.5.3 – Le télétravail

Le cadre réglementaire du télétravail

Au sein du ministère des armées, l'arrêté du 14 novembre 2016, pris en application du décret n°2016-151 du 11 février 2016 qui fixe les conditions et les modalités d'exercice du télétravail dans la sphère publique, définit la mise en œuvre du télétravail pour l'ensemble du personnel civil du ministère.

Afin de favoriser son déploiement et d'accompagner les employeurs ainsi que les agents, la direction des ressources humaines du ministère des armées a élaboré la circulaire du 21 juillet 2017 et un guide ministériel qui sont venus parachever le corpus réglementaire de mise en œuvre du télétravail. Ce guide, élaboré en concertation avec les organisations syndicales, détaille en 12 fiches pratiques, les différentes étapes concrètes d'élaboration et de validation d'une demande de télétravail.

La mise en œuvre du télétravail au ministère des armées

Conçu comme un nouvel outil de management au bénéfice du service et des agents, le télétravail est en phase de déploiement progressif au sein du ministère, depuis le début de l'année 2017.

En fin d'année 2017, un premier bilan a été sollicité auprès des armées, directions et services. Ainsi, près de 135 personnes exercent certaines de leurs activités en télétravail (en dehors du périmètre de la DGA, pour laquelle le télétravail est en place à titre expérimental depuis 2014).

Le ministère souhaite favoriser le développement du télétravail. Ce nouveau mode d'exercice du travail vise notamment à mieux concilier les temps de vies professionnelle et personnelle.

Répartition des agents civils en télétravail, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
TITULAIRES	CAT. A+	0	0	0	Flux de personnel
	CAT. A (HORS A+)	20	12	32	Caractéristiques du personnel
	CAT. B	23	32	55	
	CAT. C	21	12	33	
	S/TOTAL	64	56	120	
NON TITULAIRES	Niv. I	1	1	2	Parcours professionnels
	Niv. II	1	1	2	Dépenses liées au personnel
	Niv. III	0	0	0	
	S/TOTAL	2	2	4	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	0	0	0	Formation
	CHEFS D'ÉQUIPE	0	0	0	
	TSO	4	7	11	
	S/TOTAL	4	7	11	Reconversion
TOTAL	70	65	135		

Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble des agents civils en télétravail en décembre 2017, hors DGA.

Lecture : en décembre 2017, 20 femmes titulaires de catégorie A sont en télétravail.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve



LA CONCERTATION ET LE DIALOGUE SOCIAL

Les instances de représentations généralistes – Les instances de représentation spécialisées dans la prévention des risques professionnels – Les instances de représentation spécialisées dans l'action sociale – Les commissions spécialisées sur les mesures individuelles du personnel civil

Ce chapitre présente l'ensemble des instances de concertation et de dialogue social du ministère des armées qu'elles traitent de questions d'ordre général, de prévention, d'action sociale ou de mesures individuelles (uniquement pour le personnel civil).

Le schéma ci-après détaille l'articulation de ces différentes instances en fonction de leur périmètre de compétence.

L'année 2017 a été marquée par la rénovation des instances de concertation du personnel militaire ⁽¹⁾ avec :

- l'installation par la ministre des armées du nouveau Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), désormais permanent et au sein duquel des membres d'associations professionnelles nationales de militaires (APNM) représentatives pourront siéger ;
- la création des conseils de la fonction militaire (CFM) pour le service du commissariat des armées (SCA) et le service d'infrastructure des armées (SID).

Les travaux du CSFM ont principalement porté sur l'étude du plan d'accompagnement des familles et de l'amélioration des conditions de vie des militaires ainsi que sur l'examen des projets de textes législatifs ou réglementaires notamment ceux relatifs à la loi de programmation militaire 2019-2025. Le conseil permanent des retraités militaires (CPRM) a également étudié ces projets de textes.

Faits marquants

Personnel militaire :

42 militaires, dont 4 femmes, siègent au CSFM.

15 militaires titulaires et suppléants, dont 4 femmes, siègent en CIP.

60 militaires titulaires et suppléants, dont 16 femmes, siègent au CCAS.

Personnel civil :

30 représentants titulaires et suppléants, dont 5 femmes, siègent au CTM.

20 représentants titulaires et suppléants, dont 1 femme, siègent en CCP.

16 représentants titulaires et suppléants, dont 6 femmes, siègent au CCAS.

652 représentants titulaires et suppléants, dont 288 femmes, siègent en CAP ou en CCP.

(1) En application de la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la Défense.

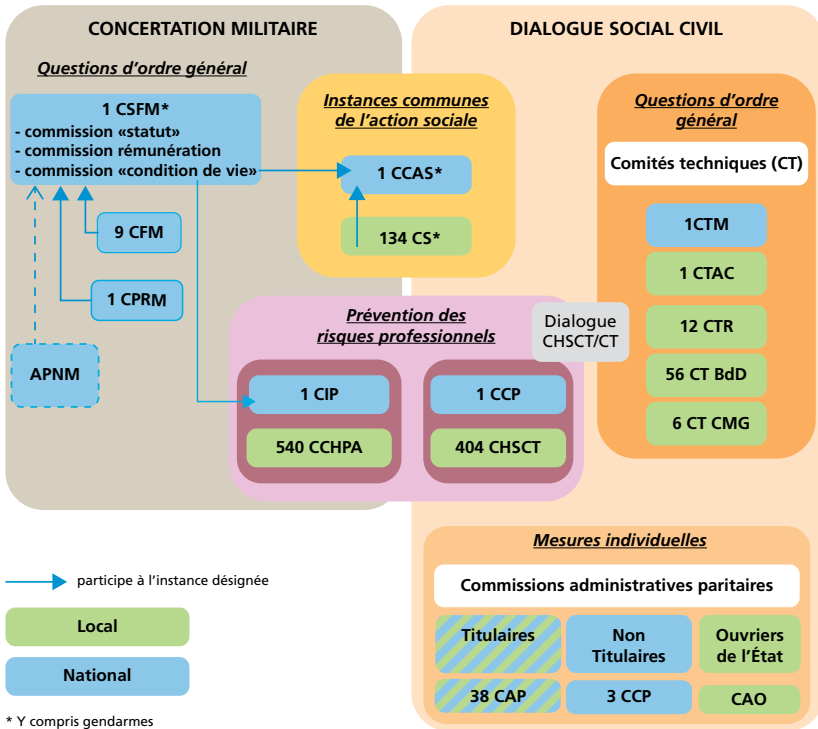
Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concentration et dialogue social
Politique sociale
Réserve

Pour le personnel civil, le comité technique ministériel (CTM) a quant à lui examiné plusieurs textes notamment sur la mise en œuvre du télétravail au sein du ministère et la poursuite de la réforme du statut des ouvriers de l'État engagée l'année précédente.

La commission interarmées de prévention (CIP), pour le personnel militaire, et la commission centrale de prévention (CCP), pour le personnel civil, forment deux instances spécialisées de prévention des risques professionnels. Elles ont traité de points transverses aux deux populations tels que l'organisation de la prévention et de la protection incendie au ministère, la charge de travail des chargés de préventions des risques professionnels et des préventeurs ou le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au ministère.

Le conseil central de l'action sociale (CCAS), commun au personnel militaire et civil, s'est entre autres intéressé au suivi du contrat d'objectif et de performance 2015-2019 de l'institution de gestion sociale des armées (IGESA) et à la mise en œuvre du plan d'accompagnement des familles et de l'amélioration des conditions de vie des militaires.

Les différentes commissions spécialisées sur les mesures individuelles ont siégé en 2017 notamment pour traiter des avancements du personnel civil.



NB : **CAO** : Commission d'avancement ouvrier ; **CAPC** : Commission administrative paritaire centrale ; **CCAS** : Conseil central de l'action sociale ; **CCHPA** : Commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents ; **CCP** : Commission centrale de prévention ou commission consultative paritaire ; **CFM** : Conseil de la fonction militaire ; **CHSCT** : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; **CIP** : Commission interarmées de prévention ; **CPRM** : Conseil permanent des retraités militaires ; **CS** : Comité social ; **CSFM** : Conseil supérieur de la fonction militaire ; **CT BdD** : Comité technique de Base de Défense ; **CT CMG** : Comité technique de centre ministériel de gestion ; **CT EPA** : Comité technique d'établissement public administratif ; **CTAC** : Comité technique d'administration centrale ; **CTM** : Comité technique ministériel ; **CTR** : Comité technique de réseau.

9.1 — LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION GÉNÉRALISTES

9.1.1 — La concertation militaire

Pour le personnel militaire, trois types d'instances traitent des questions d'ordre général ou statutaire, d'organisation du travail et de condition militaire pour l'ensemble de la fonction militaire (y compris Gendarmerie) :

- le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) ;
- les conseils de la fonction militaire (CFM) ;
- le Conseil permanent des retraités militaires (CPRM).

9.1.1.1 — Le Conseil supérieur de la fonction militaire et les conseils de la fonction militaire

Les attributions

La loi n°2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la loi de programmation militaire (LPM) pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la Défense donne une dimension nouvelle au dialogue interne et à la rénovation de la concertation. Le CSFM exprime son avis sur les questions à caractère général relatives à la condition des militaires. Il est obligatoirement saisi sur les projets de loi modifiant le statut général des militaires et les textes d'application de portée statutaire, indiciare ou indemnitaire, donnant ainsi aux membres une compétence consultative élargie.

Le CSFM est, par ailleurs, informé des suites données par l'administration aux demandes et aux avis qu'il a exprimés au cours des précédentes sessions. Un point de situation lui est également fait sur les questions d'actualité relatives à la condition militaire.

Les CFM étudient toute question relative à leur armée, direction ou service concernant les conditions de vie, l'exercice du métier militaire ou l'organisation du travail. Ils peuvent également procéder à une étude des questions inscrites à l'ordre du jour du CSFM relatives à leur armée, direction ou service.

L'organisation et la composition

Le CSFM et les neuf CFM d'armées ou de formations rattachées sont présidés par le ministre des armées, le chef d'état-major d'armée ou le directeur de service en étant le vice-président. Chacun des conseils est animé par un secrétaire général, contrôleur général des armées pour le CSFM et officier supérieur pour les CFM.

Créés fin 2016, les conseils de la fonction militaire des services du commissariat des armées (CFM SCA) et de l'infrastructure de la défense (CFM SID) ont tenu leurs premières sessions en 2017.

L'année 2017 marque un tournant dans la concertation militaire avec la mise en place, le 5 janvier du CSFM rénové, par la ministre des armées. Le Conseil est dorénavant composé de 61 sièges :

- 42 sièges pour les représentants d'officiers, de sous-officiers et de militaires du rang désignés prioritairement parmi les volontaires, présidents de catégorie, anciens présidents de catégorie ou anciens concertants ;
- 3 sièges pour les représentants des retraités militaires élus par le Conseil permanent des retraités militaires (CPRM) ;
- 16 sièges pour les représentants des associations professionnelles nationales de militaires (APNM) qui viendront compléter le dispositif, lorsqu'elles rempliront les critères de représentativité.

Le caractère permanent de la mission de concertation pour les membres du Conseil est, avec la priorité donnée aux présidents de catégories, anciens présidents de catégories ou concertants pour siéger au CSFM, l'un des points forts de ce nouveau dispositif. Les représentants des militaires d'active, membres de ce Conseil, sont désormais notés en cette qualité. Cette permanence du Conseil concourt à renforcer la qualité du dialogue avec l'administration et raccourcit les délais de traitement interne des textes législatifs et réglementaires entrant dans le domaine de compétence du ministère.

Chaque membre choisit de travailler au sein de l'une des trois commissions du Conseil :

- la commission « statuts », qui traite de questions liées au statut général, aux statuts particuliers et de toutes autres questions à connotation juridique ;
- la commission « rémunération » (régimes indiciaires ou indemnitaires et pensions), qui traite différents sujets dont les régimes de solde, les prestations familiales, les pensions et les droits individuels ;
- la commission « condition du personnel » (moral et social, conditions de vie et environnement professionnel) qui traite de différents sujets comme la protection sociale des militaires, l'égalité professionnelle, la fidélisation, la reconversion, les blessés ou encore la vie quotidienne des militaires.

Chaque commission se réunit une fois par mois afin de procéder à l'étude des projets de textes soumis pour avis au Conseil.

Le Conseil est réuni une dizaine de fois par an, soit en réunion du Conseil essentiellement pour examiner les textes qui lui sont soumis pour avis, soit en session plénière présidée par la ministre des armées et en présence des hautes autorités du ministère.

Outre leur contribution aux travaux du Conseil, les membres ont un rôle de rayonnement et d'écoute. Ainsi, ils diffusent le contenu des travaux, participent aux instances de concertation et animent leur réseau de confiance afin d'entretenir leur ancrage terrain et ainsi rester à l'écoute de leurs pairs.

Par ailleurs, des représentants du CSFM siègent :

- au conseil d'administration de la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) ;
- au conseil d'administration de l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPFP) ;
- à la commission d'attribution des allocations des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique et des fonds de prévoyance militaire ;
- à la commission interarmées de prévention (CIP) ;
- au conseil central de l'action sociale des armées (CCAS).

En outre, certains membres du Conseil participent :

- aux travaux du Comité d'orientation de l'agence de reconversion (ARD) ;
- aux commissions de relations avec les usagers et de la qualité de la prise en charge au sein des hôpitaux des armées ;
- au « groupe utilisateurs solde » pour Louvois ;
- à diverses études menées par l'administration centrale, en tant que « groupe utilisateurs ».

Représentants de la communauté militaire, les membres du Conseil sont également auditionnés par le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM).

Composition du CSFM, par armée, direction et service gestionnaire, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GEND. ⁽²⁾	DGA	SSA	SEA	SCA	SID	RETRAITÉS	TOTAL
OFFICIERS	4	1	2	2	1	1	1	1	1	2	16
FEMMES	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2
HOMMES	4	1	2	2	1	0	1	0	1	2	14
SOUS-OFFICIERS	4	4	2	10	0	1	0	0	0	1	22
FEMMES	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
HOMMES	3	4	2	9	0	1	0	0	0	1	20
MdR	4	1	2	0	0	0	0	0	0	0	7
FEMMES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HOMMES	4	1	2	0	0	0	0	0	0	0	7
TOTAL	12	6	6	12	1	2	1	1	1	3	45
FEMMES	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	4
HOMMES	11	6	6	11	1	1	1	0	1	3	41

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : ensemble du personnel militaire et des retraités militaires composant le CSFM.

Lecture : en 2017, le CSFM comprend 4 sous-officiers de l'armée de terre dont 1 femme.

Remarque : aucune APNM ne remplit en 2017 les conditions de représentativité nécessaires à l'envoi de représentants au CSFM.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

(2) 11 au titre de la Gendarmerie et 1 au titre des Gendarmeries spécialisées.

Composition des CFM, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	DGA	SSA	SEA	SCA	SID	TOTAL
OFFICIERS	18	7	8	9	7	19	3	16	7	94
FEMMES	0	4	0	0	2	7	0	8	3	24
HOMMES	18	3	8	9	5	12	3	8	4	70
SOUS-OFFICIERS	25	26	24	66	0	26	4	0	0	171
FEMMES	2	9	4	6	0	10	0	0	0	31
HOMMES	23	17	20	60	0	16	4	0	0	140
MdR	22	7	11	0	0	0	4	0	0	44
FEMMES	0	3	3	0	0	0	0	0	0	6
HOMMES	22	4	8	0	0	0	4	0	0	38
TOTAL	65	40	43	75	7	45	11	16	7	309
FEMMES	2	16	7	6	2	17	0	8	3	61
HOMMES	63	24	36	69	5	28	11	8	4	248

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : ensemble du personnel militaire composant les CFM.

Lecture : en 2017, 25 sous-officiers, dont 2 femmes, siègent au CFM de l'armée de terre.

L'activité du CSFM

En 2017, le CSFM a connu une activité particulièrement soutenue notamment avec l'étude du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires et les projets de textes de la loi de programmation militaire.

Ainsi, il a siégé à sept reprises en réunions du Conseil, au cours desquelles il a rendu 63 avis sur des projets de textes législatifs et réglementaires, notamment relatifs au projet de loi de programmation militaire 2019-2025.

Il a également tenu deux sessions :

- 98^e session (du 26 au 29 juin 2017) : le Conseil a été consulté sur 4 projets de textes et a travaillé sur l'élaboration d'un avis sur la condition militaire ;
- 99^e session (du 19 au 25 octobre 2017) : le CSFM a rendu un avis sur le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires, ainsi que sur 3 projets de textes législatifs et réglementaires.

L'ensemble des projets de textes soumis à l'avis du Conseil sont détaillés en Annexe 1.

En parallèle des sessions et des réunions, des membres du CSFM ont participé à diverses auditions, comité de lecture et groupes de travail :

- le groupe de contact ⁽³⁾ du CSFM a exposé au HCECM, le 26 avril 2017, les sujets de préoccupation des militaires conformément aux dispositions de l'article L.4124-1 du code de la défense ⁽⁴⁾ ;
- le 21 novembre 2017, des représentants du Conseil ont été auditionnés par la commission de la défense nationale et des forces armées de l'Assemblée nationale sur l'état de la condition militaire ;
- des membres du CSFM ont contribué aux différentes réunions du « groupe utilisateurs solde » mis en place par le ministre des armées dans le cadre du plan d'action contre les dysfonctionnements en matière de versement de la solde ;
- des membres du CSFM ont participé au conseil d'administration de l'EPFP pour représenter les cotisants ;

Enfin, le secrétaire général du CSFM a participé à des séances d'information et de sensibilisation sur la thématique du dialogue interne et de la concertation au sein de la communauté militaire.

(3) Composé de dix membres du Conseil, le groupe de contact a pour mission d'assurer, entre les sessions, un lien permanent entre la communauté militaire et le ministre qui peut le saisir, sans attendre la session du Conseil, sur des sujets qui concernent directement les militaires.

(4) Introduite par la loi d'actualisation de la programmation militaire de juillet 2015.

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concentration et dialogue social
Politique sociale
Réserve

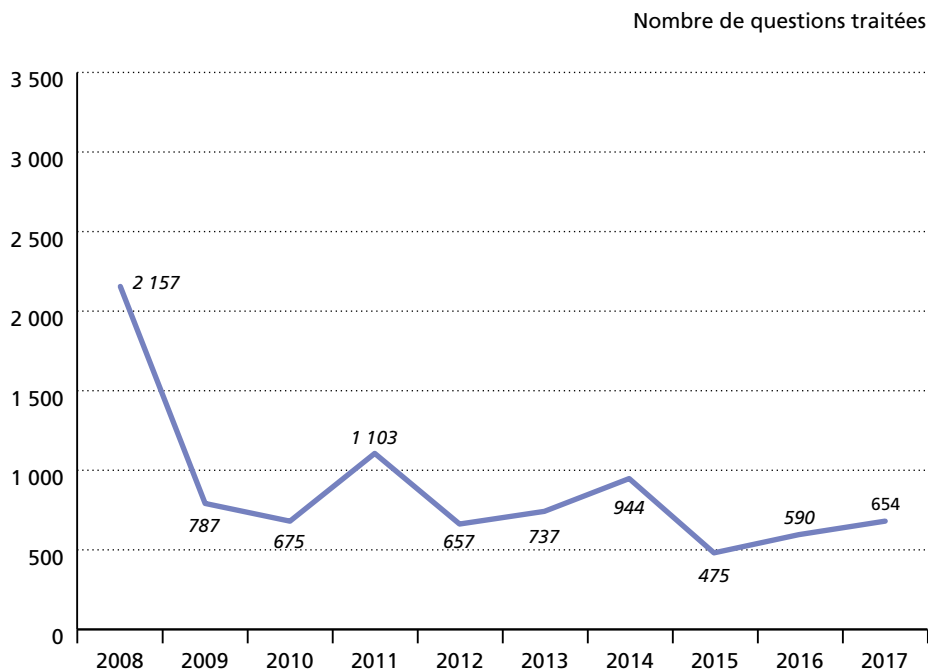
Le nombre de questions traitées

Les questions adressées par les militaires aux secrétariats généraux du CSFM et des CFM, témoignent de leurs principales préoccupations et des évolutions en cours ou envisagées au sein du ministère.

Outre les thèmes relatifs aux rémunérations et aux sujétions liées à l'état militaire, le déroulement de carrière et l'avancement d'une part et l'organisation du ministère des armées d'autre part ont été les deux « nouveaux » sujets évoqués.

Au total, 654 questions ont été traitées au cours de l'année 2017.

Évolution du nombre de questions traitées depuis 10 ans



Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : ensemble des questions posées par les militaires dans le cadre de l'article 18 de l'arrêté du 3 octobre 2016 portant règlement intérieur du CSFM et du CFM.

Lecture : 654 questions ont été traitées au cours de l'année 2017.

9.1.1.2 — Le Conseil permanent des retraités militaires (CPRM)

Le conseil permanent des retraités militaires constitue l'instance de concertation des retraités militaires.

Les attributions

Créé en 1983, le CPRM est chargé :

- d'examiner et éventuellement d'émettre des observations sur les projets de texte présentés devant le CSFM sur les questions susceptibles d'améliorer la condition des retraités et leurs familles ;
- de formuler des propositions d'amélioration de la condition des militaires retraités et de leur famille dans les domaines du droit à réparation, du droit des militaires à la reconversion, des retraites militaires et de leur évolution et des retraités et réservistes militaires dans la communauté de Défense ;
- d'étudier toute autre question relative à l'actualité du monde militaire ayant un impact sur les retraités et leur famille ;
- de constituer des groupes de travail chargés d'examiner des questions spécifiques.

La composition

Le CPRM comprend :

- 7 membres titulaires ou leurs suppléants, issus des associations de retraités militaires désignées par la ministre au titre des organisations nationales des retraités militaires les plus représentatives ⁽⁵⁾ ;
- 2 personnalités qualifiées nommées par la ministre en raison de leur compétence et de leur activité dans le domaine de la condition des retraités ⁽⁶⁾ ;
- des représentants de l'administration.

La durée du mandat des représentants, titulaires et suppléants, des associations de retraités militaires ainsi que des personnalités qualifiées est de cinq ans renouvelable.

À l'instar du CSFM, le CPRM examine chaque mois des projets de texte (projets de loi, projets de texte réglementaire) relatifs à la condition militaire et transmet ses éventuelles observations au secrétaire général du CSFM.

Le CPRM se réunit au moins deux fois par an. Des sessions extraordinaires peuvent également avoir lieu.

Trois représentants des retraités militaires siègent en tant que membres titulaires au CSFM. Ces représentants comme leurs suppléants sont élus, pour deux ans renouvelables, par les membres et les personnalités qualifiées composant le CPRM. Les 3 retraités militaires sont chacun membre d'une des 3 commissions.

(5) Association nationale des officiers de carrière en retraite, des veuves, veufs et orphelins d'officiers (ANOCR) ; association des officiers de marine (AOM) ; confédération nationale des retraités militaires, des anciens militaires et de leurs conjoints (CNRM) ; fédération nationale des officiers mariniers en retraite et veuves (FNOM) ; fédération nationale des retraités de la Gendarmerie (FNRG) ; union nationale du personnel en retraite de la Gendarmerie (UNPRG) ; union nationale des sous-officiers en retraite (UNSOR).

(6) Union nationale de coordination des associations militaires (UNCAM), syndicat professionnel des anciens médecins des armées (SAMA).

Les activités

En 2017, la concertation a été marquée par la présentation du projet de loi de programmation militaire (LPM) 2019-2025. La majorité des textes examinés par le CPRM au cours de l'année ont porté sur les dispositions relatives aux ressources humaines.

Le CPRM s'est réuni en session ordinaire à deux reprises en 2017: le 7 juin et le 16 novembre, préalablement aux 98^e et 99^e sessions du CSFM.

Les projets de textes présentés durant les sessions de juin et novembre ont fait parfois l'objet de débats très approfondis entre les membres du CPRM et l'administration, témoignant de l'intérêt de cette instance de concertation.

Par ailleurs, le CPRM, très attentif à la situation des veuves et des orphelins de militaires, a saisi l'administration afin que soit créé un groupe de travail portant sur la protection sociale des conjoints survivants et des orphelins de militaires. Les travaux ont donné lieu à une première réunion le 17 novembre 2017 qui a rassemblé les opérateurs ⁽⁷⁾ en lien avec la thématique portée par le groupe de travail afin qu'un état des lieux des textes législatifs et réglementaires au profit des conjoints survivants et orphelins de militaires puisse être dressé. Les résultats de ces travaux seront portés à la connaissance de l'administration dans un rapport qui sera remis dans le courant du second semestre 2018.

9.1.2 – Le dialogue social civil

9.1.2.1 – Les comités techniques

L'organisation et le fonctionnement

Les comités techniques (CT) sont des instances de concertation élues, dont les règles d'organisation, de composition et de fonctionnement sont prévues par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État ⁽⁸⁾.

Les CT du ministère des armées sont consultés sur les questions et projets de textes relatifs :

- à l'organisation et au fonctionnement des organismes ou services ⁽⁹⁾ ;
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- aux évolutions technologiques et des méthodes de travail et à leur incidence sur le personnel ;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant ;
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- à l'insertion professionnelle ;
- à l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;
- à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux.

(7) La sous-direction des pensions, la sous-direction de l'action sociale, la caisse nationale militaire de sécurité sociale, l'office national des anciens combattants et victimes de guerre et la cellule d'aide aux blessés de l'armée de Terre.

(8) Pris en application de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

(9) En application de la loi de programmation militaire n° 2013-1168 du 18 décembre 2013, les organismes militaires à vocation opérationnelle (OMVO) ne font pas l'objet de concertation, conformément au décret n° 2015-212 du 25 février 2015 pris en application de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Au sein du ministère des armées, il existe cinq catégories de CT :

1. **Le comité technique ministériel (CTM)** dispose des attributions listées par le décret précédemment cité. À ce titre, il est compétent pour :
 - examiner « les questions ou projets de textes intéressant les services du ministère des armées »,
 - examiner toutes les questions relatives à l'élaboration ou la modification des statuts particuliers des corps relevant du ministère des armées, des règles d'échelonnement indiciaire applicables à ces corps et des statuts d'emploi du département ministériel,
 - débattre, au moins une fois par an, des orientations stratégiques du ministère en matière de politique des ressources humaines civiles ;
2. **Le comité technique d'administration centrale (CTAC)**, comité technique de proximité obligatoire, est compétent pour les services d'administration centrale et à compétence nationale ;
3. **Les 56 comités techniques de base de défense (CT BdD)** forment les instances de dialogue social de proximité. Ils sont compétents pour l'ensemble des formations, organismes et détachements situés sur leurs périmètres géographiques ;
4. **Les 12 comités techniques de réseau (CTR)**, créés pour chacun des réseaux, armées et chaînes d'emploi du ministère des armées (armée de terre, marine, armée de l'air, DIRISI, SSA, SEA, SIMu, SCA, SID, DGA, DRH-MD, DSNJ) ;
5. **Les 6 comités techniques de centre ministériel de gestion (CT GMG)**, instances de dialogue social qui n'ont pas été élues directement le 4 décembre 2014 : leurs représentants sont désignés par les organisations syndicales sur la base des résultats aux élections de chaque CT BdD relevant du périmètre de gestion du CMG concerné.

Les établissements publics administratifs (EPA), sous tutelle du ministère des armées, disposent également de leurs propres comités techniques.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

La représentation du personnel au sein des comités techniques

La composition du CTM du ministère des armées, renouvelée lors des élections du 4 décembre 2014, comprend 15 représentants titulaires répartis comme suit :

Répartition des suffrages et des sièges au CTM attribués, par organisation syndicale

	SUFFRAGES EXPRIMÉS	%	NOMBRE DE SIÈGES	DONT NOMBRE DE SIÈGES OCCUPÉS PAR DES FEMMES
FO	12799	28,1	4	0
CFDT/CFTC	12623	27,7	4	1
CGT	8414	18,4	3	1
UNSA	8317	18,2	3	1
CGC	2839	6,2	1	0
SNUAS FP/FSU	625	1,4	0	0
TOTAL	45617	100,0	15	3

Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages aux élections du 4 décembre 2014 pour la désignation des représentants du personnel au CTM.

Lecture : FO a recueilli 12799 voix, soit 28,1 % des suffrages exprimés et dispose de 4 sièges.

NB: **FO** : Force ouvrière ; **CFDT** : Confédération française démocratique du travail ; **CFTC** : Confédération française des travailleurs chrétiens ; **CGT** : Confédération générale du travail ; **UNSA** : Union nationale des syndicats autonomes ; **CGC** : Confédération générale des cadres ; **SNUAS FP/FSU** : Syndicat national unitaire des assistants sociaux de la fonction publique/fédération syndicale unitaire.

Répartition des sièges, par comité technique et par organisation syndicale

	FO	CFDT/ CFC	UNSA	CGT	CGC	AUTRES*	TOTAL
CTM	4	4	3	3	1	0	15
CTAC	3	3	2	1	1	0	10
CTR	36	34	25	21	2	0	118
CT BdD	128	121	67	63	7	6	392
CT CMG**	21	16	11	12	0	0	60
CT EPA***	15	23	7	12	2	0	59
TOTAL	207	201	115	112	13	6	654

Source : DRHMD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant obtenu des sièges aux élections du 4 décembre 2014 pour la désignation des représentants du personnel aux comités techniques.

Lecture : FO dispose de 4 sièges au CTM.

* CT de Nouvelle-Calédonie : 2 sièges pour la fédération des fonctionnaires et CT de Polynésie française : 3 sièges pour SADPF, 1 siège pour ATIA IMUA.

** Les représentants de ces CT sont désignés par les OS.

*** Les représentants des CT des établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle du ministère des armées sont désignés à la suite d'élections propres à chacun des EPA.

Répartition des représentants, par comité technique et par sexe

	TITULAIRES		SUPPLÉANTS		TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CTM	3	12	2	13	5	25	30
CTAC	4	6	6	4	10	10	20
CTR*	27	91	29	87	56	178	234
CT BdD**	90	300	120	268	210	568	778
CT CMG	15	45	13	47	28	92	120
CT EPA***	21	37	19	35	40	72	112
TOTAL	160	491	189	454	349	945	1 294

Source : DRHMD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des représentants du personnel déclarés siégeant aux différents CT en 2017.

Lecture : en 2017, 3 femmes siègent au CTM en qualité de titulaire.

* 2 sièges de suppléants sont non pourvus en CTR.

** 2 sièges de titulaires et 4 sièges de suppléants sont vacants en CT de BdD.

*** 1 siège de titulaire et 4 sièges de suppléants sont non pourvus en CT d'EPA.

Répartition des réunions, par comité technique

	NOMBRE DE RÉUNIONS INITIALEMENT PROGRAMMÉES	NOMBRE* DE RECONVOICATIONS	NOMBRE TOTAL DE RÉUNION
CTM	3	0	3
CTAC	3	0	3
CTR	24	0	24
CT BdD	119	5	124
CT CMG	14	0	14
CT EPA	35	0	35
TOTAL	198	5	203

Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des réunions en comités techniques en 2017.

Lecture : en 2017, le CTM s'est réuni à 3 reprises, hors reconvoication.

* Ces reconvoications ont été rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel

L'activité du CTM

Au cours de l'année 2017, le CTM s'est réuni à trois reprises, le 15 mars 2017, le 6 juillet et le 30 novembre.

Le premier CTM, en date du 15 mars 2017, a été consacré à l'étude de textes d'organisation du ministère. Il confirme notamment le transfert de tutelle de l'établissement public, Conseil national des communes « compagnon de la Libération » du ministère de la justice au ministère des armées. Il a également entériné l'arrêté fixant les compétences du service du commissariat des armées en matière de règlement des dommages causés ou subis par le ministère des armées. Au total, 4 projets de texte ont été proposés au vote des membres du CTM.

Au cours des deux CTM suivants, du 6 juillet et du 30 novembre, une large part des débats a porté sur l'adoption des textes relatifs à la poursuite de la réforme du statut des ouvriers de l'État engagée en décembre 2016, avec le passage de 6 textes au CTM de juillet et de 4 textes au CTM de novembre. Il a également adopté un texte relatif à la mise en œuvre du télétravail pour tenir compte de l'évolution des règles d'imputabilité au service du fonctionnaire. Respectivement, 9 et 10 projets de texte ont été proposés au vote des membres du CTM, lors de ces deux sessions.

L'ensemble des projets de texte soumis au vote du CTM sont présentés en Annexe 2.

9.1.2.2 — Les droits et les moyens octroyés aux organisations syndicales

Les moyens humains attribués aux organisations syndicales au titre de l'année 2017 s'élèvent à 430 équivalents temps plein (ETP) et ont été répartis en fonction de leur représentativité, lors des élections au CTM du 4 décembre 2014.

Les moyens matériels octroyés aux différentes organisations syndicales (locaux, équipements des bureaux, etc.) sont attribués au niveau des organismes du ministère comprenant au moins 50 agents civils. Ils sont rattachés aux budgets spécifiques de chaque organisme.

Répartition des ETP utilisés, par organisation syndicale

	ETP UTILISÉS SOUS FORME DE DAS*	ETP UTILISÉS SOUS FORME DE CRÉDITS D'HEURES	TOTAL ETPT UTILISÉS
FO	92,3	25,4	117,7
CFDT	70,9	16,7	87,6
CGT	68,3	14,3	82,6
UNSA	61,8	20,4	82,2
CFTC	29,2	0,0	29,2
CGC	23,6	4,1	27,7
SNUAS FP/FSU	3,0	0,0	3,0
TOTAL	346,1	80,9	430,0

Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des ETP utilisés par les organisations syndicales ayant obtenu des voix au CTM.

Lecture : en 2017, 92,3 ETP ont été utilisés sous forme de décharges d'activité de service par FO.

* DAS : décharges d'activité de service.

9.1.2.3 — Les mouvements de grève

En 2017, le ministère des armées a enregistré 12 mouvements de grève :

- 9 mouvements de portée nationale, avec une participation des organisations syndicales ministérielles ;
- 3 mouvements de portée ministérielle ou locale.

Au total, 4755 journées de travail ont été perdues pour fait de grève en 2017.

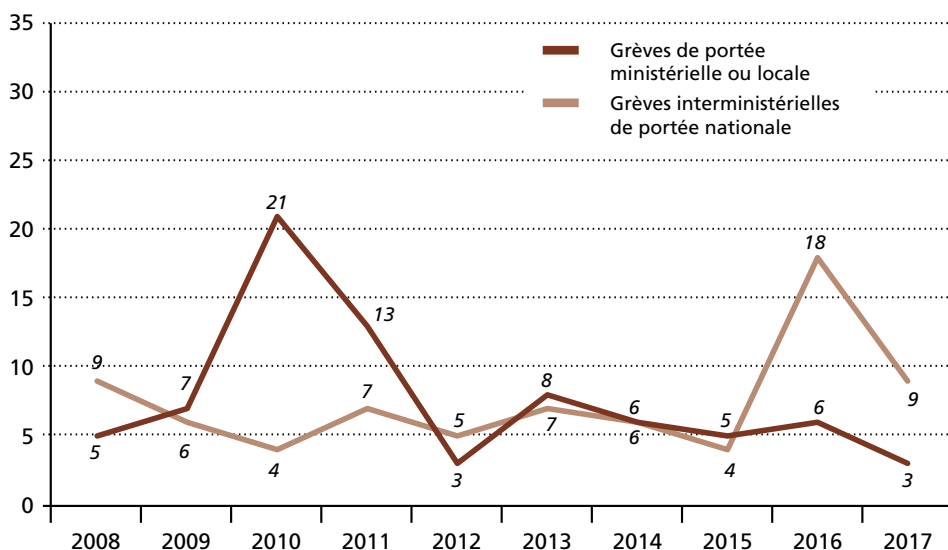
Les mouvements intervenus au cours de l'année 2017 ont majoritairement traité, au niveau national, de revendications sur :

- la réforme du Code du travail issue de la loi travail dite « loi El Khomri » ;
- les mesures de portée générale concernant la fonction publique :
 - l'augmentation de la valeur du point d'indice ;
 - l'amélioration des conditions de travail ;
 - la compensation de l'augmentation de la CSG ;
 - le retrait de l'instauration du jour de carence pour les fonctionnaires du report des mesures prévues au protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR).

Les mouvements ministériels ou locaux ont porté quant à eux sur des revendications liées à la défense du statut des ouvriers de l'État et au dégel des bordereaux de salaires ouvriers.

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concentration et dialogue social
Politique sociale
Réserve

Évolution du nombre de grèves depuis 10 ans

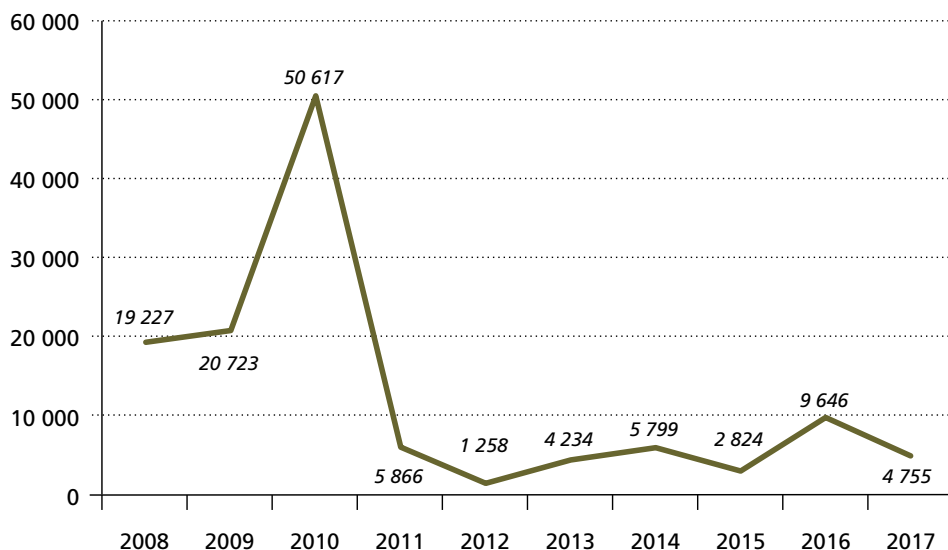


Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des grèves du personnel civil du ministère des armées.

Lecture : le nombre de grèves de portée ministérielle ou locale est passé de 6 en 2016 à 3 en 2017.

Évolution sur 10 ans du nombre de journées perdues pour fait de grève



Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des journées perdues pour fait de grève du personnel civil du ministère des armées.

Lecture : le nombre de journées perdues pour fait de grève est passé de 9 646 en 2016 à 4 755 en 2017.

9.2 — LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

9.2.1 – Les instances de concertation pour le personnel militaire en matière de prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels du personnel militaire s'articule autour de deux types d'instance :

- la commission interarmées de prévention (CIP) au niveau ministériel ;
- les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA) au sein des unités formant corps.

9.2.1.1 – La commission interarmées de prévention

Son rôle

La CIP ⁽¹⁰⁾ examine toutes les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail du personnel militaire du ministère des armées à l'exception des activités à caractère opérationnel ou d'entraînement au combat. À ce titre, elle est consultée par la ministre sur la politique à mettre en œuvre en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Elle effectue également des études relatives à la prévention des risques professionnels et est systématiquement saisie sur tous les projets de réglementation générale.

Son organisation et son fonctionnement

La CIP se réunit trois fois par an, sous la présidence du chef d'état-major des armées (CEMA). Elle se compose de représentants des états-majors d'armée, de la direction générale de l'armement (DGA), du secrétariat général pour l'administration (SGA), du service de santé des armées (SSA), du service des essences des armées (SEA) et du personnel militaire. Les représentants du personnel sont désignés par les états-majors parmi les militaires en activité, membres des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA).

Répartition des représentants du personnel militaire à la CIP, par sexe

En effectifs physiques

CIP	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	1	1	2
HOMMES	10	3	13
TOTAL	11	4	15

Source : DRHMD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des représentants du personnel militaire à la CIP en 2017.

Lecture : en 2017, un militaire féminin siège en qualité de titulaire à la CIP.

(10) Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 et arrêté du 3 janvier 1986 modifié relatif à la commission interarmées de prévention du ministère des armées.

Ses activités

En 2017, la CIP ne s'est réunie qu'à deux reprises : le 25 avril et le 6 décembre. Elle a traité :

- **de points transverses au personnel militaire et civil** ⁽¹¹⁾, tels que :

- le projet d'instruction relative aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 30 décembre 2014 relatif à l'organisation de la prévention et de la protection incendie au ministère des armées ;
- le projet d'arrêté fixant les dispositions particulières de prévention des risques d'exposition aux champs électromagnétiques au ministère des armées ;
- la présentation du rapport annuel de la médecine de prévention au titre de l'année 2016 ;
- le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au ministère des armées au titre de l'année 2016 ;
- la campagne de prévention de l'exposition aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) 2017-2018 ;
- les programmes de formation des fonctionnels de la prévention réalisés par le centre de formation de la défense (CFD) ;
- l'évaluation de la charge de travail des chargés de prévention des risques professionnels (CPRP) et des préventeurs ;
- le plan d'action ministériel santé et sécurité au travail (SST) au titre de l'année 2017-2018 ;
- le guide et le mémento sur les risques psychosociaux (RPS) ;
- les travaux relatifs à la mise à jour du référentiel des emplois ministériels de la famille professionnelle de la santé, sécurité et environnement (SSE) ;

- **de points spécifiques au personnel militaire, tels que :**

- l'examen des projets de textes d'application du référentiel SST ;
- l'évolution du conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) et l'avenir de la commission interarmées de prévention (CIP) ;
- la revue des modules spécifiques de formation pour les militaires par le CFD aux membres des instances de concertation du personnel militaire en matière de SST au ministère des armées ⁽¹²⁾ ;
- les statistiques de l'année 2016 relatives aux accidents du personnel militaire ⁽¹³⁾ ;
- le rapport annuel de médecine de prévention au titre de l'année 2016 au profit du personnel militaire.

(11) Ces sujets sont également traités en commission centrale de prévention (cf. partie 9.2.2.1).

(12) Arrêté du 2 avril 2015 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel militaire en matière de santé et de sécurité au travail au ministère des armées (JO n° 90 du 17 avril 2015, texte n° 24 ; signalé au BOC 18/2015).

(13) Les statistiques des accidents en service du personnel militaire sont élaborées conformément à l'instruction n° 1807 DEF/EMA/OL/2 du 18 octobre 1993.

9.2.1.2 – Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents

Leur rôle

Les CCHPA sont compétentes pour analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les militaires et pour effectuer des visites dans l'organisme au titre duquel elle est constituée.

Elles contribuent également à la promotion de la prévention des risques professionnels et proposent toutes mesures permettant l'instruction et le perfectionnement du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité du travail. Elles peuvent aussi être consultées sur de nombreuses questions en matière de SST par les militaires via leurs représentants.

Leur organisation et leur fonctionnement

Une CCHPA ⁽¹⁴⁾ est constituée dans toute unité formant corps ou organisme militaire assimilé comptant plus de 50 militaires.

Concernant cette instance, le décret n°2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail introduit deux dispositions particulières, qui permettent :

- de mettre en place une CCHPA commune pour plusieurs organismes ou antennes d'organisme dont les activités ou la nature des risques professionnels sont similaires ;
- d'instaurer une CCHPA spéciale pour des organismes comptant moins de 50 militaires, compte tenu de la nature des activités ou des risques professionnels.

Le ministère compte 540 CCHPA qui se réunissent quatre fois par an à l'initiative du chef de leur organisme d'implantation ou, exceptionnellement, à la suite de tout accident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Présidées par le chef de l'organisme, elles comprennent le chargé de prévention des risques professionnels, le médecin de prévention du personnel militaire de l'organisme concerné, des membres représentant le commandement, désignés par le président, et des membres représentant le personnel militaire. Ces derniers sont désignés par tirage au sort parmi des volontaires ou, à défaut, parmi la totalité du personnel militaire de l'organisme. La représentation doit tenir compte de la répartition du personnel militaire affecté au sein de l'organisme par catégorie.

(14) Les CCHPA sont régies par l'arrêté du 8 mars 1999 relatif aux commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents pour les militaires.

9.2.2 – Les instances de dialogue social du personnel civil en matière de risques professionnels

La Commission centrale de prévention (CCP) de niveau ministériel et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT), rattachés aux comités techniques, constituent les instances de dialogue social du personnel civil en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (HSCT).

9.2.2.1 – La commission centrale de prévention

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel est dénommé au ministère de la défense « Commission centrale de prévention » (CCP) ⁽¹⁵⁾.

Son rôle

La CCP examine toutes les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail du personnel civil, notamment :

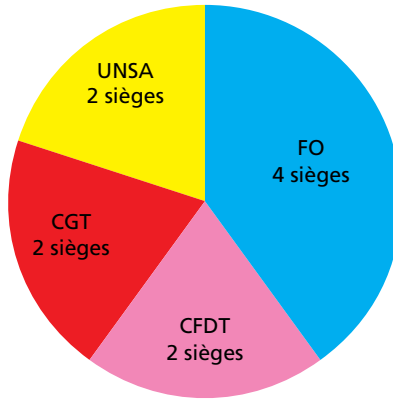
- la politique ministérielle en matière de SST ;
- les projets de réglementation générale sur la SST ;
- le fonctionnement de la médecine de prévention ;
- les statistiques relatives aux accidents du travail, de trajet et aux maladies professionnelles.

Son organisation et son fonctionnement

Cette commission se réunit trois fois par an sous la présidence du Secrétaire général pour l'administration. Elle est composée de représentants du SGA et de la direction des ressources humaines du ministère des armées, de conseillers de prévention de l'état-major des armées (EMA), de la DGA, du coordonnateur national de la médecine de prévention du ministère des armées, du chef de l'inspection du travail dans les armées, de l'inspecteur du personnel civil et de dix représentants titulaires du personnel civil dont la répartition par organisation syndicale est fixée par arrêté.

(15) La CCP est régie par les dispositions du décret n°2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère des armées et de l'arrêté du 21 mai 2012 portant création de la commission centrale de prévention du ministère des armées.

Répartition des sièges à la CCP, par organisation syndicale



Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des sièges de représentants du personnel civil à la CCP en 2017.

Lecture : en 2017, « Force ouvrière » dispose de 4 sièges à la CCP.

Remarque : la CFTC et la CGC ne disposent d'aucun siège à la CCP.

Répartition des représentants du personnel civil à la CCP, par sexe

En effectifs physiques

CCP	NOMBRE DE TITULAIRES	NOMBRE DE SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	1	0	1
HOMMES	9	10	19
TOTAL	10	10	20

Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des représentants du personnel civil à la CCP en 2017.

Lecture : en 2017, 1 femme civile siège en qualité de titulaire à la CCP.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Ses activités

En 2017, la CCP s'est réunie les 22 juin et 23 novembre. Outre les sujets transverses relatifs à l'ensemble du personnel militaire et civil également mis à l'ordre du jour de la CIP (cf. partie 9.2.1.1), des sujets relatifs au personnel civil du ministère des armées ont été abordés, sous la forme :

- d'examen d'un projet d'arrêté portant modification de l'arrêté du 22 novembre 2013 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel civil en matière de santé et sécurité au travail au ministère des armées ;
- de communications sur :
 - le dispositif relatif à la mise en place du télétravail au sein du ministère des armées,
 - la réunion du comité de coordination de la prévention des risques professionnels et d'atteinte à l'environnement,
 - le plan handicap 2016-2018 avec un focus sur l'audit du réseau handicap et l'accessibilité numérique ;
- de points de situation sur :
 - le guide et le memento RPS,
 - l'accessibilité des travailleurs en situation de handicap,
 - la situation de la médecine de prévention ;
- de bilans sur :
 - les statistiques relatives aux accidents du travail, de trajet et aux maladies professionnelles du personnel civil survenus au cours de l'année 2016,
 - la mise en œuvre du suivi médical post-professionnel au titre de l'année 2016 prévu par le décret n° 2015-564 du 20 mai 2015 et par la circulaire du 18 août 2015.

9.2.2.2 – Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les CHSCT sont des instances consultatives, spécialisées dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail du personnel civil. Ils apportent leur concours à un ou plusieurs comités techniques.

Leur rôle

Les CHSCT procèdent à l'analyse des risques professionnels, contribuent à la promotion de la prévention des risques professionnels et suggèrent toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail.

Leur organisation et leur fonctionnement

Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère des armées fixe l'architecture des CHSCT.

Le CHSCT d'administration centrale, les CHSCT de réseaux et les CHSCT de base de défense se réunissent au moins trois fois par an. Les CHSCT locaux quant à eux se réunissent au moins quatre fois par an, à l'initiative de leur président. La cartographie des CHSCT repose sur une logique d'emprise permettant une plus grande proximité de ces instances vis-à-vis du personnel.

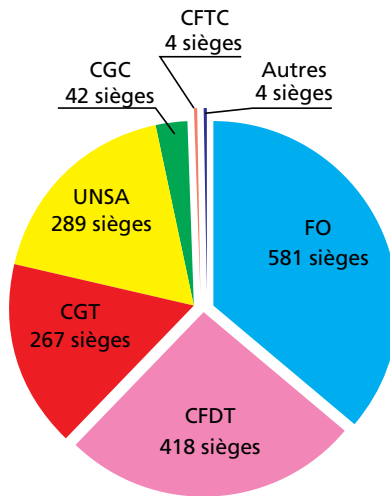
Les règles relatives aux attributions et au fonctionnement des CHSCT sont communes à l'ensemble des départements ministériels.

À la suite des élections professionnelles du 4 décembre 2014, 435 CHSCT ont été constitués ou renouvelés dans leur composition :

- 404 CHSCT au ministère des armées ;
- 31 au sein des établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle du ministère des armées.

Les membres des CHSCT bénéficient, pour l'exercice de certaines de leurs missions, d'un contingent annuel d'autorisations d'absence spécifique fixé en jours par décret ⁽¹⁶⁾. Ce contingent est majoré, par arrêté interministériel, pour 161 CHSCT présentant des risques particuliers ou ayant une couverture géographique importante.

Répartition des sièges aux CHSCT, par organisation syndicale



Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des sièges de représentants du personnel civil aux CHSCT en 2017.

Lecture : en 2017, « Force ouvrière » dispose de 581 sièges aux CHSCT.

(16) Décret n° 2014-1255 du 27 octobre 2014 pris en application de l'article 75-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Répartition des représentants du personnel civil dans les CHSCT, par sexe

En effectifs physiques

CHSCT	NOMBRE DE TITULAIRES	NOMBRE DE SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	220	287	507
HOMMES	833	717	1 550
TOTAL	1 053	1 004	2 057

Source : DRH/MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des représentants du personnel civil sur 269 CHSCT en 2017.

Lecture : en 2017, 220 femmes civiles siègent en qualité de titulaire.

NB : information communiquée uniquement sur 269 CHSCT.

9.3 — LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS L'ACTION SOCIALE

Les instances de concertation relatives à l'action sociale sont communes au personnel militaire et au personnel civil. Elles comprennent :

- le conseil central de l'action sociale (CCAS) au niveau central ;
- les comités sociaux (CS) à l'échelon local.

9.3.1 — Le conseil central de l'action sociale

Son rôle

Le CCAS, instance nationale de concertation, a pour mission :

- d'associer les représentants du personnel, militaire et civil, comme les principales autorités du ministère, à l'élaboration de la politique d'action sociale du ministère ;
- de délibérer sur les orientations à apporter en matière d'action sociale ;
- de donner son avis sur le budget de l'action sociale, sur les projets de textes qui lui sont présentés, sur les projets de conventions pluriannuelles relatifs aux objectifs de l'Institution de gestion sociale des armées (IGESA).

Deux de ses membres siègent au conseil de gestion de l'IGESA.

Son organisation et son fonctionnement

Le CCAS est présidé par le ministre des armées ou son représentant. Il est composé de représentants de l'administration et de représentants du personnel militaire et civil, tous membres titulaires des CS. Les représentants des retraités (1 retraité militaire, désigné par le CPRM et 1 retraité civil, désigné par une des organisations syndicales représentatives) ont uniquement un rôle consultatif et ne prennent pas part aux votes.

Répartition des représentants du personnel militaire et civil au CCAS, par sexe

En effectifs physiques

STATUT		NOMBRE DE TITULAIRES	NOMBRE DE SUPPLÉANTS*	TOTAL
MILITAIRES**	FEMMES	10	6	16
	HOMMES	21	23	44
	S/TOTAL	31	29	60
CIVILS	FEMMES	1	5	6
	HOMMES	7	3	10
	S/TOTAL	8	8	16
TOTAL	FEMMES	11	11	22
	HOMMES	28	26	54
	S/TOTAL	39	37	76

Source : DRHMD/SA2P/AS.

Champ : ensemble des représentants du personnel militaire et civil au CCAS en 2017.

Lecture : en 2017, 10 femmes militaires siègent en qualité de titulaire au CCAS.

* Certains démissionnaires sont en cours de remplacement.

** Dont un siège en tant que membre du CSFM.

Ses activités

Le CCAS s'est réuni à deux reprises en 2017, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration.

Lors de la session du 28 juin, les membres du CCAS ont notamment examiné :

- la circulaire relative au dispositif de remboursement des frais engagés en cas d'annulation ou de modification de permissions ou congés pour raison de service ;
- l'évolution des CS et du CCAS ;
- l'état d'avancement de la mise en œuvre des préconisations inscrites dans le rapport de l'inspecteur civil de la défense Francis Doublet, relatif au bilan de la réorganisation des comités sociaux ;
- le point de situation concernant le système d'information de l'action sociale (SIAS) ;
- le suivi du contrat d'objectifs et de performance 2015-2019 de l'IGESA (indicateurs de l'année 2016) ;
- l'utilisation des crédits destinés à l'allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire (AACV) et aux actions sociales communautaires et culturelles (ASCC) ;
- l'évolution du réseau social de la Gendarmerie.

Au cours de la session du 29 novembre, ont été présentés :

- le budget prévisionnel 2018 de l'action sociale en hausse de 9 % par rapport à 2017 ;
- la modification de la composition du CCAS qui intègre désormais 5 membres du CSFM ;
- la mise en œuvre du Plan d'accompagnement des familles et de l'amélioration des conditions de vie des militaires, et plus particulièrement l'étude des circulaires relatives à :
 - la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD),
 - l'aide au parent exerçant un droit de visite destinée à l'hébergement au profit de son ou ses enfants,
 - l'augmentation du plafond du prêt habitat,
 - l'allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire.

9.3.2 — Les comités sociaux

Leur rôle

Les CS constituent des instances locales de concertation. Ils font connaître les besoins exprimés par les ressortissants et formulent des propositions afin de les satisfaire. Ils se prononcent également, en commission restreinte, sur l'attribution de secours aux ressortissants et participent, le cas échéant, aux décisions d'attribution des prêts sociaux. Enfin, ils mettent en place, localement, des actions de cohésion.

Leur organisation et leur fonctionnement

Les 134 CS (dont 31 pour la Gendarmerie) sont présidés par les commandants de base de défense (ou leurs représentants), ou par les chefs d'organisme. Ils associent le personnel en activité et les retraités pour élaborer et mettre en œuvre la politique d'action sociale. Ils sont composés de représentants du personnel militaire (désignés), du personnel civil (élus) et des retraités.

9.4 — LES COMMISSIONS SPÉCIALISÉES SUR LES MESURES INDIVIDUELLES DU PERSONNEL CIVIL

Leur rôle

En ce qui concerne les mesures individuelles relatives au personnel civil, le ministère des armées dispose :

- de commissions administratives paritaires centrales (CAPC) compétentes à l'égard de chacun de ses corps de fonctionnaires ;
- de deux commissions consultatives paritaires (CCP) compétentes à l'égard des agents non titulaires dont les contrats sont passés en référence au décret n°49-1378 du 3 octobre 1949, de l'article 34 de la loi n°2000-321 du 12 mars 2000 ou de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée ;
- d'une commission paritaire spécifique aux ingénieurs, cadres technico-commerciaux (ICT) et techniciens, cadres technico-commerciaux (TCT) de la direction générale de l'armement (CPSICT/DGA), placée auprès du directeur des ressources humaines de la DGA ;
- de commissions d'avancement ouvrier (CAO), généralement placées au niveau des groupements de soutien des bases de défense (GSBdD) ⁽¹⁷⁾.

L'organisation et le fonctionnement

Les titulaires

Instances de concertation entre l'administration et les représentants du personnel sur les décisions d'ordre individuel intéressant le personnel civil, les commissions paritaires émettent des avis consultatifs dans des domaines fixés par leur arrêté constitutif. Elles sont réunies au moins deux fois par an. Elles traitent notamment des promotions de corps, des sanctions disciplinaires de niveaux III et IV, des détachements entrants et des refus de titularisation pour toutes les catégories de personnel.

Pour les corps de catégorie A, elles sont également compétentes pour les avancements de grade, les recours sur le compte rendu d'évaluation professionnelle, les détachements sortants et les sanctions disciplinaires de niveau II.

Pour les corps de catégorie B et C, des commissions administratives paritaires locales (CAPL) ont été créées. Présidées par les directeurs des centres ministériels de gestion (CMG), le directeur du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC) et le directeur de la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) (pour les corps des secrétaires administratifs et d'adjoints administratifs), elles sont notamment compétentes en matière d'avancement de grade, de recours sur le compte rendu d'évaluation professionnelle, des détachements sortants et de discipline (pour les sanctions de niveau II).

(17) Il n'existe aucune commission d'avancement au niveau national pour les ouvriers de l'État.

Les non titulaires

Pour les agents non titulaires (hors ICT), les CCP sont obligatoirement saisies lors d'un licenciement ou d'une sanction disciplinaire supérieure au blâme ou à l'avertissement ainsi que sur les décisions refusant l'autorisation de télétravail. Elles peuvent également être saisies sur des recours en matière d'évaluation ou de refus de formation, de temps partiel. Pour les agents non titulaires dont les contrats sont passés en référence au décret n°49-1378 du 3 octobre 1949 ou de l'article 34 de la loi n°2000-321 du 12 mars 2000, la commission consultative paritaire d'avancement et de discipline (CCPAD) est consultée sur les avancements de catégorie et d'échelon.

La CPSICT/DGA pour les agents non titulaires de la DGA se réunit au moins une fois par an en séance plénière. Des réunions spécifiques sont tenues, notamment pour valider le résultat des campagnes de changements de position des ICT et de changements de coefficient des TCT. Elle est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme, aux non renouvellements des contrats des personnels investis d'un mandat syndical. Elle peut être saisie par tout agent pour un litige d'ordre individuel le concernant relatif notamment aux évaluations, aux refus opposés à des demandes de congés ou d'autorisation de temps partiels.

Les ouvriers de l'État

Les CAO émettent des avis, notamment, sur les avancements d'échelon et de groupe « au choix », le choix des modes d'accès au groupe supérieur, les changements de profession, la situation des ouvriers issus d'établissements restructurés et les nominations en qualité de chef d'équipe.

La représentation du personnel au sein des CAP et des CCP

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole parcours professionnels, carrières, rémunérations (PPCR), les corps de catégorie C sont passés d'une structure en 4 grades à une structure en 3 grades, à compter du 1^{er} janvier 2017. À ce titre, les représentants du personnel des anciens grades exercent leur mandat dans les nouveaux grades fusionnés.

Répartition du nombre de représentants appelés à siéger pour l'ensemble des CAP par catégorie et par sexe et du nombre de réunions en 2017

	NOMBRE DE CAP*	RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS									NOMBRE DE RÉUNIONS**
		TITULAIRES			SUPPLÉANTS			TOTAL			
		F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	
CAT. A	6	13	17	30	17	13	30	30	30	60	16
CAT. B	16	51	69	120	51	70	121	102	139	241	36
CAT. C	16	70	90	160	78	73	151	148	163	311	38
TOTAL	38	134	176	310	146	156	302	280	332	612	90

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble des représentants du personnel siégeant aux CAP, au 31 décembre 2017.

Lecture: en 2017, les 6 CAP de corps des fonctionnaires de catégorie A ou A+ se sont réunies 16 fois.

* Centrales et locales pour chaque corps.

** Hors réunions siégeant en conseil de discipline.

Répartition des représentants appelés à siéger pour l'ensemble des CCP, par sexe, et nombre de réunions tenues en 2017

	NOMBRE DE CCP	RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS									NOMBRE DE RÉUNIONS*
		TITULAIRES			SUPPLÉANTS			TOTAL			
		F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	
CCPMD ET CCPAD	2	3	13	16	4	10	14	7	23	30	4
CPSICT/DGA	1	0	5	5	1	4	5	1	9	10	5
TOTAL	3	3	18	21	5	14	19	8	32	40	9

Source: DRHMD/SRHC/GPC et DGA/DRH/SDGS/OAC.

Champ: ensemble des représentants du personnel siégeant aux CCP.

Lecture: en 2017, les CCPMD et CCPAD se sont réunies 4 fois.

* Hors réunions siégeant en conseil de discipline.



LA POLITIQUE SOCIALE

L'action sociale – L'aide au logement

La politique sociale ministérielle vise à améliorer les conditions de vie du personnel, militaire et civil, et de sa famille. Elle comprend deux volets complémentaires : l'action sociale, au travers de prestations sociales, de prêts et d'opérations d'infrastructure, et l'aide au logement, par le biais d'aides à la pierre et à la personne.

En 2017, les dépenses de l'action sociale se sont élevées à 131,4 millions d'euros (M€), dont 99,7 M€ consacrés aux prestations sociales, 25,0 M€ à la délivrance des prêts et 6,7 M€ à des opérations d'infrastructure

Ce budget est complété par les 241,9 M€ dédiés à l'aide au logement du ministère des armées, qui vise, notamment, à compenser les contraintes de mobilité ou à soutenir le personnel aux revenus modestes.

Après l'annonce du plan d'amélioration de la condition du personnel (PACP) en juillet 2016, des mesures d'accompagnement relatives au cadre de vie et les actions sociales communautaires et culturelles (ASCC) ont été mises en œuvre en 2017.

Par ailleurs, l'aide destinée à rembourser les frais engagés par le personnel, versée en cas d'annulation ou de modification de permissions ou de congés pour raison de service, a été pérennisée.

Autre fait marquant de l'année, le « Plan Famille », annoncé par la ministre des armées en octobre 2017, ambitionne d'atténuer les contraintes liées au statut militaire pesant sur les familles. Un encart lui est dédié dans ce chapitre. Les premières mesures sont mises en œuvre en 2018.

Chiffres-clés

131,4 M€ consacrés à l'**action sociale** :

- prestations sociales : **99,7 M€** ;
- prêts : **25,0 M€** ;
- opérations d'infrastructure : **6,7 M€**.

241,9 M€ consacrés à l'**aide au logement** :

- aides à la personne : **128,1 M€** ;
- aide à la pierre : **113,8 M€**.

Faits marquants

- Poursuite de la mise en œuvre du plan d'amélioration de la condition du personnel ;
- Pérennisation de l'aide au remboursement des frais engagés par le personnel à la suite d'une annulation de permissions ou de congés pour raison de service ;
- Annonce du « Plan Famille ».

LE « PLAN FAMILLE »

Le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires, dénommé « Plan Famille », a été lancé par la ministre des armées en octobre 2017. Il a pour ambition d'alléger les contraintes qui pèsent sur les familles en raison des impératifs du statut de militaire.

Le « Plan Famille » vise une meilleure conciliation d'un engagement exigeant avec une vie familiale épanouie. La famille est placée au centre des priorités. Mieux prendre en compte les absences opérationnelles, mieux accompagner la mobilité, ancrer la garnison au cœur de la vie familiale et sociale sont les lignes directrices du « Plan Famille ».

Les mesures nouvelles du « Plan Famille » représentent 248 M€ de crédits nouveaux sur la période 2018-2022 dans les domaines de la condition du personnel, de l'action sociale, de la formation professionnelle des conjoints et du logement familial en métropole et en outre-mer auxquels s'ajoutent 54 M€ pour l'hébergement des célibataires en Ile-de-France.

Le « Plan Famille » se décline en 5 axes en faveur des familles. Ils consistent à :

- mieux prendre en compte les absences opérationnelles ;
- faciliter l'intégration des familles dans la communauté Défense ;
- mieux vivre la mobilité ;
- améliorer les conditions de logement familial et favoriser l'accession à la propriété ;
- faciliter l'accès des familles à l'accompagnement social du ministère.

À ces axes s'ajoute un volet complémentaire dédié à l'hébergement et aux conditions de vie des célibataires et des célibataires géographiques.

Le « Plan Famille » comprend 26 mesures et 46 actions destinées à compenser les impératifs du statut de militaire. La moitié des actions du plan bénéficiera également au personnel civil. Par ailleurs, 70 % de celles-ci seront mises en œuvre dès 2018.

10.1 – L'ACTION SOCIALE

10.1.1 – La politique d'action sociale

L'action sociale du ministère des armées intervient en complément du régime social général et de l'action sociale interministérielle. Les orientations de la politique sociale ministérielle sont proposées au ministre des armées par le secrétaire général pour l'administration, en liaison avec les instances de concertation sociale (cf. chapitre 9, point 9.3).

L'action sociale du ministère des armées se présente sous formes de prestations sociales, de prêts et d'opérations d'infrastructure. Elle s'attache à plusieurs domaines : le soutien à la vie professionnelle, le soutien à la vie personnelle et familiale, les aides aux vacances et aux loisirs et le soutien du réseau social.

Les prestations sociales

Les prestations proposées relèvent, d'une part, de dispositifs individuels - prestation éducation, prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD), garde d'enfants de 0 à 6 ans, aide à l'installation des personnels de l'État - et, d'autre part, de dispositifs collectifs - réservations interministérielles de places en crèches, dispositifs de réservation de logements et actions des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS).

En augmentation de 5,7 % par rapport à 2016, le montant consacré aux prestations sociales (hors prêts) dans le budget de l'action sociale ⁽¹⁾ (financé sur le BOP APRH) s'élève à 99,7 M€ en 2017.

Les points marquants en 2017 concernent :

- la mise en œuvre du Plan d'Amélioration de la Condition du Personnel (PACP) sur le volet « conditions de travail et aide à la famille », à la suite du Conseil de Défense du 6 avril 2016, qui s'est déclinée en trois axes principaux :
 - un abondement de 7 M€ a été alloué pour renforcer les mesures sociales visant à améliorer les conditions de travail et du cadre de vie des militaires (AACV) et développer les actions sociales communautaires et culturelles (ASCC) ;
 - la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD) a été revalorisée afin de mieux prendre en compte les sujétions liées aux absences de longue durée (élargissement des critères d'attribution en termes de durée et de montants) ;
 - une dotation d'1,7 M€ a été consacrée aux crèches et établissements de l'IGESA (réhabilitation de la structure multi-accueil « Pierre Loti » à Brest pour 30 places, ouverture d'une crèche à Besançon de 30 berceaux notamment).
- un dispositif de remboursement des frais engagés (y compris dépenses supplémentaires) pour cause d'annulation ou de modification de permissions ou de congés pour raison de service a été créé.

Les prêts

Le ministère des armées propose différents types de prêts : les prêts d'accession à la propriété et de financement de travaux, les prêts complémentaires liés aux fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique, les prêts liés à la mobilité, les prêts personnels et des prêts sociaux. L'enveloppe totale des prêts accordés s'élève à 25,0 M€, en 2017, en recul de 4,3 M€ par rapport à 2016.

Les opérations d'infrastructure

Le budget de l'action sociale finance également des opérations d'infrastructure (travaux lourds de rénovation et/ou de construction dédiés aux établissements gérés par l'IGESA). En 2017, 6,7 M€, financés sur le BOP DPMA, ont été consommés, soit 2,8 M€ de plus qu'en 2016.

(1) Les crédits du BOP APRH sont traités dans le chapitre 5.

Budget de l'action sociale en 2017 par titre de dépenses et par domaine

En M€

	EN CRÉDIT DE PAIEMENT				TOTAL
	TITRE II	TITRE III	TITRE V	IGESA	
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	0,0	34,2	0,0	20,8	55,0
PRESTATIONS INDIVIDUELLES	0,0	20,0	0,0	0,0	20,0
PRESTATIONS COLLECTIVES	0,0	14,2	0,0	0,0	14,2
PRÊTS	0,0	0,0	0,0	20,8	20,8
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	6,3	37,8	0,1	4,2	48,4
SECOURS ET AIDES	6,3	15,3	0,0	0,0	21,6
ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX	0,0	18,4	0,0	0,0	18,4
GARDE D'ENFANTS	0,0	4,1	0,1	0,0	4,2
PRÊTS	0,0	0,0	0,0	4,2	4,2
AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS	0	20,1	6,7	0	26,8
SOUTIEN DU RÉSEAU AS	0	1,2	0	0	1,2
TOTAL	6,3	93,3	6,8	25,0	131,4

Source : DRHMD/SA2P/AS.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2017, 14,2 millions d'euros ont été consacrés à des prestations collectives, sur des crédits de titre III.

NB : Titre II : Dépenses de rémunération (BOP APRH⁽²⁾)

Titre III : Dépenses de fonctionnement (BOP APRH)

Titre V : Dépenses d'investissement (0,1 M€ du BOP APRH et 6,7 M€ du BOP DPMA⁽³⁾)

IGESA : Prêts (hors crédits budgétaires)

(2) BOP APRH : budget opérationnel de programme relatif aux dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines.

(3) BOP DPMA : budget opérationnel de programme relatif aux dépenses de la direction des patrimoines, de la mémoire et des archives.

10.1.2 – Le réseau de l'action sociale

La sous-direction de l'action sociale (SDAS) est à la tête du réseau de l'action sociale. Au sein du service de l'accompagnement professionnel et des pensions (SA2P) de la direction des ressources humaines du ministère des armées, la SDAS prépare et met en œuvre les orientations ministérielles, en liaison avec le réseau de l'action sociale et l'IGESA. Elle participe à la définition de la politique générale du ministère des armées et des établissements publics placés sous sa tutelle dans le domaine social. Enfin, elle assure les relations de partenariat avec les mutuelles et les associations relevant de l'action sociale.

À compter du 1^{er} janvier 2017, le ministère a réorganisé son réseau d'action sociale afin de simplifier les procédures de délivrance de prestations sociales, tout en maintenant les travailleurs sociaux au plus près du personnel, militaire et civil, actif et retraité. Le réseau de l'action sociale s'articule de la manière suivante :

- pour le **personnel militaire et civil en métropole** :
 - 7 centres territoriaux de l'action sociale (CTAS), à Brest, Bordeaux, Lyon, Metz, Rennes, Saint-Germain-en-Laye et Toulon,
 - 174 antennes d'action sociale (AAS), composées de 423 travailleurs sociaux,
 - 8 échelons sociaux au sein des HIA à Bordeaux, Toulon, Brest, Lyon, Marseille, Metz, Clamart et Saint-Mandé,
 - 1 échelon social au pôle d'accueil social de la défense (PSAD) à Balard ;
- pour le personnel militaire et civil **en outre-mer** : 5 centres d'action sociale d'outre-mer (CASOM) en Nouvelle-Calédonie, à la Réunion-Mayotte, en Guyane, en Polynésie française et aux Antilles ;
- pour le personnel militaire et civil **à l'étranger** : 3 échelons sociaux interarmées (ESIA) au Sénégal, à Djibouti et au Gabon et 1 échelon social à Abu Dhabi ;
- pour le **personnel de la Gendarmerie** :
 - 7 directions locales d'action sociale (DLAS) situées à Lille, Bordeaux, Marseille, Metz, Paris, Lyon et Rennes,
 - 102 échelons sociaux de proximité (ESP), composés de 148 travailleurs sociaux ;
- pour le **personnel hospitalisé**, un réseau dédié composé de :
 - 1 échelon central de l'action sociale auprès des hôpitaux d'instruction des armées (EC-HIA) à Vincennes,
 - 2 échelons sociaux dans les cellules d'aide aux blessés.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

10.1.3 — Les bénéficiaires des prestations sociales

Les ayants droit

Sous réserve des dispositions spécifiques à chaque prestation sociale, l'action sociale du ministère des armées s'exerce au profit du personnel suivant :

- les militaires de carrière ou servant en vertu d'un contrat, dans les positions d'activité, de non-activité pour raisons de santé, ou de congé parental, ainsi que leur famille ;
- les fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers de l'État en activité ou placés en position de congé parental, ainsi que leur famille ;
- les anciens militaires et civils du ministère des armées et leur famille ;
- les anciens militaires et civils du ministère des armées titulaires d'une pension d'invalidité, ainsi que leur famille ;
- les veufs et veuves d'anciens militaires et civils du ministère des armées, non remariés ;
- les orphelins à charge, au sens de la législation fiscale, des personnels mentionnés aux alinéas ci-dessus ;
- les militaires servant en qualité de volontaires dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité.

Le personnel civil employé et rémunéré par les établissements publics à caractère administratif (EPA) placés sous tutelle du ministère ⁽⁴⁾, ainsi que leur famille, bénéficient également de l'action sociale du ministère des armées, lorsqu'une convention a été conclue à cette fin. Une telle convention prévoit le remboursement par l'établissement public concerné des aides versées et détermine les modalités d'attribution des prestations sociales et d'intervention du réseau social.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

(4) La liste complète de ces EPA est consultable au point 1.3 du chapitre 1 du Bilan social.

La répartition des bénéficiaires selon les types de prestations en 2017

Répartition des bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestations et par tranche d'âge

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS		18/24 ANS*	25/34 ANS	35/44 ANS	45/54 ANS	55 ANS ET +	TOTAL
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	8	655	801	345	16	1 825
	PRÊTS	81	718	732	367	123	2 021
SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		89	1 373	1 533	712	139	3 846
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES	3 373	7 414	10 421	6 587	5 410	33 205
	PRÊTS	151	861	935	568	247	2 762
SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		3 524	8 275	11 356	7 155	5 657	35 967
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	24	3 480	11 238	2 557	181	17 480
SOUS-TOTAL VACANCES-LOISIRS		24	3 480	11 238	2 557	181	17 480
TOTAL		3 637	13 128	24 127	10 424	5 977	57 293

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2017, 8 ayants droit âgés de 18 à 24 ans ont bénéficié de prestations d'action sociale au titre du soutien à la vie professionnelle.

* Les élèves des lycées militaires âgés de moins de 18 ans sont inclus dans les 18/24 ans (1 695 prestations).

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestation et par statut

En effectifs physiques

TYPES DE PRESTATIONS		MILITAIRES	CIVILS	NON RENSEIGNÉS*	TOTAL
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	1 179	22	624	1 825
	PRÊTS	1 711	307	3	2 021
SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		2 890	329	627	3 846
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES	15 530	5 132	12 543	33 205
	PRÊTS	1 956	789	17	2 762
SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		17 486	5 921	12 560	35 967
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	14 656	2 225	599	17 480
SOUS-TOTAL VACANCES-LOISIRS		14 656	2 225	599	17 480
TOTAL		35 032	8 475	13 786	57 293

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2017, 1 179 militaires ont bénéficié de prestations d'action sociale au titre du soutien à la vie professionnelle.

* Actions pour lesquelles l'IGESA ne dispose pas des informations permettant de faire la distinction selon le statut des bénéficiaires. Sont également inclus dans cette colonne : les non-ressortissants du ministère, le personnel employé par l'IGESA, les agents employés au sein des EPA conventionnés et les élèves des lycées militaires.

Répartition des militaires bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestation et par catégorie

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS		MILITAIRES			
		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	297	750	132	1 179
	PRÊTS	394	964	353	1 711
SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		691	1 714	485	2 890
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES	1 092	9 875	4 563	15 530
	PRÊTS	163	1 053	740	1 956
SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		1 255	10 928	5 303	17 486
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	1 557	9 863	3 236	14 656
SOUS-TOTAL VACANCES-LOISIRS		1 557	9 863	3 236	14 656
TOTAL		3 503	22 505	9 024	35 032

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire bénéficiaire.

Lecture : en 2017, 297 officiers ont bénéficié de prestations d'action sociale au titre du soutien à la vie professionnelle.

NB : Aucune prestation destinée à des volontaires en 2017.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des civils bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestation et par catégorie

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS		CIVILS					TOTAL
		CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	RETRAITÉS	
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES*	13	3	6	0	22	
	PRÊTS	36	75	122	74	307	
SOUS-TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		124	125	80	0	329	
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES*	838	1 381	419	2 494	5 132	
	PRÊTS	41	138	405	176	789	
SOUS-TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		1 017	1 786	595	2 523	5 921	
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES*	561	1 041	579	44	2 225	
	SOUS-TOTAL VACANCES-LOISIRS	561	1 041	579	44	2 225	
TOTAL		1 702	2 952	1 254	2 567	8 475	

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel civil bénéficiaire.

Lecture : en 2017, 36 agents de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'au moins un prêt au titre du soutien à la vie professionnelle.

*Actions pour lesquelles l'IGESA ne dispose pas des informations permettant de faire la distinction selon la catégorie des bénéficiaires.

10.1.4 – Les prestations de l'action sociale

Un effort tout particulier a été apporté en 2017 par le ministère des armées au soutien à la condition militaire, notamment à l'amélioration de la vie professionnelle.

Le soutien à la vie professionnelle

Répartition des aides pour le soutien à la vie professionnelle, par type de prestations, par coût et par conditions d'attributions

TYPE DE PRESTATIONS	Coût (M€)
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE : PRESTATIONS INDIVIDUELLES	
AIDE À LA RESTAURATION CETTE PRESTATION CONTRIBUE À RÉDUIRE LE PRIX DES REPAS SERVIS DANS LES RESTAURANTS ADMINISTRATIFS OU LES MESS. ELLE EST ATTRIBUÉE (1,22 € PAR REPAS) À TOUT RESSORTISSANT EN ACTIVITÉ, TITULAIRE D'UN INDICE DE RÉMUNÉRATION BRUT INFÉRIEUR OU ÉGAL À 548 ET SE RESTAURANT SUR SON LIEU DE TRAVAIL. CETTE SUBVENTION A PORTÉ SUR 4,8 MILLIONS DE REPAS EN 2017.	5,8
AIDE À LA RECONNAISSANCE D'UNE AFFECTATION CETTE PRESTATION PERMET AU CONJOINT D'UN RESSORTISSANT, AFFECTÉ OU MUTÉ, DE S'INFORMER SUR SES FUTURES CONDITIONS DE VIE. L'AIDE, NON REMBOURSABLE, VARIE DE 58 € À 300 € SELON LA DURÉE ET LES CONDITIONS DE DÉPLACEMENT. ELLE A ÉTÉ VERSÉE À 1 679 BÉNÉFICIAIRES EN 2017.	0,3
ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES RESTRUCTURATIONS DEUX PRESTATIONS PERMETTENT D'ACCOMPAGNER LE PERSONNEL CONCERNÉ PAR UNE MESURE DE RESTRUCTURATION : - L'AIDE À L'ACQUISITION D'UN NOUVEAU LOGEMENT PERMET, DANS LA LIMITE DE 8 000 €, DE COMPENSER LA DIFFÉRENCE ENTRE LE PRIX DE VENTE DE L'ANCIEN LOGEMENT ET LE PRIX D'ACHAT D'UN NOUVEAU LOGEMENT ; - L'AIDE FINANCIÈRE À LA LOCATION EST DESTINÉE À PRENDRE EN CHARGE LA DIFFÉRENCE ENTRE LE LOYER DE L'ANCIENNE RÉSIDENCE ET LE NOUVEAU LOYER, PLUS ÉLEVÉ, PENDANT SIX MOIS (MAJORATIONS D'INDEMNITÉS POUR CHARGES MILITAIRES DÉDUITES).	< 0,1
AIDE À L'EMPLOI DU PERSONNEL HANDICAPÉ (VOIR CHAP. 3) CETTE AIDE PERMET D'AMÉNAGER DES POSTES OUVERTS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, D'APPORTER UNE AIDE MATÉRIELLE (ORTHÈSE, TRANSPORT...) OU UN ACCOMPAGNEMENT (PSYCHIQUE, INTERPRÈTE EN LANGUE DES SIGNES...).	1,2
PARTICIPATION À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE LE MINISTÈRE DES ARMÉES A ADHÉRÉ AU DISPOSITIF DE RÉFÉRENCIEMENT DES ORGANISMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE AFIN DE PARTICIPER À LA COUVERTURE SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DE SES RESSORTISSANTS. IL CONSACRE : 11 M€ À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ UNEO (268 427 BÉNÉFICIAIRES) ; 1,7 M€ À LA COMPLÉMENTAIRE MCDEF (19 287 BÉNÉFICIAIRES) ; MOINS DE 0,1 M€ À LA COMPLÉMENTAIRE HARMONIE FP (7 444 BÉNÉFICIAIRES).	12,7
S/TOTAL PRESTATIONS INDIVIDUELLES	20,0

...

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

TYPE DE PRESTATIONS	Coût (M€)
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE : PRESTATIONS INDIVIDUELLES	
ACTIONS COMMUNAUTAIRES ET CULTURELLES CES ACTIONS SONT DÉPLOYÉES LOCALEMENT, EN FONCTION DES PRIORITÉS DÉFINIES PAR LES COMITÉS SOCIAUX. EN 2017, ELLES SE SONT TRADUITES PAR LE FINANCEMENT DE 5 955 PROJETS, DU TYPE : ARBRES DE NOËL, VISITES CULTURELLES, COHÉSION, CONFÉRENCES, ETC.	6,9
ALLOCATIONS POUR L'AMÉLIORATION DU CADRE DE VIE EN ENCEINTE MILITAIRE CETTE PRESTATION VISE À AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE EN ENCEINTE MILITAIRE EN FINANÇANT DES PROJETS DE CRÉATION DE CYBERCAFÉS, DE ZONES D'ACTIVITÉ LUDIQUE, ETC. EN 2017, ELLE A CONDUIT AU FINANCEMENT DE 3 455 PROJETS.	4,4
ACTIONS DE PRÉVENTION CHAQUE ANNÉE, UNE PROGRAMMATION DES ACTIONS DE PRÉVENTION À MENER PAR LE RÉSEAU DES TRAVAILLEURS SOCIAUX, EST ÉLABORÉE. L'ENVELOPPE ALLOUÉE EST DESTINÉE À FINANCER LES PROJETS RELEVANT NOTAMMENT DE LA GESTION DU BUDGET FAMILIAL, DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX, DES CONDUITES À RISQUE OU DÉDIÉE AU SOUTIEN À LA PARENTALITÉ. EN 2017, ELLES ONT CONDUIT AU FINANCEMENT DE 209 ACTIONS.	0,6
SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS LE MINISTÈRE DES ARMÉES SOUTIEN LES ASSOCIATIONS À CARACTÈRE SOCIAL, DONT LES ACTIONS COMPLÈTENT LA SIENNE. EN 2017, 23 ASSOCIATIONS (FÉDÉRATION DES CLUBS DE DÉFENSE, SOLIDARITÉ DÉFENSE, ETC.) ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE SUBVENTION.	1,4
BOURSES ÉDUCATION NATIONALE CES BOURSES RÉSULTENT D'UNE CONVENTION ENTRE LE MINISTÈRE DES ARMÉES ET CELUI DE L'ÉDUCATION NATIONALE.	0,8
AUTRES SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE DES FAMILLES ET DÉVELOPPEMENT DE L'INFORMATION SOCIALE.	0,1
S/TOTAL PRESTATIONS COLLECTIVES	14,2
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE : PRÊTS	
PRÊTS D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ ET PRÊTS POUR FINANCEMENT DE TRAVAUX ATTRIBUÉS SANS CONDITION DE RESSOURCES ET SANS INTÉRÊT, CES PRÊTS SONT DESTINÉS, SOIT À L'ACQUISITION D'UN LOGEMENT, SOIT AU FINANCEMENT DE TRAVAUX. ILS PEUVENT ÊTRE ATTRIBUÉS PLUSIEURS FOIS AU COURS D'UNE CARRIÈRE. LE MONTANT MAXIMAL POUVANT ÊTRE ALLOUÉ EST DE 13 000 €, REMBOURSABLE SUR UNE PÉRIODE DE 10 ANS MAXIMUM. EN 2017, 698 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS POUR L'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ (MONTANT MOYEN DE 12 910 €) ET 777 PRÊTS, POUR FINANCEMENT DE TRAVAUX (MONTANT MOYEN DE 10 226 €).	17,0
PRÊTS COMPLÉMENTAIRES (FONDS DE PRÉVOYANCE) CE PRÊT COMPLÉMENTAIRE A ÉTÉ CRÉÉ EN 2009 AU PROFIT DES PERSONNES AFFILIÉES AUX FONDS DE PRÉVOYANCE MILITAIRE ET DE L'AÉRONAUTIQUE POUR L'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ (CRÉDITS LIMITATIFS). À CE TITRE, 546 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS EN 2017, POUR UN MONTANT MOYEN DE 7 000 €.	3,8
S/TOTAL PRÊTS	20,8
TOTAL SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	55,0

Source : DRH-MD/SA2P/AS.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2017, 6,9 M€ ont été versés au titre des actions communautaires et culturelles.

Le soutien à la vie personnelle et familiale

Répartition des aides pour le soutien à la vie personnelle, par type de prestations, par coût et par conditions d'attributions

TYPE DE PRESTATIONS	COÛT (M€)
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : SECOURS ET AIDES	
SECOURS APRÈS ÉVALUATION DE LA SITUATION PERSONNELLE PAR UN ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL (ASS), UN SECOURS PEUT ÊTRE ACCORDÉ À UN PERSONNEL DU MINISTÈRE QUI SE TROUVE DANS UNE SITUATION CRITIQUE (PERSONNELLE, FAMILIALE OU PROFESSIONNELLE). D'UN MONTANT MAXIMAL DE 1 500 € (SAUF CAS EXCEPTIONNELS), CETTE AIDE FINANCIÈRE N'EST PAS REMBOURSABLE. EN 2017, 9 083 SECOURS ONT ÉTÉ DÉLIVRÉS EN 2017.	7,5
AIDE FAMILIALE ET MÉNAGÈRE À DOMICILE L'OBJECTIF DE CETTE PRESTATION EST DE PERMETTRE LE MAINTIEN À DOMICILE DES PERSONNES ÂGÉES, MALADES OU HANDICAPÉES. L'ACTION SOCIALE VERSE À L'ORGANISME D'AIDE UNE PARTICIPATION QUI VIENT EN DÉDUCTION DE CE QUE LA FAMILLE DOIT PAYER POUR L'AIDE APPORTÉE. EN 2017, 3 656 DOSSIERS ONT FAIT L'OBJET D'UNE PRISE EN CHARGE EN 2017.	1,0
PRESTATION ÉDUCATION LA PRESTATION ÉDUCATION PERMET D'ATTRIBUER UNE AIDE FINANCIÈRE OU UNE PRISE EN CHARGE DES INTÉRÊTS DES PRÊTS ÉTUDIANTS ACCORDÉS POUR DES ÉTUDES PROFESSIONNELLES OU DES ÉTUDES TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES AVANT LE BACCALaurÉAT (CAP, BEP, BT, ETC.); DES ÉTUDES PRÉPARANT AUX DIPLÔMES PROFESSIONNELS D'AIDE-SOIGNANT ET D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE; DES ÉTUDES SUPÉRIEURES GÉNÉRALES OU TECHNIQUES APRÈS LE BACCALaurÉAT. CETTE PRESTATION EST OCTROYÉE SOUS CONDITION (QUOTIENT FAMILIAL < 8 888 €). EN 2017, 6 229 DOSSIERS ONT ÉTÉ ACCEPTÉS.	3,1
ALLOCATIONS AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS ET D'ÉTUDIANTS INFIRMES LE MINISTÈRE DES ARMÉES PROPOSE DEUX ALLOCATIONS AUX FAMILLES DE RESSORTISSANTS QUI ONT UN ENFANT HANDICAPÉ : - UNE PREMIÈRE ALLOCATION EST ATTRIBUÉE AUX FAMILLES QUI ONT UN ENFANT DE MOINS DE 20 ANS GRAVEMENT HANDICAPÉ (TAUX D'INCAPACITÉ ÉGAL OU SUPÉRIEUR À 50 %) ET BÉNÉFICIAIRE DE L'ALLOCATION D'ÉDUCATION DE L'ENFANT HANDICAPÉ. SON MONTANT MENSUEL EST DE 159 € ET N'EST SOUMIS À AUCUNE CONDITION DE RESSOURCES; - UNE SECONDE ALLOCATION EST DESTINÉE À PERMETTRE AUX ENFANTS ÂGÉS DE 20 À 27 ANS, ATTEINTS D'UN HANDICAP OU D'UNE AFFECTION CHRONIQUE, DE POURSUIVRE DES ÉTUDES OU UN APPRENTISSAGE. SON MONTANT MENSUEL EST DE 122 €.	6,3
PRESTATION DE SOUTIEN EN CAS D'ABSENCE PROLONGÉE DU DOMICILE (PSAD) CETTE PRESTATION REMPLACE LE CHÈQUE EMPLOI-SERVICE DÉFENSE (CESU DÉFENSE). ELLE EST DESTINÉE AUX FAMILLES DU PERSONNEL DU MINISTÈRE DES ARMÉES, MILITAIRE OU CIVIL, ABSENT DE LEUR FOYER, POUR PALIER LES CONSÉQUENCES D'UN DÉPART EN MISSION OPÉRATIONNELLE OU D'UNE HOSPITALISATION DE LONGUE DURÉE. CETTE PRESTATION A VOCATION À SOUTENIR LE CONJOINT, LE CONCUBIN OU LE PARTENAIRE LIÉ PAR UN PACTE CIVIL DE SOLIDARITÉ, RESTÉ SEUL AU DOMICILE OU, EN CAS DE FAMILLE MONOPARENTALE, LES PERSONNES FISCALEMENT À CHARGE. CETTE PRESTATION EST OCTROYÉE SOUS CONDITION (QUOTIENT FAMILIAL ≤ 15 000 €). EN 2017, 7 448 PSAD ONT ÉTÉ PAYÉES.	2,0
PRESTATION POUR LA GARDE D'ENFANTS PENDANT DES HORAIRES ATYPIQUES CETTE PRESTATION, SOUS CONDITION DE RESSOURCES, EST DESTINÉE À ATTÉNUER LE COÛT DES FRAIS DE GARDE POUR LE PERSONNEL SOUMIS À DES HORAIRES ATYPIQUES. SON MONTANT EST DE 5 € PAR HEURE DE GARDE (TAUX HORAIRE UNIQUE) POUR TOUT QUOTIENT FAMILIAL INFÉRIEUR OU ÉGAL À 15 000 €/AN. ELLE EST LIMITÉE À 375 HEURES PAR AN ET PAR ENFANT (700 HEURES POUR UNE FAMILLE MONOPARENTALE). EN 2017, 754 ENFANTS ONT BÉNÉFICIÉ DE CETTE PRESTATION.	0,3
AIDE À L'ACCUEIL PÉRISCOLAIRE DES ENFANTS DE 6 À 11 ANS CETTE AIDE FINANCIÈRE EST DESTINÉE À COMPENSER LES DÉPENSES ENGAGÉES POUR L'ACCUEIL DES ENFANTS ÂGÉS DE PLUS DE 6 ANS ET DE MOINS DE 12 ANS PENDANT LE TEMPS PÉRISCOLAIRE. AU TITRE DE L'ANNÉE SCOLAIRE 2016-2017, 3 820 DEMANDES ONT ÉTÉ ACCEPTÉES.	0,7
PRESTATIONS SOCIALES LYCÉES MILITAIRES ET PLAN ÉGALITÉ DES CHANCES (PEC) CETTE PRESTATION PREND LA FORME D'UNE ALLOCATION DE MISE À NIVEAU DU TROUSSEAU ET DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT. ELLE SUIT UN DOUBLE OBJECTIF : FAVORISER L'INSERTION DES JEUNES DE MILIEUX DÉFAVORISÉS ET DÉVELOPPER DES LIENS ENTRE LES ARMÉES ET LA JEUNESSE.	0,6

...

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

TYPE DE PRESTATIONS	Coût (M€)
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : SECOURS ET AIDES (SUITE)	
RÉDUCTION MEACS CETTE PRESTATION CONSISTE À PRENDRE EN CHARGE PARTIELLEMENT LES FRAIS DE SÉJOUR EN MEACS (MAISONS D'ENFANTS ET D'ADOLESCENTS À CARACTÈRE SOCIAL). CES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLENENT DES ENFANTS, POUR UNE DURÉE VARIABLE, EN CAS DE NÉCESSITÉ D'ÉLOIGNEMENT TEMPORAIRE DU MILIEU FAMILIAL.	0,1
S/TOTAL SECOURS ET AIDES	21,6
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX	
FONCTIONNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL POUR JEUNES ENFANTS L'IGESA GÈRE 46 ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS POUR UNE CAPACITÉ DE 1 596 PLACES. ILS ONT PERMIS, TOUT AU LONG DE L'ANNÉE D'ACCUEILLIR 2 809 ENFANTS DE RESSORTISSANTS.	13,9
FINANCEMENT DE MAISONS D'ENFANTS ET D'ADOLESCENTS À CARACTÈRE SOCIAL (MEACS) LE BUDGET DE L'ACTION SOCIALE PARTICIPE ÉGALEMENT AU FINANCEMENT DE DEUX MAISONS D'ENFANTS À CARACTÈRE SOCIAL DE LA DÉFENSE (MEACS). L'UNE EST SITUÉE À LA ROCHE-GUYON (95) ET L'AUTRE À SATHONAY (69).	3,8
AUTRES 4 CENTRES SOCIAUX, UN CENTRE MÉDICAL, LE LYCÉE PROFESSIONNEL DE LA COLETTE (TOULON) ET LA BIBLIOTHÈQUE BALARD ONT ÉTÉ SUBVENTIONNÉS EN 2017.	0,8
S/TOTAL ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX	18,5
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : GARDE D'ENFANTS	
RÉSERVATION DE BERCEAUX HORS STRUCTURES DU MINISTÈRE EN 2017, 567 BERCEAUX ONT ÉTÉ RÉSERVÉS DANS DES STRUCTURES D'ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS AUTRES QUE CELLES DU MINISTÈRE, AFIN DE DIVERSIFIER ET D'AUGMENTER LA CAPACITÉ D'ACCUEIL.	4,1
S/TOTAL GARDE D'ENFANTS	4,1
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : PRÊTS	
PRÊTS PERSONNELS DESTINÉS À APPORTER UN SOUTIEN FINANCIER PONCTUEL, CES PRÊTS SANS INTÉRÊT SONT ATTRIBUÉS AU PERSONNEL MILITAIRE ET CIVIL EN ACTIVITÉ, SANS JUSTIFICATION DE LEUR UTILISATION. LEUR MONTANT MAXIMAL EST DE 1 500 € ET LA DURÉE DE REMBOURSEMENT EST CHOISIE PAR L'EMPRUNTEUR SANS POUVOIR EXCÉDER VINGT-QUATRE MENSUALITÉS. EN 2017, 2 399 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS, POUR UN MONTANT MOYEN DE 1 077 €.	2,6
PRÊTS SOCIAUX ILS SONT ATTRIBUÉS AUX RESSORTISSANTS DU MINISTÈRE DES ARMÉES QUI DOIVENT FAIRE FACE À DES SITUATIONS URGENTES ET EXCEPTIONNELLES. ILS SONT CONSENTIS APRÈS ÉVALUATION DE LA SITUATION DES AGENTS PAR UN ASS. EN 2017, 311 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS, POUR UN MONTANT MOYEN DE 4 950 €.	1,5
PRÊTS MOBILITÉ LE PRÊT À LA MOBILITÉ EST UN PRÊT SANS INTÉRÊT DESTINÉ À ACCOMPAGNER UN CHANGEMENT DE SITUATION PERSONNELLE ET FAMILIALE LIÉ À UNE SUIJÉTION PROFESSIONNELLE D'UN RESSORTISSANT, MILITAIRE OU CIVIL (AFFECTATION À LA SUITE D'UN RECRUTEMENT PAR LE MINISTÈRE, MUTATION). IL A VOCATION À FINANCER, TOUT OU PARTIE, DES FRAIS ENGAGÉS OU QUI DEVRONT L'ÊTRE, AU TITRE D'UN DÉPÔT DE GARANTIE (CAUTION), DES FRAIS D'AGENCE OU DES FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT. SON MONTANT MAXIMAL EST DE 1 800 € POUR UNE INSTALLATION HORS ÎLE-DE-FRANCE (REMBOURSABLE EN UN MAXIMUM DE 18 MENSUALITÉS) ET DE 2 400 € POUR UNE INSTALLATION EN RÉGION ÎLE-DE-FRANCE (REMBOURSABLE EN 24 MENSUALITÉS MAXIMUM). EN 2017, 52 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS, POUR UN MONTANT MOYEN DE 1 740 €.	0,1
S/TOTAL PRÊTS	4,2
TOTAL SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	48,4

Source : DRHMD/SA2P/AS.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2017, 0,1 M€ ont été versés au titre des réductions des frais de séjour en MEACS.

Les aides aux vacances et aux loisirs

En 2017, l'IGESA gère 38 établissements familiaux de vacances pour le compte du ministère des armées.

Répartition de l'aide aux vacances et aux loisirs, par type d'établissement

	TYPE D'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE		
		D'ÉTABLISSEMENTS	PERSONNES ACCUEILLIES	DE JOURNÉES
ÉTABLISSEMENTS GÉRÉS PAR L'IGESA	CAMPINGS	4	1 422	17758
	ÉTABLISSEMENTS SANS RESTAURATION	16	20637	174176
	ÉTABLISSEMENTS AVEC RESTAURATION	18	43111	346174
	SOUS-TOTAL	38	65170	538108
ÉTABLISSEMENTS EXTÉRIEURS À L'IGESA*		NC	8098	80665
TOTAL			73268	618773

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2017, 4 campings destinés aux ressortissants et à leur famille ont accueilli 1 422 personnes pour un total de 17758 journées.

* Places réservées par l'IGESA par convention avec des organismes extérieurs.

NC = non communiqué

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

L'IGESA a accueilli, en 2017, 8 313 enfants, tous centres et toutes destinations confondus.

Fréquentation des centres de vacances pour les jeunes, par type de centre ou type de séjour

NATURE DES CENTRES OU TYPE DE SÉJOUR	NOMBRE DE CENTRES OUVERTS	NOMBRE D'ENFANTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE JOURNÉES
COLONIES DE VACANCES EN MÉTROPOLE	19	3 310	35 444
COLONIES DE VACANCES OUTRE-MER	5	201	3 000
CENTRES DE PRÉADOLESCENTS	18	1 767	20 718
CAMPS D'ADOLESCENTS	16	1 231	15 115
CENTRES DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT	2	40	6 844
CENTRES DE PROXIMITÉ	10	859	5 154
SÉJOURS LINGUISTIQUES	50	715	9 179
CENTRES INTERNATIONAUX DU CLIMS*	6	107	1 603
CENTRES ÉTRANGERS	6	83	1 416
TOTAL	77	8 313	98 473

Source : IGESA.

Champ : ensemble des enfants des ressortissants.

Lecture : en 2017, 19 colonies de vacances ont accueilli 3 310 enfants pour un total de 35 444 journées.

* Centres internationaux du comité de liaison des organismes militaires et sociaux.

Une participation financière peut également être accordée pour des séjours dans des organismes extérieurs au ministère des armées. En 2017, ceux-ci ont représenté 16 602 journées en centre de vacances et 152 457 journées d'accueil de loisirs sans hébergement (ALSH), conventionnés ou non.

LE SOUTIEN AUX MILITAIRES EN OPEX ET À LEUR FAMILLE

Un dispositif interarmées complète le soutien apporté par les armées. Il consiste à mettre en œuvre un soutien psychologique des familles de militaires et de civils déployés en opérations extérieures, à Vigipirate et à Harpie.

Un soutien psychologique

Via le numéro « Écoute défense » (n° 08 08 800 831), mis en place par le SSA, les familles ont également la possibilité de contacter, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, un psychologue d'astreinte lors d'un événement grave.

Une aide financière aux familles pour rejoindre un militaire blessé

Les familles de militaires gravement blessés et hospitalisés peuvent bénéficier d'une aide financière, afin de se rendre rapidement à leur chevet (prise en charge forfaitaire visant à couvrir les frais de transport, de restauration et d'hébergement sur une durée de 21 jours).

L'IGESA participe également à l'hébergement des familles de blessés en OPEX en leur réservant des chambres, à l'année, dans ses résidences relais sur Paris.

Les séjours gratuits en famille dans l'un des établissements de l'IGESA

Aux blessés graves en opération (OPEX, faits de guerre, opérations de maintien de l'ordre, de sécurité civile ou de sécurité publique), ainsi qu'aux conjoints des personnels décédés en opération, un séjour d'une semaine en famille est proposé gratuitement dans l'un des établissements gérés par l'IGESA en pension complète, demi-pension ou location.

En 2017, 58 séjours de cette nature ont bénéficié à 177 personnes pour un montant global de 48 741 €.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

10.2 – L'AIDE AU LOGEMENT

10.2.1 – La politique du logement familial

La politique d'aide au logement du ministère des armées poursuit un double objectif :

- compenser la mobilité exigée des militaires ;
- répondre à une préoccupation sociale du ministère au profit des ressortissants aux revenus modestes.

Pour le personnel soumis à une forte mobilité géographique, elle vise d'une part à leur permettre de se loger, en leur épargnant des démarches longues et souvent onéreuses, et à leur proposer d'autre part, des solutions attractives, principalement dans les zones où le logement est rare ou les loyers élevés.

Cette politique a été conçue comme une aide, accordée en priorité, mais non exclusivement, au personnel chargé de famille. Elle ne peut être considérée comme un droit, hormis dans les cas où elle sert de contrepartie à une obligation de logement (logements concédés par nécessité absolue de service et convention précaire avec astreinte).

Les conditions d'éligibilité au logement familial sont déterminées par l'instruction ministérielle n° 1134 du 22 novembre 2012 sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère des armées en métropole. Cette instruction s'appuie, notamment, sur des critères statutaires et familiaux.

Le taux de réalisation, mesurant la satisfaction des demandes de logements (toutes catégories de bénéficiaires confondues), est de 56 % au niveau national pour l'année 2017. Plus précisément, il atteint 56 % pour le personnel militaire muté et 63 % pour le personnel à faible revenu. Le taux de réalisation des demandes varie en fonction de la région et de la situation du parc locatif local. À titre d'exemple, concernant les zones de tension locative et pour le personnel militaire muté, ce taux est de 70 % en Ile-de-France et de 63 % sur l'aire toulonnaise.

Le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires (« Plan famille »), présenté à l'automne 2017, prévoit plusieurs mesures soutenant la politique du logement familial :

- élargir le parc de logements réservés dans les zones de tension locative en métropole et en outre-mer ;
- améliorer l'état technique du parc ;
- ouvrir à la colocation des logements du ministère aux célibataires et aux célibataires géographiques ;
- optimiser le délai de réponse pour l'attribution d'un logement en automatisant les transferts de données RH (mutations PAM, départs, arrivées) vers les bureaux logements.

10.2.2 – Les aides au logement

En 2017, le ministère a consacré 241,9 M€ à la mise en œuvre de sa politique de logement. Celle-ci s'appuie à la fois sur des aides à la personne (aides individuelles pour faciliter l'accès au logement) à hauteur de 128,1 M€ et des aides à la pierre (aides collectives visant notamment à assurer, adapter et entretenir le parc de logement à disposition des ressortissants du ministère des armées), pour 113,8 M€.

Les aides à la personne

Outre les prestations habituellement versées par les caisses d'allocations familiales (aide personnalisée au logement et aide au logement, par exemple) et afin de compenser les contraintes liées à la mobilité (en particulier le coût du loyer), les militaires locataires peuvent percevoir une aide financière sous forme d'une majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM). Le montant de la MICM décroît après 6 ans d'ancienneté dans l'affectation et son versement cesse à compter du premier jour de la dixième année.

Pour bénéficier de la MICM, les militaires, ayant fait l'objet d'une mutation avec changement de résidence, doivent remplir un certain nombre de conditions :

- être marié ou pacsé depuis au moins 2 ans ou avoir au moins un enfant à charge ;
- percevoir l'indemnité pour charges militaires (ICM) ;
- ne pas avoir refusé un logement attribué par le ministère qui correspond à leur situation de famille ;
- être obligé de louer un logement dont le loyer principal, charges exclues, est supérieur à un loyer plancher fixé par arrêté.

Les crédits consacrés aux aides à la personne relèvent du titre II.

Répartition des aides à la personne par type d'aide

AIDES À LA PERSONNE	MONTANT (EN M€)	EFFECTIF CONCERNÉ (EN EFFECTIFS PHYSIQUES)
MAJORATION DE L'INDEMNITÉ POUR CHARGES MILITAIRES (MICM)	85,7	31 507
COMPLÉMENTS ET SUPPLÉMENTS D'ICM*	42,4	17 989
TOTAL DES AIDES À LA PERSONNE	128,1	

Source : direction des ressources humaines des armées et de la Gendarmerie.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME.A.

Lecture : en 2017, 85,7 M€ ont été versés au titre de la majoration de l'indemnité pour charges militaires.

* En cas de mutation avec changement de résidence, des compléments et suppléments peuvent être attribués.

NB : Le militaire peut bénéficier de la MICM ou d'un ou plusieurs compléments ou suppléments d'ICM fiscalisés.

L'aide à la pierre

L'adaptation du parc de logements aux besoins des ressortissants du ministère des armées s'effectue par :

- la réservation de logements (le plus souvent, en contrepartie de participations financières auprès d'opérateurs immobiliers) ;
- l'élaboration de programmes de réhabilitation ou de construction de logements ;
- le déclassement ou l'aliénation des logements domaniaux devenus inutiles.

Pour tenir compte de la nouvelle organisation territoriale du ministère, des priorités géographiques ont également été définies pour faire évoluer le parc de logements en privilégiant les secteurs où le marché locatif est tendu.

En 2017, 444 logements neufs ont été livrés : 47 en région Île-de-France, 13 pour la région sud-est, 72 pour la région nord-ouest, 141 pour la région sud-ouest et 171 pour la zone de Toulon. Un effort particulier a également été consenti en faveur du logement outre-mer.

Les ressources allouées au titre de l'année 2017 ont également permis la commande de 365 logements neufs ou renouvelés (hors logements financés par l'EPFP).

Les crédits consacrés à l'aide à la pierre, relevant du titre III (paiement des loyers et paiement des garanties d'occupation) et du titre V (constitution du parc et travaux sur les logements domaniaux) sont détaillés dans le tableau qui suit.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des aides à la pierre par type d'aide

			En M€
ACTIONS COLLECTIVES	AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT	CRÉDITS DE PAIEMENT	
TITRE III (M€)	72,3	69,9	
LOYERS DES LOGEMENTS PRIS À BAIL OUTRE-MER	41,3	40,5	
LOYERS DES LOGEMENTS MÉTROPOLE	17,0	16,3	
ENTRETIEN DES LOGEMENTS DU DOMAINE PUBLIC	10,3	9,7	
GARANTIES D'OCCUPATION	3,7	3,4	
TITRE V (M€)	59,5	43,9	
ÉVOLUTION DU PARC (NOUVELLES CONVENTIONS DE RÉSERVATION)	2,0	2,6	
MAINTIEN DU PARC (RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS DE RÉSERVATION)	4,3	6,4	
MAINTIEN EN CONDITION DES LOGEMENTS DOMANIAUX	38,9	25,9	
CONSTRUCTION DE LOGEMENTS DOMANIAUX	14,3	9,0	
TOTAL DES ACTIONS COLLECTIVES	131,8	113,8	

Source : DPMA/L.

Champ : ensemble des crédits octroyés à l'aide à la pierre, y compris dépenses sur CAS immo.

Lecture : en 2017, 41,3 M€ d'autorisations d'engagement ont été consacrés aux loyers des logements pris à bail en outre-mer.

Les efforts consentis par le ministère des armées en matière de logement sont amplifiés par la mobilisation des réserves de l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPFP). Sur l'ensemble des fonds gérés par l'EPFP, 400 M€ seront consacrés à l'investissement dans le logement à l'horizon 2020.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Le parc de logement

Fruit de sa politique de logement, notamment au travers de l'aide à la pierre, 36 163 logements sont mis à disposition du personnel militaire et civil du ministère, fin 2017.

Répartition des logements, par type de logement et par région (parc utile)

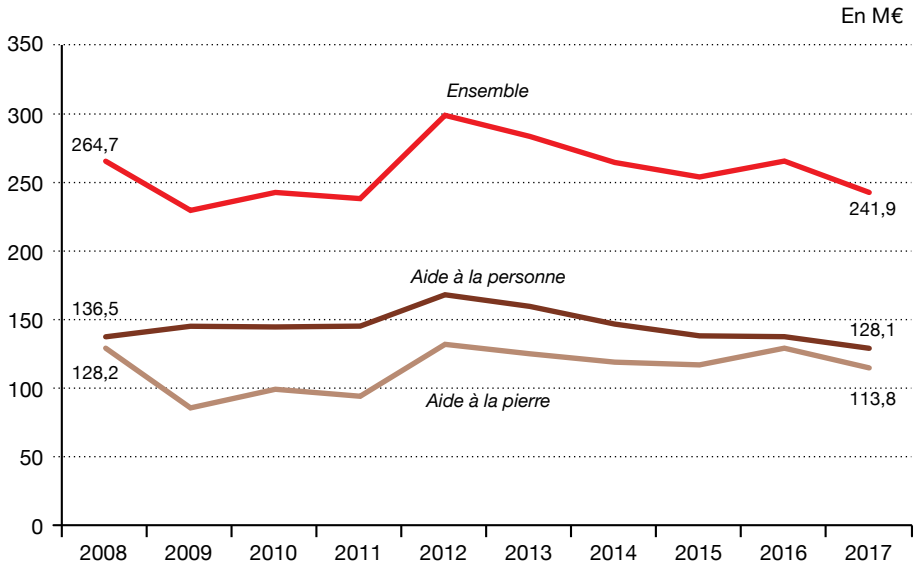
	MÉTROPOLE	LOGEMENTS RÉSERVÉS	LOGEMENTS PRIS À BAIL	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
MÉTROPOLE	ÎLE-DE-FRANCE	8 538	131	2 080	10 749
	BORDEAUX	2 009	77	850	2 936
	LYON	3 910	89	1 055	5 054
	METZ	1 841	85	2 338	4 264
	RENNES	2 376	173	1 530	4 079
	TOULON	3 495	37	342	3 874
	S/TOTAL	22 169	592	8 195	30 956
OUTRE-MER ET ÉTRANGER	OUTRE-MER	-	2 192	1 829	4 021
	ÉTRANGER	-	344	842	1 186
	S/TOTAL	-	2 536	2 671	5 207
TOTAL	22 169	3 128	10 866	36 163	

Source : DPMA/L.

Champ : ensemble des logements réservés, des logements pris à bail et des logements domaniaux en métropole, en outre-mer et à l'étranger.

Lecture : en 2017, 8 538 logements réservés se trouvent en Île-de-France.

Évolution sur 10 ans de l'aide au logement



Source : DPMA/L.

Champ : aides au logement dépensées entre 2008 et 2017.

Lecture : en 2017, 241,9 M€ ont été dépensés pour l'aide au logement.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve



LA RÉSERVE

La garde nationale – La réserve de disponibilité – La réserve citoyenne de défense et de sécurité

La réserve militaire représente à la fois un complément indispensable à l'activité opérationnelle des unités et un instrument privilégié d'échange et de dialogue entre la Nation et sa Défense.

La réserve comprend différents niveaux :

- la composante militaire de la garde nationale, anciennement appelée réserve opérationnelle de premier niveau, qui regroupe des personnes ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR) ;
- la réserve de disponibilité, anciennement appelée réserve opérationnelle de deuxième niveau), qui comprend les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité pendant 5 ans ;
- la réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS), qui rassemble tous les citoyens souhaitant agir bénévolement au profit du ministère des armées sans souscrire un ESR.

Créée en 2016, la garde nationale regroupe la réserve opérationnelle des armées et des formations rattachées (AFR) relevant du ministère des armées, la réserve opérationnelle de la Gendarmerie ainsi que la réserve civile de la Police, relevant du ministère de l'intérieur.

En 2017, le nombre de réservistes sous ESR poursuit la progression entamée en 2016 pour s'établir à 66 159 (+6,9 % par rapport à 2016).

Ils ont en moyenne servi 33,9 jours au cours de l'année, dont 1,8 % ont été consacrés à des opérations extérieures (OPEX).

Par ailleurs, 90 560 anciens militaires ⁽¹⁾ sont soumis à l'obligation de disponibilité. Cette année, l'armée de terre et la marine ont mené chacune des exercices de rappels pour vérifier leur aptitude et estimer leur potentiel opérationnel.

Composée quasi exclusivement d'officiers, la RCDS compte 5 064 réservistes citoyens, dont 40 % relèvent de l'armée de terre.

(1) Des AFR et de la Gendarmerie.

Chiffres-clés

Garde nationale :

- 71 681** réservistes, dont :
- 36 312 ESR au sein des AFR ;
 - 29 847 ESR au sein de la Gendarmerie ;
 - 5 522 réservistes civils de la Police nationale.

2 245 254 jours d'activité réalisés par les réservistes sous ESR.

Réserve opérationnelle de deuxième niveau :

- 90 560** réservistes, dont :
- 63 380 réservistes au sein des AFR ;
 - 27 180 réservistes au sein de la Gendarmerie.

Réserve citoyenne de défense et de sécurité :

- 5 064** réservistes, dont :
- 3 749 réservistes au sein des AFR ;
 - 1 315 réservistes au sein de la Gendarmerie.

11.1 – LA GARDE NATIONALE

11.1.1 – Le principe

Créée le 13 octobre 2016, par décret n° 2016-1364, la garde nationale regroupe une composante militaire relevant du ministère des armées et deux composantes relevant du ministère de l'intérieur : une militaire de la Gendarmerie et une civile de la Police.

Elle comprend des femmes et des hommes qui souscrivent un contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR), de 1 à 5 ans renouvelable, ou un contrat d'engagement dans la réserve civile de la Police, d'une durée de 1 an renouvelable tacitement dans la limite de 5 ans.

Ils reçoivent une formation et un entraînement spécifiques pour contribuer aux missions de leur ministère de rattachement. La préparation et l'emploi des forces relèvent des prérogatives de chacune des chaînes opérationnelles concernées.

« La garde nationale concourt, le cas échéant par la force des armes, à la défense de la patrie et à la sécurité de la population et du territoire » (2). À ce titre, elle répond à trois objectifs :

- accroître la participation des réserves au renforcement de la sécurité des Français ;
- apporter une réponse concrète au désir d'engagement de la jeunesse ;
- favoriser la cohésion nationale et développer l'esprit de résilience face aux menaces actuelles.

La garde nationale et les réserves militaires

	GARDE NATIONALE 71 681	RÉSERVES OPÉRATIONNELLES 156 719	RÉSERVE CITOYENNE 5 064
MINISTÈRE DES ARMÉES	Réserve opérationnelle des armées et formations rattachées * 36 312	Réserve de disponibilité des armées et formations rattachées * 63 380	RCDS des armées et formations rattachées * 3 749
MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR	Réserve opérationnelle de la Gendarmerie 29 847	Réserve de disponibilité de la Gendarmerie 27 180	RCDS de la Gendarmerie 1 315
	Réserve civile de la Police 5 522		

* Terre, Air, Marine, DGA, SCA, SSA, SEA.

(2) Cf. décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016 relatif à la garde nationale.

11.1.2 – La gouvernance de la garde nationale et du CSRM

La gouvernance de la garde nationale est assurée par un comité directeur (CODIR), coprésidé par les ministres des armées et de l'intérieur, qui contribue à la définition des politiques conduites en termes de recrutement, d'attractivité, de développement de partenariats et de communication. Il est assisté par :

- un comité de pilotage (COPIL), chargé de faire des propositions au CODIR et de suivre la mise en œuvre des décisions prises ;
- un conseil consultatif, chargé d'émettre des avis et des recommandations sur les politiques conduites au titre de la garde nationale, à l'exclusion de l'emploi et de la préparation opérationnelle.

Le secrétariat général de la garde nationale (SGGN) a été mutualisé avec le secrétariat général du Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM) et reprend l'essentiel des missions confiées auparavant au CSRM. Ce dernier conserve néanmoins un rôle spécifique, notamment pour traiter des questions relatives à la réserve militaire, sans qu'il n'y ait toutefois de consultation obligatoire sur les projets de textes statutaires. Le CSRM assure également la bonne coordination des politiques en matière de réserve citoyenne, lesquelles ne relèvent pas de la compétence de la garde nationale.

11.1.3 – Le partenariat avec les entreprises

Un partenariat concrétise l'engagement pris par une entreprise avec le ministère des armées pour soutenir la politique de la réserve militaire.

Le code de la défense (partie 4, Livre II) formalise le partenariat entre le ministère des armées et les entreprises et permet de leur apporter certaines contreparties. Ainsi, les entreprises qui acceptent de mettre en œuvre des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi, matérialisent leur engagement par la signature d'une convention avec le ministère dont les objectifs sont de :

- faciliter la disponibilité et la réactivité des personnels ayant souscrit un ESR ;
- maintenir tout ou partie du salaire des réservistes pendant leur activité militaire ;
- resserrer les liens entre l'entreprise et les forces armées par l'intermédiaire de ses réservistes et du référent défense désigné dans l'entreprise, interlocuteur direct du secrétariat général du CSRM ;
- mettre en place le socle d'un partenariat durable permettant de développer d'autres domaines ou formes de coopération.

En contrepartie, l'entreprise peut bénéficier de plusieurs avantages, dont :

- l'attribution de la qualité de « partenaire de la défense nationale » ;
- l'assimilation de certaines périodes de réserve à la formation professionnelle continue et la récupération des coûts salariaux correspondants ;
- l'inscription à des formations et stages proposés par le ministère des armées ;
- l'accès à une information relative à la défense et à la sécurité nationale ;
- la connexion au réseau des entreprises partenaires ;
- le développement d'autres domaines et formes de coopération avec le ministère des armées.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Afin d'encourager les entreprises à soutenir la politique de réserve du ministère et à faciliter l'engagement de leurs employés dans la garde nationale, des mesures d'incitation ont été créées en sus de la politique de partenariat.

Ainsi, la mise à disposition par une entreprise de salariés réservistes pendant les heures de travail à titre gratuit au profit de la réserve opérationnelle des forces armées et des formations rattachées relevant du ministre des armées, comme celle de la Gendarmerie, ouvre droit à une réduction d'impôt⁽³⁾.

Depuis le mois d'août 2017, les sociétés facilitant les activités de réserve de leurs salariés peuvent faire valoir leur engagement dans leur soutien à la garde nationale, devant les agences de notation, au titre de la responsabilité sociale des entreprises (RSE)⁽⁴⁾.

11.1.4 – L'accès à la garde nationale

Les conditions d'accès

La mise en place de la garde nationale n'a pas entraîné de modification particulière aux conditions d'accès, ainsi qu'aux règles imposées par les contrats d'ESR.

La garde nationale est accessible à tout candidat, femme ou homme, avec ou sans passé militaire, qui remplit les conditions suivantes :

- être de nationalité française ou ancien militaire engagé à titre étranger volontaire pour servir comme réserviste dans la légion étrangère ;
- être âgé d'au moins 17 ans et reconnu médicalement apte ;
- avoir rempli ses obligations au regard du service national (recensement, JDC) ;
- ne pas avoir été condamné à la perte de ses droits civiques ou à l'interdiction d'exercer un emploi public, à une peine criminelle ou à la destitution ou à la perte de grade ;
- ne pas dépasser la limite d'âge⁽⁵⁾.

(3) Articles 238 bis et 244 quater N du Code général des impôts.

(4) Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises.

(5) Les armées (Terre, Air, Marine) recrutent des jeunes de 17 à 35 ans. La Gendarmerie a rehaussé sa limite d'âge à 40 ans. Les directions et services du ministère des armées (SSA, DGA, SCA, SEA) recrutent également à des limites d'âge plus hautes car ils recherchent des personnes bénéficiant d'une certaine expérience professionnelle. Dans ce cas, la limite d'âge est fixée à 50 ans pour les militaires du rang. Pour les sous-officiers et les officiers, elle est égale à celle des militaires d'active augmentée de 5 ans.

L'attractivité de la garde nationale

Au lendemain de la création de la garde nationale, le Président de la République a décidé la mise en œuvre de 5 mesures d'attractivité dans le but d'encourager l'engagement de la jeunesse dans la garde nationale, de fidéliser les réservistes et d'inciter les employeurs à faciliter l'engagement de leurs salariés.

Le décret n° 2017-328 du 14 mars 2017 portant création d'une prime de fidélité et autres mesures d'encouragement au profit des réservistes de la garde nationale vient clore une année de réflexion et conduit à la création de trois mesures d'attractivité. Deux mesures concernent spécifiquement les jeunes de moins de 25 ans, cœur de cible de la garde nationale (participation de l'État au financement du permis de conduire B et allocation d'études spécifique). Une troisième mesure (prime de fidélité) s'adresse à tous les réservistes, quel que soit leur âge. Ces mesures sont toutes soumises à conditions.

Une quatrième mesure concerne le mécénat d'entreprise via une réduction d'impôt pour les entreprises facilitant l'engagement de leurs salariés dans la réserve opérationnelle. Publiée le 7 février 2017, l'instruction fiscale est entrée en vigueur le 8 février 2017.

La cinquième mesure, publiée par le décret n° 2017-606 du 21 avril 2017 relatif aux conditions d'exercice des activités privées de sécurité, facilite l'attribution par équivalence du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) « sécurité » pour les réservistes.

La compatibilité des activités dans la réserve avec l'emploi du salarié

Les droits du réserviste, comme ceux de l'employeur, sont garantis par la loi. Les activités réalisées au titre de la garde nationale ne peuvent porter préjudice à la vie professionnelle et sociale du réserviste. Le contrat de travail du salarié exerçant une activité dans la garde nationale pendant son temps de travail est suspendu durant cette période. Aucun licenciement ou déclassement professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un réserviste en raison d'absences liées à un engagement à servir dans la réserve.

Les réservistes reçoivent individuellement une affectation dans les états-majors, unités ou services, conformément au plan d'emploi arrêté par les états-majors et directions concernés, en fonction de leurs compétences militaires et/ou civiles.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

11.1.5 — La composante militaire de la garde nationale

Les effectifs

Répartition des réservistes sous ESR, par catégorie et par gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	4 321	5 572	11 775	21 668	32,8
MARINE	1 572	2 490	1 336	5 398	8,2
AIR	1 329	2 044	2 181	5 554	8,4
GENDARMERIE	1 837	13 423	14 587	29 847	45,1
SSA	1 583	1 391	24	2 998	4,5
SEA	39	45	46	130	0,2
DGA	95	0	0	95	0,1
SCA	469	0	0	469	0,7
TOTAL	11 245	24 965	29 949	66 159	100,0
%	17,0	37,7	45,3	100,0	

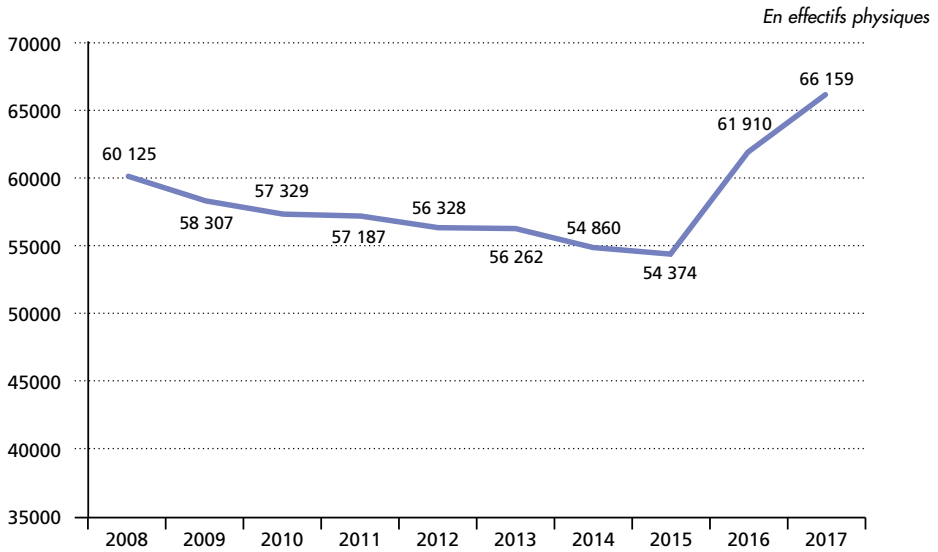
Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, l'armée de terre compte 4 321 officiers réservistes sous ESR.

L'augmentation du nombre de réservistes sous ESR de 6,9 % par rapport à 2016 est portée essentiellement par l'armée de terre et l'armée de l'air. Elle concerne toutes les catégories hiérarchiques.

Évolution des effectifs de réservistes militaires sous ESR entre 2008 et 2017

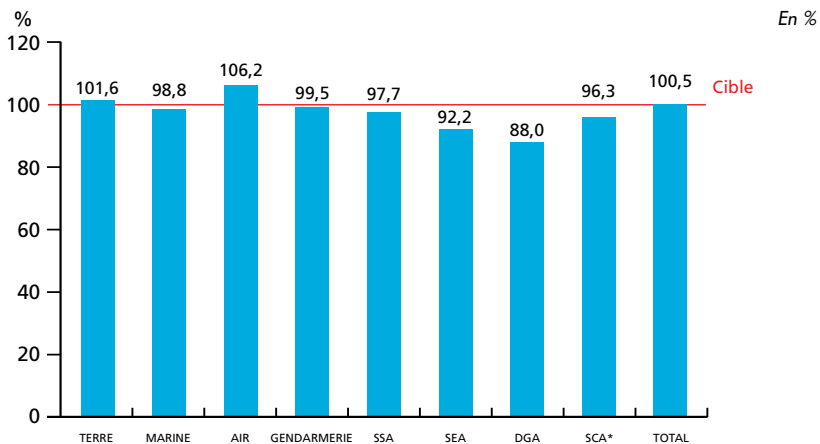


Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR entre 2008 et 2017.

Lecture : entre 2008 et 2017, les effectifs des réservistes sous ESR sont passés de 60 125 à 66 159.

Taux de réalisation des objectifs d'effectifs de réservistes militaires sous ESR, par gestionnaire (en %)



Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

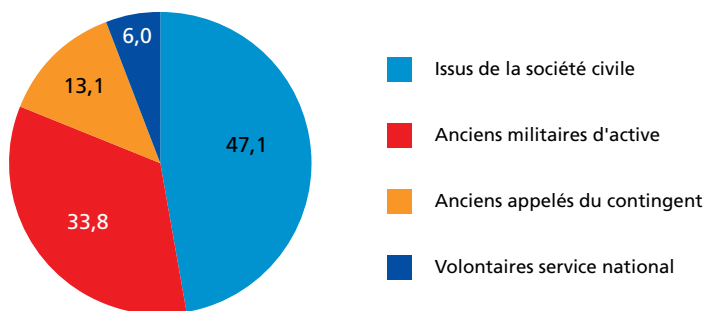
Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, l'armée de terre a réalisé 101,6 % de son objectif cible de réservistes sous ESR.

* SCA : aumôniers et commissaires.

La cible d'effectifs est définie par armée, direction et service. Sur l'ensemble des armées, directions et services et de la Gendarmerie, la cible globale fixée à 65 822 réservistes en 2017, a été réalisée à 100,5 %. L'objectif a donc été dépassé.

Répartition des réservistes militaires sous ESR, par origine (en %)



Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR en décembre 2017.

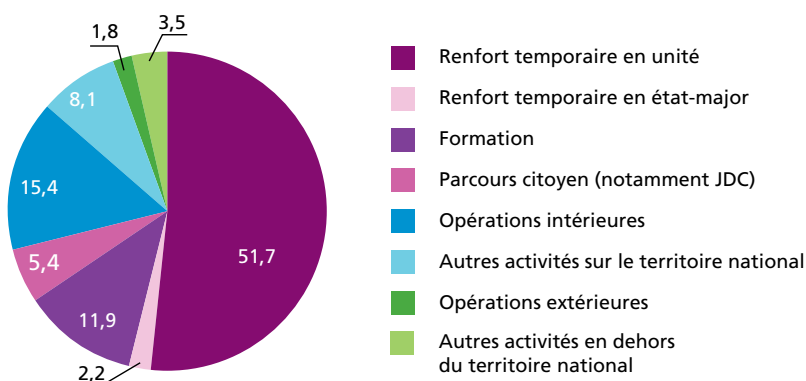
Lecture : en décembre 2017, les anciens militaires d'active représentent 33,8 % des réservistes sous ESR.

Les origines professionnelles des réservistes servant sous ESR sont variées. Ceux issus de la société civile représentent 47,1 % des effectifs, les anciens appelés du contingent et les anciens volontaires du service national, 19,1 % et les anciens militaires d'active, 33,8 %.

Les types d'activité

En accord avec l'autorité compétente sur le lieu du futur emploi, le réserviste choisit la spécialité et la durée de son engagement dans l'une des armées, directions ou services du ministère des armées ou de la Gendarmerie. L'engagement est concrétisé par un contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR) qui précise notamment l'unité d'affectation et la durée de l'engagement souscrit.

Répartition des réservistes militaires sous ESR, par type d'activité (en %)



Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR en 2017.

Lecture : en 2017, 51,7 % des réservistes consacrent leur activité au renfort temporaire en unité.

La durée des activités

La mise en place de la garde nationale n'a pas apporté de modification aux durées légales et réglementaires des activités à accomplir.

La durée annuelle des activités à accomplir au titre de l'engagement à servir dans la réserve opérationnelle est déterminée conjointement par l'autorité militaire d'emploi et par le réserviste. Elle est au maximum de 30 jours par an, mais peut être prolongée jusqu'à 60 jours notamment pour répondre aux besoins des armées, directions et services. Elle peut atteindre 150 jours en cas de nécessité liée à l'emploi des forces et jusqu'à 210 jours pour les emplois présentant un intérêt de portée nationale ou internationale.

Les réservistes opérationnels effectuent des périodes d'activité selon un programme prévisionnel établi en concertation avec l'autorité militaire. L'activité annuelle peut être fractionnée en fonction des besoins et de la disponibilité de chaque réserviste.

Le secrétariat général de la garde nationale travaille avec les entreprises afin d'améliorer la disponibilité de leurs salariés réservistes dans une logique partenariale.

Pour l'année 2017, les volontaires servant sous ESR ont accompli en moyenne 33,9 jours d'activité. Le nombre total de jours d'activité des réservistes s'élève à 2 245 254, atteignant quasiment l'objectif cible (99,5 %). Quant à la part des jours consacrés aux OPEX, elle est de 1,8 %.

Répartition des jours d'activité d'ESR, par gestionnaire

	CIBLE	RÉALISÉ	RATIO RÉALISÉ/CIBLE (%)	MOYENNE (JOURS/RÉSERVISTE)
TERRE	778 253	809 937	104,1	37,4
MARINE	199 509	181 077	90,8	33,5
AIR	190 895	193 725	101,5	34,9
GENDARMERIE	967 742	978 678	101,1	32,8
SSA	95 040	62 697	66,0	20,9
SEA	5 146	3 925	76,3	30,2
DGA	1 172	1 172	100,0	12,3
SCA*	17 776	14 043	79,0	29,9
TOTAL	2 255 533	2 245 254	99,5	33,9

Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR en 2017.

Lecture : en 2017, les réservistes de l'armée de terre ont réalisé 809 937 journées d'ESR, soit en moyenne 37,4 jours par réserviste.

* Aumôniers et commissaires.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

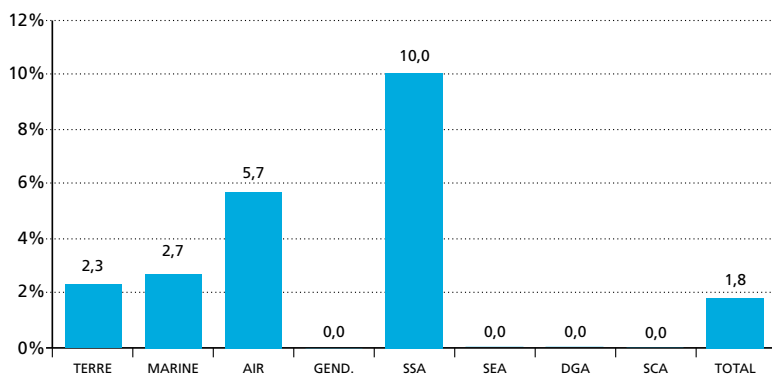
Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Part des jours d'ESR passés en OPEX, par gestionnaire (en %)



Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR en 2017.

Lecture : en 2017, dans l'armée de terre, 2,3 % des jours de réserve se sont déroulés en OPEX.

11.2 — LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ

11.2.1 — Le principe

La réserve de disponibilité (ou réserve opérationnelle de deuxième niveau – RO2) est composée de tous les anciens militaires d'active soumis à une obligation de disponibilité durant les 5 années suivant leur départ des forces armées ⁽⁶⁾.

En cas de menace, l'appel de tout ou partie des réservistes soumis à l'obligation de disponibilité peut être décidé par décret en conseil des ministres ⁽⁷⁾. Ce contingent de réservistes peut être rappelé partiellement ou en totalité, pour une durée d'un mois, renouvelable, en complément des effectifs militaires de la garde nationale, dans des situations exceptionnelles, en cas de mise en œuvre du dispositif de sécurité nationale prévu par la loi du 28 juillet 2011. À ce jour, elle n'a jamais été engagée.

L'article L.4211-5 du code de la défense concernant la RO2 précise que les réservistes ont la qualité de militaires quand ils exercent une activité pour laquelle ils sont convoqués en vertu de leur engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité.

(6) Article L.4231-1 du code de la défense.

(7) Article L. 4231-4 du code de la défense

11.2.2 – Les effectifs

Répartition des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité, par catégorie et par gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	2 378	9 890	24 453	36 721	40,5
MARINE	1 291	6 797	3 576	11 664	12,9
AIR	1 377	7 306	3 791	12 474	13,8
GENDARMERIE	1 568	13 302	12 310	27 180	30,0
SSA	407	773	53	1 233	1,4
SEA	29	94	380	503	0,6
DGA	473	0	0	473	0,5
SCA	312	0	0	312	0,3
TOTAL	7 835	38 162	44 563	90 560	100,0
%	8,7	42,1	49,2	100,0	

Source: secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

Champ: anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité en décembre 2017.

Lecture: en décembre 2017, 2 378 officiers de l'armée de terre étaient soumis à l'obligation de disponibilité pour la réserve opérationnelle.

11.2.3 – Les exercices de rappels d'anciens militaires

La convocation pour vérification d'aptitude ne nécessite pas le recours au rappel par décret. Selon l'article L.4231-2 du code de la défense, les anciens militaires peuvent être convoqués, pour une durée qui ne peut excéder un total de 5 jours sur une durée de 5 ans.

L'exercice VORTEX

Afin d'estimer le potentiel opérationnel de sa réserve de disponibilité, l'armée de terre a organisé, pour la deuxième année consécutive, l'exercice VORTEX (vérification de l'aptitude opérationnelle de la réserve – Terre – exercice). Tandis que l'exercice VORTEX 2016 avait été organisé à titre expérimental, l'armée de terre a décidé de pérenniser ces exercices afin que chaque ancien militaire puisse être convoqué au moins une fois lors de sa période de disponibilité.

Au cours du mois de mai, l'exercice VORTEX 2017 a consisté à rappeler 2 300 militaires de la 3^e division et 800 du commandement du renseignement ayant quitté le service actif depuis moins de cinq ans. La réactivité et l'efficacité des services interarmées de soutien ont notamment contribué à l'atteinte des trois objectifs de l'exercice: participer à la protection du territoire national, sensibiliser et faire connaître la réserve de disponibilité et participer à la montée en puissance de la réserve opérationnelle.

L'exercice RAPAROBREST

La marine a également mis en œuvre deux procédures de rappel de sa réserve de disponibilité au cours de l'année 2017. Au mois de novembre, l'exercice RAPAROBREST 17 a donné lieu au rappel d'environ 500 personnes. Au mois de juin, la Marine avait déjà procédé au rappel de près de 300 anciens marins afin de constituer un renfort face à l'arrêt technique majeur du bâtiment Charles de Gaulle.

11.3 — LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ

11.3.1 — Le principe

Constituée de volontaires agréés par une autorité militaire en raison de leurs compétences, de leur expérience et de leur intérêt pour les questions de défense et de sécurité nationale, la réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS) a pour mission d'entretenir l'esprit de défense et de renforcer le lien armées-Nation.

L'expression « réserve citoyenne de défense et de sécurité » a été consacrée par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, qui en fait la première des réserves thématiques composant la réserve civique.

Ces réservistes sont des volontaires qui agissent en qualité de collaborateurs bénévoles du service public. Ils se voient attribuer un grade à titre honorifique, qui ne leur permet pas d'exercer un commandement. Ils ne portent pas l'uniforme, à l'exception des réservistes citoyens de la marine et de la direction générale de l'armement qui, dans des circonstances particulières fixées par arrêté, peuvent y être autorisés.

La RCDS constitue un relais capital auprès de la société civile et offre un potentiel important de rayonnement vers la population. Ces réservistes sont des ambassadeurs de la Défense et de la Gendarmerie. Ils ont choisi de servir en faisant bénéficier les forces armées de leur connaissance du tissu socio-économique. Ils peuvent être sollicités pour :

- mener des actions de communication, de relations publiques, de recrutement ;
- contribuer au devoir de mémoire ;
- fournir une expertise professionnelle de haut niveau, notamment dans le cadre de la cyberdéfense ;
- participer à des actions de sensibilisation et d'information sur l'intelligence économique et les questions de défense ;
- aider à la reconversion des militaires, ou s'impliquer au profit des jeunes de quartiers sensibles afin de les accompagner dans une démarche de citoyenneté (réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté).

En fonction des besoins des forces armées et des formations rattachées, l'autorité militaire peut faire appel aux volontaires de la RCDS pour les affecter, avec leur accord, dans la réserve opérationnelle. Les intéressés souscrivent alors un engagement à servir dans la réserve.

11.3.2 – Les effectifs

En 2017, le nombre de réservistes citoyens a progressé de 9,8 % par rapport à 2016, passant de 4 613 à 5 064. Les officiers représentent 93,2 % de l'effectif total.

Répartition des volontaires de la réserve citoyenne de défense et de sécurité, par catégorie et par gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	1 814	185	13	2 012	39,7
MARINE	431	14	0	445	8,8
AIR	880	71	11	962	19,0
GENDARMERIE	1 294	21	0	1 315	26,0
SSA	167	25	0	192	3,8
SEA	4	2	0	6	0,1
DGA	123	0	0	123	2,4
SCA AUMÔNIERS	9	0	0	9	0,2
TOTAL	4 722	318	24	5 064	100,0
%	93,2	6,3	0,5	100,0	

Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

Champ : ensemble des volontaires de la RCDS en décembre 2017.

Lecture : en décembre 2017, la RCDS compte 1 814 officiers de l'armée de terre.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve



Annexes

ANNEXE 1

TEXTES ÉTUDIÉS PAR LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION MILITAIRE EN 2017

Au cours de l'année 2017, le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) s'est réuni deux fois en séance plénière :

• 98^e session (du 26 au 29 juin 2017) :

Après l'ouverture des travaux en présence de sa présidente, le Conseil a travaillé sur l'élaboration d'un avis sur la condition militaire et sur les textes soumis à son analyse :

1. Projet de décret relatif au régime disciplinaire des marins et des pilotes, à la discipline à bord des navires et au régime disciplinaire et pénal applicable aux militaires embarqués (avis favorable avec observations) ;
2. Projet de décret modifiant le décret n°2011-1600 du 21 novembre 2011 relatif au régime d'habillement du personnel militaire des armées, des services et des directions du ministère des armées et de certaines formations spécialisées de la Gendarmerie nationale (avis favorable avec observations) ;
3. Projet de décret relatif aux conditions d'hygiène et de sécurité destinées à préserver la santé et l'intégrité physique des militaires durant leur service (avis favorable avec observations) ;
4. Projet d'article législatif dans le cadre du PLF 2018 : Octroi aux militaires reconnus atteints d'une maladie liée à l'amiante du bénéfice d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité (avis favorable).

• 99^e session (du 19 au 25 octobre 2017) :

Le CSFM a examiné dans le cadre de ses travaux le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires et a rendu son avis sur les projets de texte suivants :

1. Projets de loi et de décret étendant le dispositif permettant à un militaire le don de jours de permissions et de congés de fin de campagne au profit d'un autre agent ayant un conjoint, un concubin, un partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou un enfant gravement malade, handicapé ou victime d'un accident d'une particulière gravité (avis favorable avec observations) ;
2. Projet d'article de loi modifiant l'article L.4139-16 du code de la défense sur la limite d'âge de certains corps de militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (avis favorable) ;
3. Projet de décret et d'arrêté relatifs au transfert de pouvoirs disciplinaires (avis défavorable).

En outre, le Conseil a siégé en réunion à 7 reprises et a rendu, à cette occasion, 63 avis sur des projets de textes législatifs et réglementaires :

• **1^{re} réunion du Conseil (98-1)**

1. Projet de décret modifiant le décret n°2008-942 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des ingénieurs militaires des essences (avis favorable avec observations);
2. Projet de décret modifiant le décret n°2002-1490 du 20 décembre 2002 fixant le statut des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées, le décret n°2008-959 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires commissionnés et le décret n°2016-422 du 8 avril 2016 fixant certaines dispositions applicables aux élèves sous-officiers du service de santé des armées et modifiant certaines dispositions applicables aux élèves médecins, pharmaciens, vétérinaires et chirurgiens-dentistes des écoles du service de santé des armées (avis favorable);
3. Projet de décret portant diverses mesures d'amélioration de la condition du personnel militaire (avis favorable avec observations);
4. Projet d'arrêté fixant les taux de diverses indemnités servies aux militaires (avis favorable avec observations);
5. Projet de décret modifiant le décret n°2007-640 du 30 avril 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires (avis favorable);
6. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 avril 2007 portant application des dispositions du décret n°2007-640 du 30 avril 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires (avis favorable);
7. Projet de décret modifiant le décret n°2007-639 du 30 avril 2007 instituant une allocation d'accompagnement à la mobilité géographique dans les armées (avis favorable);
8. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 avril 2007 fixant le montant de l'allocation d'accompagnement à la mobilité géographique dans les armées (avis favorable).

• **2^e Réunion du Conseil (98-1 bis) :**

1. Projet de décret relatif à la médiation à l'initiative des parties et modifiant le code de la défense;
 - Article R.4125-1 – chapitre 1 (avis favorable);
 - Article R.4125-1 – chapitre 2 (avis favorable avec observations);
 - Article R.4125-2 (avis favorable avec observations);
 - Article R.4125-9 (Avis favorable).

• **3^e réunion du Conseil (98-2) :**

1. Projet de décret relatif aux déclarations d'intérêts des militaires (avis favorable);
2. Projet de décret relatif aux déclarations de situation patrimoniale des militaires (avis favorable);
3. Projet de décret relatif aux lanceurs d'alerte (avis défavorable);
4. Projet de décret relatif aux emplois de directeur ou adjoint de Service Départemental d'Incendie et de Secours (avis favorable avec observations);
5. Projet de loi modifiant l'article L.4123-8 du code de la défense relatif aux dossiers individuels des militaires (avis favorable);
6. Projet de décret d'application relatif à la dématérialisation des dossiers individuels (avis favorable avec observations);
7. Projet de décret abrogeant l'article R.4137-29 du code de la défense relatif aux périodes d'isolement (avis favorable).

• **4^e réunion du Conseil (98-3):**

1. Projet de décret pris pour l'application de l'article L.4122-7 du code de la défense portant sur la gestion des instruments financiers détenus par les militaires occupant certains emplois (avis favorable);
2. Projet de décret modifiant le décret n°2012-1546 du 28 décembre 2012 portant statut particulier du corps des administrateurs des affaires maritimes (avis favorable);
3. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 29 janvier 2013 fixant la liste des diplômes exigés pour se présenter à certains concours pour le recrutement sur titres d'administrateurs des affaires maritimes (avis favorable).

• **5^e réunion du Conseil (98-4):**

1. Projet de décret modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires officiers (avis favorable);
2. Projet de décret modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires (avis favorable);
3. Projet de décret portant création d'une prime d'engagement, de fidélisation ou de départ attribuée aux militaires et projet d'arrêté fixant les montants de la prime d'engagement, de fidélisation ou de départ attribuée aux militaires (avis défavorable)
4. Projet d'arrêté relatif aux référents déontologiques du ministère des armées complétant le dispositif de la loi du n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (avis favorable).

• **6^e réunion du Conseil (99-1):**

1. Projet d'ordonnance relative au service de santé des armées et à l'Institution nationale des invalides (avis favorable avec observations);
2. Projet de décret portant statut particulier des sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la Gendarmerie nationale (avis favorable avec observations);
3. Projet de décret modifiant le décret n°2011-388 du 13 avril 2011 fixant les indices de solde applicables aux corps militaires de la Gendarmerie nationale (avis favorable);
4. Projet de décret établissant les conditions d'attribution des échelons fonctionnels de solde hors échelle E, F et G à certains généraux de division, vice-amiraux et officiers généraux de grade correspondant (avis favorable avec observations).

• **7^e réunion, préparatoire à la 100^e session prévue en juin 2018 (100-1):**

1. Projet d'article de loi relatif à la limite d'âge des officiers généraux du corps des officiers de l'air (avis favorable);
2. Projet d'article de loi relatif à la majoration de pension pour les militaires élevant un enfant handicapé (avis favorable avec observations);
3. Projet d'article de loi portant sur l'adaptation du régime disciplinaire des officiers généraux en 2^e section (avis favorable avec observations);
4. Projet d'article de loi relatif à la protection des appellations de grades militaires (avis favorable avec observations);
5. Projet d'article de loi relatif à l'ouverture de l'engagement à servir dans la réserve en congé pour convenance personnelle (avis défavorable avec observations);
6. Projet d'article de loi modifiant les plafonds de la durée annuelle d'activité à accomplir au titre de la réserve opérationnelle (avis favorable);
7. Projet d'article de loi relatif à différentes mesures au profit des réservistes (avis favorable);
8. Projet d'article de loi ouvrant l'accès aux emplois réservés des militaires inaptes au service (avis favorable);
9. Projet d'article de loi relatif à la présomption d'imputabilité au service en cas de blessures ou maladies survenues pendant le service (avis favorable avec observations);

10. Projet d'article de loi relatif au pécule modulable d'incitation au départ (avis favorable);
11. Projet d'article de loi relatif à la pension afférente au grade supérieur (avis favorable avec observations);
12. Projet d'article de loi relatif à la promotion fonctionnelle (avis favorable avec observations);
13. Projet d'article de loi autorisant le cumul de la pension afférente au grade supérieur avec les périodes de réserve opérationnelle (avis favorable);
14. Projet d'article de loi relatif à l'extension du congé de reconversion prévu à l'article L.4139-5 à tous les militaires blessés en service (avis favorable);
15. Projet d'article de loi relatif à l'accès à un mandat de conseiller municipal pour le personnel militaire en position d'activité.
 - Article L.46 (avis favorable avec observations),
 - Article L.231 (avis défavorable avec observations),
 - Article L.237 (avis favorable),
 - Article L.2122-5-2 (avis favorable avec observations),
 - Article L.4121-3-1 du Code de la défense (avis favorable);
16. Projet de décret relatif au report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires applicables aux militaires au titre du protocole « *Parcours professionnel, carrière et rémunération* » (PPCR) (avis défavorable avec observations);
17. Projet de décrets et d'arrêtés portant sur les changements de résidence outre-mer et étranger et l'allocation d'accompagnement à la mobilité géographique dans les armées (avis favorable avec observations);
18. Projet de décret modifiant le décret 2007-639 du 30 avril 2007 instituant une allocation d'accompagnement à la mobilité géographique dans les armées (avis favorable);
19. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 avril 2007 fixant le montant de l'allocation d'accompagnement à la mobilité géographique dans les armées (avis favorable);
20. Projet de décret pris en application de la future loi de finance pour 2018 instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique (avis favorable avec observations);
21. Projet de décret portant report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions indiciaires et indemnitaires applicables aux militaires (au titre du protocole PPCR) (avis défavorable);
22. Projet d'article de loi relatif à la position de détachement (avis favorable);
23. Projet d'article de loi modifiant la limite d'âge des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (avis favorable avec observations);
24. *Projet de décret visant à « Élargir le don de jours de permission en faveur des militaires soutenant leur conjoint malade ou blessé ou handicapé »* suite à la loi n°84-2018 du 14 février 2018 (avis favorable avec observations);
25. Projet d'article de loi relatif au contenu et à la dématérialisation du dossier individuel du personnel militaire (avis favorable de la session 98-2);
26. Projet d'article de loi relatif aux délais de recours contre les désignations des membres au sein des conseils de la fonction militaire (avis favorable avec observations).

ANNEXE 2

TEXTES ÉTUDIÉS PAR LE COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL EN 2017

Au cours de l'année 2017, le comité technique ministériel (CTM) s'est réuni trois fois.

• Réunion du CTM le 15 mars 2017 :

Le premier CTM s'est tenu, sous la présidence du Secrétaire général pour l'administration, avec 4 textes inscrits à l'ordre du jour :

1. et 2. Projet de décret relatif au Conseil national des communes « compagnon de la Libération » et son arrêté :
 - Le projet de décret modifie la gouvernance du Conseil national des communes « compagnon de la Libération » (CNC-CL), établissement public à caractère administratif, en transférant sa tutelle du ministère de la justice au ministère de la défense. Il prévoit d'instituer un chancelier d'honneur et de créer un conseil scientifique du musée de l'ordre de la Libération (décret n°2017-538 du 13 avril 2017 publié au JO le 14 avril 2017).
 - Le projet d'arrêté prévoit de désigner le Secrétaire général pour l'administration du ministère des armées comme autorité chargée d'exercer la tutelle de l'établissement public CNC-CL (arrêté du 14 avril 2017 publié au JO le 14 avril 2017).
3. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 23 décembre 2009 fixant les compétences du service du commissariat des armées en matière de règlement des dommages causés ou subis par le ministère des armées, de défense de ce ministère devant les tribunaux administratifs et de protection juridique de ses agents militaires et civils.
Le projet d'arrêté traduit la fin du soutien assuré par le ministère des armées au profit de la Gendarmerie nationale en matière contentieuse, matière transférée aux secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur. Le projet prévoit également la compétence des services du ministère des armées pour traiter les dossiers relatifs aux dommages causés ou subis par d'autres organismes publics lorsque ceux-ci surviennent dans le cadre d'un concours apporté au ministère des armées pour la réalisation de ses missions. Ce texte prévoit la poursuite de la « déconcentration » de la gestion du contentieux intéressant le ministère des armées.
4. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 novembre 2016 fixant la liste des opérations de restructuration ou de rationalisation des fonctions d'administration générale et de soutien commun des services et établissements du ministère des armées ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration.
Le projet d'arrêté complète la liste des opérations fixées dans l'arrêté du 30 novembre 2016 afin d'établir la liste exhaustive et détaillée des organismes comportant des emplois pouvant bénéficier du plan d'accompagnement de restructuration du ministère de la défense (PAR) et ouvrant droit à certaines indemnités (indemnité de départ volontaire, aides à la mobilité).

• Réunion du CTM le 6 juillet 2017 :

Le deuxième CTM s'est tenu, sous la présidence de la Ministre des armées, Florence Parly, avec 9 textes inscrits à l'ordre du jour :

1. Projet d'arrêté portant sur l'organisation du service des ressources humaines civiles :
Le projet d'arrêté modifie l'organisation du SRHC en élargissant ses compétences dans le domaine de la paie du personnel civil et en créant une cellule d'accompagnement des cadres civils (arrêté du 25 août 2017 publié au JO le 2 septembre 2017).

2. Projet d'arrêté relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein du ministère des armées:
Ce projet prend en compte l'extension nouvelle de l'imputabilité au service aux fonctionnaires, en cas d'accident de service, dans l'exercice de leurs fonctions et précise qu'une délégation du CHSCT a la possibilité de pouvoir visiter le domicile de l'agent télétravailleur (arrêté du 2017 publié au JO le 3 octobre 2017).
3. Projet d'arrêté prononçant la dissolution du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la base de défense de Gap:
Ce projet d'arrêté prononce la dissolution de ces deux instances, afin de pouvoir procéder à de nouvelles élections (arrêté du 31 juillet 2017 publié au JO le 9 août 2017).
4. Projet relatif aux conditions d'avancement des ouvriers de l'État:
Ce projet prévoit l'extinction et le reclassement au groupe supérieur des petits groupes de rémunération IVN et V, la création d'un 9^e échelon dans chaque groupe et de nouveaux groupes de rémunération sommitaux (publié au BOEM le 12 octobre 2017).
5. Projet relatif à l'intégration des ouvriers de l'État des professions graphiques au sein des professions ouvrières:
Le texte prévoit la création du groupe hors groupe nouveau (HGN) et permet de proposer aux ouvriers des professions graphiques qui n'ont pas opté pour le reclassement au HG en 2001 d'être intégrés au HGN (publié au BOEM le 21 septembre 2017).
6. Projet relatif à la nomenclature des professions ouvrières:
Ce texte prévoit la modification des fiches professionnelles par:
 - l'introduction du nouveau groupe de rémunération hors groupe nouveau (HGN) accessible par la voie de l'avancement au choix pour toutes les professions qui déroulaient déjà jusqu'au hors groupe;
 - le groupe hors catégorie C (HCC) devient un groupe de qualification accessible par essai en application du taux d'avancement pour toutes les professions qui déroulaient déjà jusqu'à la hors catégorie B;
 - les professions qui déroulaient jusqu'à la HCC permettent désormais un déroulement au groupe hors catégorie D (publié au BOEM le 26 octobre 2017)
7. Projet relatif aux dispositions particulières applicables aux techniciens à statut ouvrier (TSO):
Ce texte prévoit la création d'un nouveau groupe T7. Le projet permet aux TSO T6 rémunérés au T 6 bis au titre des TSO anciens de prétendre à l'avancement au groupe T7 (publié au BOEM le 12 octobre 2017).
8. Projet relatif à la classification des TSO:
Le projet prévoit que dans chacune des cinq branches professionnelles (dessin, électronique, préparation du travail et logistique, techniques de laboratoire et de centre d'essais) et dans chacune des spécialités correspondantes, une nouvelle fiche professionnelle afférente au groupe T7 est créée (publié au BOEM le 12 octobre 2017).
9. Projet relatif aux dispositions applicables aux chefs d'équipe:
Le texte (publié au BOEM le 12 octobre 2017) précise les mesures spécifiques les concernant:
 - la nomination en qualité de chef d'équipe des ouvriers reclassés au groupe VI est possible après deux ans d'ancienneté dans ce groupe;
 - la durée d'ancienneté dans l'échelon pour un avancement d'échelon est celle détenue dans l'échelon du groupe chef d'équipe uniquement;
 - le cumul des durées dans le groupe V et VI chef d'équipe après reclassement pour l'avancement à l'ancienneté au groupe VII;
 - de nouvelles modalités d'octroi de la prime de fonction en cas de remplacement temporaire d'un chef d'équipe.

À l'issue de l'examen des projets de textes, il a été fait un point de situation sur :

- la 30^e édition du bilan social qui présente les principales données relatives à la politique des ressources humaines, notamment les mesures en termes de condition du personnel ;
- la démarche ministérielle d'obtention du label « Égalité » dont le dépôt de candidature du ministère était prévu pour la fin de l'année 2017 ;
- la mise en place progressive, à compter du dernier trimestre 2017 pour les fonctionnaires et du début d'année 2018 pour les contractuels et ouvriers de l'État, de la dématérialisation du bulletin de paye des agents du ministère par l'intermédiaire du service Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public (ENSAP) ;
- l'expérimentation engagée en 2017 dont l'objectif est d'une part, d'assurer une meilleure complémentarité du personnel militaire et du personnel civil et d'autre part, de mettre en œuvre des mesures pour faciliter le recrutement et la mobilité des personnels civils.

• Réunion du CTM du 30 novembre 2017

Le troisième CTM s'est tenu, sous la présidence de la Ministre des armées, Florence Parly, avec 9 textes inscrits à l'ordre du jour :

1. Projet d'arrêté fixant la liste des opérations de restructuration ou de rationalisation des fonctions d'administration générale et de soutien commun des services et établissements du ministère des armées ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration : Cet arrêté paraît annuellement et fixe la liste des opérations de restructuration ou de rationalisation du ministère des armées ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration au cours de la période 2018-2019. Il permet l'ouverture de droits dans le cadre du plan d'accompagnement des restructurations (PAR) (publié au JO le 22 décembre 2017).
2. Projet de décret et son arrêté d'application autorisant le ministre des armées à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil relevant d'établissements publics placés sous sa tutelle.
Le décret présenté ainsi que son arrêté d'application répondent à l'objectif de simplification et de clarification des périmètres de compétences des différents acteurs tout en confortant le rôle du ministère en tant que tutelle.
3. Projets de décret et d'arrêté autorisant le ministre des armées à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil du ministère des armées en fonction au sein de la Caisse nationale militaire de sécurité sociale.
Le projet de décret et d'arrêté relatifs à la Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) s'inscrivent dans la même logique que les textes précités à l'exception de la spécificité liée à l'existence de deux CAPL placées auprès du directeur de la CNMSS.
4. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 12 février 2007 fixant les attributions des inspecteurs rattachés au secrétaire général pour l'administration.
La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires renforce la place de la déontologie dans la fonction publique. Elle consacre un ensemble de valeurs que doit respecter tout agent dans l'exercice de ses fonctions et différentes obligations déontologiques à la charge de certains agents publics. Dans le même temps, cette loi crée un droit pour tout fonctionnaire et agent contractuel de consulter un référent déontologue, missions confiées aux inspecteurs civils du ministère des armées, selon des modalités précisées dans ce même arrêté. Ce texte prévoit également de confier à ces inspecteurs la fonction de référent « lanceur d'alerte » ainsi que celle de référent « laïcité » (publié au JO le 23 janvier 2018).
5. Projet d'ordonnance relatif au service de santé des armées et à l'Institution nationale des invalides
Le projet d'ordonnance vise à rapprocher le service de santé des armées et les acteurs de la santé publique pour mutualiser et optimiser leurs moyens. La coopération s'exerce dans des groupements de coopération sanitaire et les groupements hospitaliers de territoires.

Le projet d'ordonnance inscrit dans la stratégie nationale de santé instaurée par le code de la santé publique un volet propre aux besoins spécifiques de la défense et ouvre notamment la possibilité pour le personnel du service de santé des armées de participer aux missions de l'Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail et de la réserve sanitaire ainsi qu'aux communautés professionnelles territoriales de santé.

Pour les agents, le texte crée une nouvelle position statutaire de mise à disposition en cas de transfert ou de regroupement d'une activité du service de santé des armées avec un ou plusieurs établissements de santé ou en cas de participation à un GCS. (Publié au JO du 18 janvier 2018).

6. Projet d'arrêté fixant les dispositions relatives aux emplois de niveau hors catégorie D (HCD) au sein du ministère des armées (publié au BOEM le 25 janvier 2018).

7. Projet d'arrêté fixant la liste des emplois de niveau HCD au bénéfice des ouvriers de l'État du ministère des armées (publié au BOEM le 1^{er} février 2018):

Les deux projets d'arrêté ministériel définissent les dispositions pérennes qui régiront l'accès au nouveau groupe HCD.

8. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 décembre 2016 relatif aux règles de recrutement des ouvriers de l'État du ministère des armées:

Dans le cadre de la modernisation du statut des ouvriers de l'État, le ministère des armées a procédé à une refonte de la procédure de recrutement des ouvriers de l'État par un arrêté du 30 décembre 2016.

Dressant le bilan d'une première année d'application du dispositif qui s'avère positive, le ministère apporte, par arrêté, quelques aménagements à la procédure (publié au JO le 21 décembre 2017):

- évolution des modalités d'information des candidats non retenus,
- dérogation pour que la commission de présélection puisse retenir jusqu'à 6 candidats lorsqu'un poste est ouvert au recrutement,
- augmentation de la durée maximale de l'épreuve pratique à 6 heures,
- suppression de la limite du nombre de candidat pouvant être convoqués aux épreuves de sélection d'ouvriers de pyrotechnie.

9. Projet modificatif de la circulaire n°300245/DEF/SGA/DRH-MD du 11 janvier 2017 relative aux formations qualifiantes des ouvriers de l'État (publié au BOEM le 18 janvier 2018).

Ce projet de modificatif à la circulaire entérine la fusion des deux formations qualifiantes d'accès au groupe VI existant dans la profession d'ouvrier de pyrotechnie, afin de mieux répondre aux besoins des employeurs.

Il prend en compte le changement de nom de l'entreprise nationale DCNS qui devient « Naval Group » d'une part, et les dispositions prévues pour départager les candidats ex aequo aux tests préalables à l'envoi en formation qualifiante, d'autre part.

À l'issue de l'examen des projets de textes, il a été fait un point de situation sur:

- les travaux relatifs à la réforme du statut des ouvriers de l'État;
- le bilan de la campagne 2017 d'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA);
- la mise en œuvre des nouvelles obligations déontologiques;
- les élections professionnelles de décembre 2018;
- la réalisation de la manœuvre de complémentarité personnel militaire, personnel civil au 30 octobre 2017.

Glossaire

- 84-16: Agent non titulaire relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État
- AA: Armée de l'air
- AACV: Allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire
- AAS: Antenne d'action sociale
- ACR: Mutation avec changement de résidence
- AFR: Armées et formations rattachées
- ALSH: Accueil de loisirs sans hébergement
- ANOCR: Association des officiers de carrière en retraite, des veuves, veufs et orphelins d'officiers
- AOM: Association des officiers de marine
- AOPER: Indemnité pour sujétion d'alerte opérationnelle
- APM: Affaires pénales militaires
- APNM: Association professionnelle nationale de militaires
- APRH: Accompagnement des politiques des ressources humaines
- ARD: Agence de reconversion de la défense (également appelée « Défense mobilité »)
- AS (ou SDAS): Sous-direction de l'action sociale
- ASCC: Actions sociales communautaires et culturelles
- ASS: Assistant de service social
- AT: Armée de terre
- ATIA IMUA: Confédération syndicale représentative en Polynésie française
- ATLAS: Accès en tout temps tout lieu au soutien
- ATMD: Agent technique du ministère de la défense
- BARLE: Bureau d'aide à la reconversion de la Légion Étrangère
- BCAC-AG: Bureau du courrier de l'administration centrale et des cabinets
- BDRH: Banque de données ressources humaines
- BEP: Brevet d'études professionnelles
- BIEP: Bourse interministérielle des emplois publics
- BNE: Bourse nationale des emplois
- BOC: Bulletin officiel des armées (chronologique)
- BOE: Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
- BOP: Budget opérationnel de programme
- BOP APRH: Budget opérationnel de programme relatif aux dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines
- BOP DPMA: Budget opérationnel de programme relatif aux dépenses de la direction des patri-moines, de la mémoire et des archives
- BSTAT: Brevet supérieur de technicien de l'armée de terre
- BT: Brevet technologie
- BTS: Brevet de technicien supérieur
- CAA: Cessation anticipée d'activité
- CAO: Commission d'avancement ouvrier

CAP: 1- Certificat d'aptitude professionnelle
2- Commission administrative paritaire
CAPC: Commission administrative paritaire centrale
CAPL: Commission administrative paritaire locale
CAS: Compte d'affectation spécial
CASOM: Centre d'action sociale d'outre-mer
CAT. A+: Agent titulaire de catégorie A+
CAT. A: Agent titulaire de catégorie A
CAT. B: Agent titulaire de catégorie B
CAT. C: Agent titulaire de catégorie C
CBCM: Contrôle budgétaire et comptable ministériel
CCAS: Conseil central de l'action sociale
CCF: 1- Comité de coordination de la formation
2- Conseiller coordonnateur en formation
CCHPA: Commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents
CCP: 1- Commission centrale de prévention
2- Commission consultative paritaire
CCPAD: Commission consultative paritaire d'avancement et de discipline
CCPMD: Commission consultative paritaire du ministère de la défense
CCR: Congé complémentaire de reconversion
CDD: Contrat à durée déterminée
CDI: Contrat à durée indéterminée
CEMA: Chef d'état-major des armées
CESU: Chèque emploi service
CET: Compte épargne-temps
CFD: Centre de formation de la défense
CFDT: Confédération française démocratique du travail
CFM: Conseil de la fonction militaire
CFMD: Centre de formation au management de la défense
CFP: Congé de formation professionnelle
CFPC: Cycle de formation et de perfectionnement au commandement
CFTC: Confédération française des travailleurs chrétiens
CGA: Contrôle général des armées
CGC: Confédération générale des cadres
CGT: Confédération générale du travail
CHSCT: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIP: Commission interarmées de prévention des risques
CLIMS: Comité de liaison des organismes militaires et sociaux
CMFP: Centre militaire de formation professionnelle
CMG: Centre ministériel de gestion
CMR: Substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction
CNMSS: Caisse nationale militaire de sécurité sociale
CNRM: Confédération nationale des retraités militaires, des anciens militaires et de leurs conjoints
CODIR: Comité de direction
COPIL: Comité de pilotage
CPF: Compte personnel de formation
CPRE: Chargé de prospection-relation employeurs

CPRM: Conseil permanent des retraités militaires
 CPRP: Chargé de prévention des risques professionnels
 CPSICT/DGA: Commission paritaire spécifique des ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens technico-commerciaux de la DGA
 CPU: Commission participative d'unité
 CQP: Certificat de qualification professionnelle
 CR: Congé de reconversion
 CRDS: Contribution au remboursement de la dette sociale
 CRRE: Corps de réaction rapide européen
 CS: Comité social
 CSFM: Conseil supérieur de la fonction militaire
 CSG: Contribution sociale généralisée
 CSRM: Conseil supérieur de la réserve militaire
 CT: Comité technique
 CT BdD: Comité technique de Base de défense
 CT CMG: Comité technique de centre ministériel de gestion
 CT EPA: Comité technique des Établissement publics administratifs
 CTAC: Comité technique d'administration centrale
 CTAS: Centre territorial de l'action sociale
 CTIC: Centre de traitement de l'indemnisation chômage
 CTM: Comité technique ministériel
 CTP: Conseiller en transition professionnelle
 CTR: Comité technique de réseau
 CV: Curriculum vitae
 D49: Personnel non titulaire relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié
 DAF: Direction des affaires financières
 DAJ: Direction des affaires juridiques
 DAR: Délégation à l'accompagnement régional
 DAS: Décharges d'activité de service
 DCSSA: Direction centrale du service de santé des armées
 DEF: Ministère de la défense (des armées)
 DGA: Direction générale de l'armement
 DGAFP: Direction générale de l'administration et de la fonction publique
 DGGN: Direction générale de la Gendarmerie nationale
 DGRIS: Direction générale des relations internationales et de la stratégie
 DGSE: Direction générale de la sécurité extérieure
 DGSIC: Direction générale des systèmes d'information et de communication
 DICoD: Délégation à l'information et à la communication de la défense
 DIF: Droit individuel à la formation
 DIRISI: Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense
 DLAS: Direction locale de l'action sociale
 DNH: Délégation nationale handicap
 DOM-COM: Département d'outre-mer - Collectivité d'outre-mer
 DOMTF: Document d'orientations à moyen terme de la formation
 DPID: Direction de la protection des installations, moyens et activités de la Défense
 DPMA: Direction des patrimoines, de la mémoire et des archives
 DRH: Direction des ressources humaines

DRH-MD: Direction des ressources humaines du ministère de la défense
DRM: Direction du renseignement militaire
DRSD: Direction du renseignement et de la sécurité de la défense
DSNJ: Direction du service national et de la jeunesse
DUERP: Document unique d'évaluation des risques professionnels
EC-HIA: Échelon central de l'action sociale auprès des hôpitaux d'instruction des armées
ECPAD: Établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense
ED: Écoute défense
EETAA: École d'enseignement technique de l'armée de l'air
EMA: État-major des armées
EMM: État-major de la marine
EMS: Enseignement militaire supérieur
ENA: École nationale d'administration
ENSOA: École nationale des sous-officiers d'active
ENSTA: École nationale supérieure des techniques avancées
EP: Effectif physique
EPA: Établissement public administratif
EPPF: Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique
EPIDe: Établissement public d'insertion de la défense
ESIA: Échelon social interarmées
ESP: Échelon social de proximité
ESR: Engagement à servir dans la réserve
ETP: Équivalent temps plein
ETPE: Équivalent temps plein emploi
ETPT: Équivalent temps plein travaillé
FAFR: Forces armées et formations rattachées
FIPHFP: Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FIPP: Formation initiale à la prise de poste
FNOM: Fédération nationale des officiers marinières en retraite et veuves
FNRG: Fédération nationale des retraités de la Gendarmerie
FO: Force Ouvrière
FORMISC: Formations militaires de la sécurité civile
FP: Forces de présence
FPE: Fonction publique de l'État
FS: Forces de souveraineté
FSPOEIE: Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État
GEND: Gendarmerie nationale
GIPA: Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPC (ou SDGPC): Sous-direction de la gestion du personnel civil
GPRH: Gestion prévisionnelle des ressources humaines
GSBdD: Groupement de soutien des bases de défense
HCECM: Haut comité d'évaluation de la condition militaire
HDV-S: Harcèlement, discrimination et violence à caractère sexuel
HIA: Hôpital d'instruction des armées
HSCT: Hygiène, sécurité et conditions de travail
ICM: Indemnité pour charges militaires
ICT: Ingénieur et cadre technico-commercial
IEF: Ingénieur d'études et de fabrications

IFR: Indemnité de fonction et de résultat
 IGESA: Institution de gestion sociale des armées
 IGPDE: Institut de la gestion publique et du développement économique
 IMI: Ingénieur militaire d'infrastructure
 IMPA: Inspection de la médecine de prévention dans les armées
 INI: Institution nationale des invalides
 IPP: Invalidité permanente partielle
 IR: Indemnité de résidence
 IRA: Institut régional d'administration
 IRAD: Inspection pour la radioprotection de défense
 IRSEM: Institut de recherche stratégique de l'École militaire
 ISAE: Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace
 ISAPN: Indemnité pour services aériens du personnel navigant
 ISC: Indemnité pour services de campagne
 ISSA: Indemnité spéciale de sécurité aérienne
 ISSE: Indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger
 ISSP: indemnité de sujétions spéciales de police
 ITA: Inspection du travail dans les armées
 ITAOPC: Indemnité pour temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires
 ITPCI: Inspection technique pour la protection contre l'incendie
 JDC: Journée défense et citoyenneté
 JO: Journal officiel
 L (ou SDL): Sous-direction du logement
 LPM: Loi de programmation militaire
 MAJ OM: Majoration outre-mer
 MCDéf: Mutuelle civile de la défense
 MdR: Militaire du rang
 MEACS: Maison d'enfants et d'adolescents à caractère social
 MES: Mission « encadrement supérieur »
 MICM: Majoration de l'indemnité pour charges militaires
 MIPROF: Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains
 MITHA: Militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées
 MN: Marine nationale
 MRO: Mission de reconversion des officiers
 NAB: Nouvelle architecture budgétaire
 NBI: Nouvelle bonification indiciaire
 NC: Non communiqué
 NIV. I: Agent non titulaire de niveau I
 NIV. II: Agent non titulaire de niveau II
 NIV. III: Agent non titulaire de niveau III
 OE: Ouvrier de l'État
 OFF: Officier
 OGAC: Officier général d'administration centrale
 OIA: Organisme interarmées
 OMVO: Organisme militaire à vocation opérationnelle
 ONAC-VG: Office national des Anciens Combattants et victimes de guerre
 ONERA: Office national d'études et de recherches aérospatiales

OPEX: Opération extérieure
OS: Organisation syndicale
P (ou SDP): Sous-direction des pensions
PACP: Plan d'amélioration de la condition du personnel
PACTE: Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État
PAM: Plan annuel des mutations
PAR: Plan d'accompagnement des restructurations
PARTEX: Participation extérieure
PASD: Pôle d'accueil social de la défense
PC: Personnel civil
PDM: Pôle Défense Mobilité
PE: Pôle Emploi
PEC: Plan Égalité des chances
PEP (ou SDPEP): Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective
PM: Personnel militaire
PMEA: Plafond ministériel des emplois autorisés
PMID: Pécule modulable d'incitation au départ
PNA: Position normale d'activité
PNPC: Personnel navigant professionnel contractuel
PPCR: Protocole relatif aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations »
PPE: Poste permanent à l'étranger
PR: Présidence de la République
PRB: Groupe de contrôle du personnel de la réglementation et du budget
PRH (ou SDPRH): Sous-direction du pilotage des ressources humaines militaires et civiles
PRL: Personnel de recrutement local
PSAD: Prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile
RAFP: Régime de retraite additionnel de la fonction publique
RAPAROBREST 17: Rappel partiel d'anciens marins à Brest le 27 novembre 2017
RCDS: Réserve citoyenne de défense et de sécurité
REM: Référentiel des emplois ministériel
REO: Référentiel en organisation
RF: Responsable de formation
RH: Ressources humaines
RIFSEEP: Régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel
RIME: Répertoire interministériel des métiers de l'État
RNCP: Répertoire national des certifications professionnelles
RPS: Risques psychosociaux
RSE: Responsabilité sociale des entreprises
S/OFF: Sous-officier
SA2P: Service de l'accompagnement professionnel et des pensions
SADPF: Syndicat autonome de la défense en Polynésie française
SAMA: Syndicat professionnel des anciens médecins des armées
SCA: Service du commissariat des armées
SCR: Mutation sans changement de résidence
SDBC: Sous-direction des bureaux des cabinets
SEA: Service des essences des armées

SFS: Supplément familial de solde
 SFT: Supplément familial de traitement
 SGA: Secrétariat général pour l'administration
 SGGN: Secrétariat général de la Garde nationale
 SHOM: Service hydrographique et océanographique de la marine
 SIAé: Service industriel de l'aéronautique
 SIAS: Système d'information de l'action sociale
 SID: Service d'infrastructure de la défense
 SIMu: Service interarmées des munitions
 SIRH: Systèmes d'information des ressources humaines
 SMR: Surveillance médicale renforcée
 SMV: Service militaire volontaire
 SNUAS FP/FSU: Syndicat national unitaire des assistants sociaux de la fonction publique/
 Fédération syndicale unitaire
 SPAC: Service parisien de soutien de l'administration centrale
 SPB: Service des synthèses et du pilotage budgétaire
 SPP-RH: Service de la politique générale et du pilotage des ressources humaines militaires et
 civiles
 SRHC: Service des ressources humaines civiles
 SRIAS: Section régionale interministérielle d'action sociale
 SRP (ou SDSRP): Sous-direction des statuts civils, des relations sociales et de la prévention des
 risques
 SR-RH: Service des statuts et de la réglementation des ressources humaines militaires et civiles
 SSA: Service de santé des armées
 SSE: Santé, sécurité et environnement
 SST: Santé et sécurité au travail
 T1: Formation à l'adaptation immédiate au poste
 T2: 1- Formation à l'adaptation immédiate au poste
 2- Titre II: dépenses de personnel
 T3: Formation liée au développement des qualifications ou à l'acquisition de nouvelles
 TADEO: Service de transcription instantanée de la parole et visio-interprétation de la langue
 des signes
 TAOPC: Temps d'activité et obligations professionnelles complémentaires
 TCT: Technicien et cadre technico-commercial
 TSEF: Technicien supérieur d'études et de fabrications
 TSO: Technicien à statut ouvrier
 UNCAM: Union nationale de coordination des associations militaires
 UNEO: Mutuelle référencée du ministère des armées
 UNPRG: Union nationale du personnel en retraite de la Gendarmerie
 UNSA: Union nationale des syndicats autonomes
 UNSOR: Union nationale des sous-officiers en retraite
 UO APM: Unité opérationnelle relative aux affaires pénales militaires
 UO CGA: Unité opérationnelle relative au contrôle général des armées
 UO GIE: Unité opérationnelle relative à la Gendarmerie
 VAE: Validation des acquis de l'expérience
 VOL: Volontaire
 VORTEX: Vérification de l'aptitude opérationnelle de la réserve – Terre – exercice



LES EFFECTIFS MINISTÉRIELS.....	9
1.1 – LES EFFECTIFS MILITAIRES ET CIVILS SOUS PMEA.....	11
1.1.1 – Les différentes approches de décompte des effectifs ministériels...	12
1.1.2 – La déclinaison budgétaire des effectifs ministériels.....	15
1.1.3 – La déclinaison gestionnaire des effectifs ministériels.....	17
1.1.4 – La déclinaison employeur des effectifs ministériels.....	19
1.2 – LA FÉMINISATION DU PERSONNEL.....	21
1.3 – LES VOLONTAIRES AYANT SOUSCRIT UN ENGAGEMENT À SERVIR DANS LA RÉSERVE.....	25
1.4 – LE PERSONNEL CIVIL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADMINISTRATIFS SOUS TUTELLE.....	26
1.5 – LES PENSIONNÉS.....	27
LES FLUX DE PERSONNEL.....	29
2.1 – LES ENTRÉES DANS LE PMEA.....	31
2.1.1 – Le personnel militaire.....	32
2.1.2 – Le personnel civil.....	36
2.2 – LES DÉPARTS DU PMEA.....	44
2.2.1 – Le personnel militaire.....	45
2.2.2 – Le personnel civil.....	51
2.3 – LES MOUVEMENTS DANS LE SYSTÈME DES PENSIONS.....	63
2.3.1 – L'âge moyen de départ à la retraite.....	63
2.3.2 – Les entrées dans le système de pension.....	65
2.3.3 – Les sorties du système de pension.....	67
2.4 – LES RESTRUCTURATIONS EN 2017.....	68
LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL.....	73
3.1 – LE PERSONNEL SELON LE STATUT, LA CATÉGORIE ET LE GRADE.....	75
3.1.1 – Le personnel militaire sous PMEA.....	75
3.1.2 – Le personnel civil sous PMEA.....	81

3.2 – L'ÂGE DU PERSONNEL.....	88
3.2.1 – Le personnel militaire sous PMEA.....	88
3.2.2 – Le personnel civil sous PMEA.....	94
3.3 – LA DURÉE DE SERVICE.....	103
3.4 – LA POLITIQUE D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	104

LES PARCOURS PROFESSIONNELS 109

4.1 – LES PROMOTIONS ET LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE	111
4.1.1 – Les changements de statut.....	111
4.1.2 – Les changements de catégorie	114
4.1.3 – Les changements de grade	116
4.1.4 – La durée entre deux promotions de grade.....	119
4.2 – LES CONCOURS, LES EXAMENS PROFESSIONNELS ET LES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	121
4.2.1 – Les candidats	121
4.2.2 – La composition des jurys.....	126
4.3 – LES EMPLOIS DE HAUTE RESPONSABILITÉ ET LES EMPLOIS FONCTIONNELS.....	130
4.3.1 – Le haut encadrement militaire	130
4.3.2 – Le haut encadrement du ministère (militaire et civil).....	131
4.4 – LA MOBILITÉ.....	134
4.4.1 – Les mutations	134
4.4.2 – Les postes publiés à la BNE et à la BIEP	138
4.4.3 – Le référentiel des emplois ministériel.....	138

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL 141

5.1 – LES DÉPENSES DE PERSONNEL	144
5.2 – LES DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES	148
5.3 – LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES MOYENNES.....	150
5.3.1 – La rémunération du personnel militaire	151
5.3.2 – La rémunération du personnel civil.....	157

5.4 – LA PART MOYENNE DES PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE	172
5.4.1 – La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel militaire	173
5.4.2 – La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel civil	174
5.5 – LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D’ACHAT.....	178

LA FORMATION 181

6.1 – LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE.....	183
6.1.1 – La politique de formation.....	183
6.1.2 – Les principales mesures prises en 2017 en matière de formation	184
6.1.3 – Les actions de formation	186
6.1.4 – Les journées de formation	190
6.1.5 – Les militaires ayant suivi au moins une formation.....	194
6.1.6 – Le nombre moyen de jours de formation en 2017.....	197
6.2 – LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	198
6.2.1 – La politique de formation.....	198
6.2.2 – Les actions de formation	200
6.2.3 – Les journées de formation	202
6.2.4 – Les agents ayant suivi au moins une formation.....	204
6.2.5 – Le nombre moyen de jours de formation	204
6.2.6 – Le coût de la formation.....	206
6.2.7 – Les agents n’ayant suivi aucune formation	207
6.2.8 – Le congé de formation professionnelle.....	208
6.2.9 – La validation des acquis de l’expérience	208
6.2.10 – La formation statutaire après un changement de corps	210
6.3 – LES ACTIONS DE FORMATION LIÉES AUX SITUATIONS DE HANDICAP.....	211
6.4 – LA FORMATION EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	212
6.4.1 – La formation des agents en charge de la prévention des risques professionnels.....	212
6.4.2 – La formation des membres des CHSCT et des CCHPA	214
6.5 – LES APPRENTIS	214

LA RECONVERSION.....	217
7.1 – LA POLITIQUE DE RECONVERSION	218
7.1.1 – Les bénéficiaires.....	218
7.1.2 – Les missions de Défense Mobilité.....	218
7.1.3 – Les enjeux.....	218
7.1.4 – L’organisation de Défense Mobilité	219
7.1.5 – La performance de Défense Mobilité.....	220
7.2 – L’AIDE À LA RECONVERSION.....	222
7.2.1 – Les prestations	222
7.2.2 – Les congés de reconversion pour les militaires	226
7.2.3 – L’alternance	226
7.3 – LES RECLASSEMENTS EN 2017.....	227
7.3.1 – Les reclassements d’anciens militaires (hors gendarmes)	227
7.3.2 – La réorientation professionnelle du personnel civil (hors fonctions publiques)	230
7.3.3 – L’accompagnement des conjoints vers l’emploi.....	231
 LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	 233
8.1 – LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	236
8.1.1 – Les dispositions relatives à la prévention des risques professionnels	236
8.1.2 – La médecine de prévention	238
8.2 – LES ACCIDENTS DE SERVICE OU DE TRAJET ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES.....	239
8.2.1 – Le personnel militaire.....	239
8.2.2 – Le personnel civil.....	242
8.3 – LA PRÉVENTION DES FAITS DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL.....	247
8.3.1 – Écoute Défense	247
8.3.2 – La cellule Themis	248
8.4 – LES ABSENCES	250
8.4.1 – Les absences pour maladie	250
8.4.2 – Les absences pour raison familiale	251
8.4.3 – Le compte épargne-temps	255

8.5 – LES RYTHMES D’ACTIVITÉ DU PERSONNEL CIVIL	256
8.5.1 – Le travail à temps partiel	256
8.5.2 – Le temps incomplet	261
8.5.3 – Le télétravail	262

LA CONCERTATION ET LE DIALOGUE SOCIAL..... 265

9.1 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION GÉNÉRALISTES	267
9.1.1 – La concertation militaire.....	267
9.1.2 – Le dialogue social civil	274
9.2 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	281
9.2.1 – Les instances de concertation pour le personnel militaire en matière de prévention des risques professionnels.....	281
9.2.2 – Les instances de dialogue social du personnel civil en matière de risques professionnels	284
9.3 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS L’ACTION SOCIALE.....	288
9.3.1 – Le conseil central de l’action sociale.....	288
9.3.2 – Les comités sociaux	290
9.4 – LES COMMISSIONS SPÉCIALISÉES SUR LES MESURES INDIVIDUELLES DU PERSONNEL CIVIL	291

LA POLITIQUE SOCIALE..... 295

10.1 – L’ACTION SOCIALE	296
10.1.1 – La politique d’action sociale	296
10.1.2 – Le réseau de l’action sociale.....	299
10.1.3 – Les bénéficiaires des prestations sociales	300
10.1.4 – Les prestations de l’action sociale	305
10.2 – L’AIDE AU LOGEMENT	312
10.2.1 – La politique du logement familial.....	312
10.2.2 – Les aides au logement	313

LA RÉSERVE.....	319
11.1 – LA GARDE NATIONALE.....	320
11.1.1 – Le principe.....	320
11.1.2 – La gouvernance de la garde nationale et du CSRM.....	321
11.1.3 – Le partenariat avec les entreprises.....	321
11.1.4 – L'accès à la garde nationale.....	322
11.1.5 – La composante militaire de la garde nationale.....	324
11.2 – LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ.....	328
11.2.1 – Le principe.....	328
11.2.2 – Les effectifs.....	329
11.2.3 – Les exercices de rappels d'anciens militaires.....	329
11.3 – LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ.....	330
11.3.1 – Le principe.....	330
11.3.2 – Les effectifs.....	331
ANNEXES.....	333
GLOSSAIRE.....	341

Ce document a été réalisé par le

Secrétariat général pour l'administration
Direction des ressources humaines du ministère des armées
Service de la politique générale et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles
Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective
Bureau de l'analyse statistique, des enquêtes sociologiques et du bilan social

Directeur de la publication: Anne Sophie Avé,
directeur des ressources humaines du ministère des armées
Directeur adjoint de la publication: Vice-amiral d'escadre Philippe Hello,
adjoint du directeur des ressources humaines du ministère des armées

Rédacteur en chef: Jean-Pierre Lagrange,
chef du service de la politique générale
et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles

Rédacteurs en chef adjoints: Colonel Xavier Pineau,
sous-directeur de la politique générale, des études et de la prospective
Jean-Charles Cottez, adjoint au sous-directeur de la politique générale,
des études et de la prospective

Rédacteurs: Laurent Jacquemin, chef du bureau de l'analyse statistique,
des enquêtes sociologiques et du bilan social
Jérôme Bensoussan, adjoint du chef du bureau de l'analyse statistique,
des enquêtes sociologiques et du bilan social
Denise Trobrillant, chargée d'études

Statistiques: Ensemble des armées, directions et services du ministère des armées
Crédits photos: DICOd, ECPAD, SIRPA d'armées

Conception graphique/PAO/Fabrication:
SGA/SPAC/SDTIR/PBGSI/PGT – Pôle graphique de Tulle – 05 55 93 61 00
La couverture a été conçue par SGA/Com – Pascal Ilic

Pour vous procurer des exemplaires de ce document
Par téléphone : 09 88 68 63 82
Courriel : drhmd-bs.trait.fct@intradef.gouv.fr

Ce document est accessible en ligne
INTERNET > www.defense.gouv.fr/sga
INTRANET > portail-sga.intradef.gouv.fr



BILAN SOCIAL
2017
& RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE

SGACONNECT
PORTAIL-SGA.INTRADEF.GOUV.FR

INTERNET
WWW.DEFENSE.GOUV.FR/SGA

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
ANNE SOPHIE AVÉ, DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

CONCEPTION GRAPHIQUE ET RÉALISATION DE LA COUVERTURE
© PI - SGA/COM 2018

IMPRESSION ET FAÇONNAGE
PÔLE GRAPHIQUE DE TULLE (SGA/SPAC)