

12e rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire

Revue annuelle de la condition militaire

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

LES CAS 1 A 4

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

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

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

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

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

LE CLASSEMENT (CLMT)

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

LE NUMERO "CHRONO"

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

Clmt	Chrono	Page		Année	N° rapp.	Titre	Cas 1 à 4 armées	Réponses du MINARM 2018 aux questions complémentaires du Haut Comité	Cas 1 à 4 Gend.	Réponses de la gendarmerie 2018 aux questions complémentaires du Haut Comité
07_01	1	44	Replacer les mesures de soutien aux familles, notamment en matière de logement, d'emploi des conjoints, de garde et de scolarisation des enfants, au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société.	2007	1	Attractivité, rémunération				
07_02	2		Mettre en place les moyens permettant de prévenir les difficultés de reconversion, notamment pour les militaires du rang.	2007	1	Attractivité, rémunération				
07_03	3	44	Procéder à une analyse approfondie du chômage des anciens militaires afin de mieux en percevoir la réalité et les causes.	2007	1	Attractivité, rémunération				
07_04	4		Veiller à ce que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'État prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir.	2007	1	Attractivité, rémunération				
07_05	5	80	Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance.	2007	1	Attractivité, rémunération	NPRM	Le Haut Comité suit avec attention les travaux sur la nouvelle politique de rémunération.		
07_06	6	81	Valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain.	2007	1	Attractivité, rémunération				
07_07	7		Examiner comment réorganiser le déroulement du début de carrière des militaires du rang afin d'assurer une progression raisonnable et différenciée de leur traitement de base au cours des premières années de service et mettre fin ainsi à un recrutement à un indice de base inférieur à l'indice minimum de la fonction publique.	2007	1	Attractivité, rémunération				
07_08	8		Examiner comment aménager le déroulement du début de carrière des sous-officiers afin de différencier réellement la rémunération des jeunes sergents de celle des jeunes militaires du rang.	2007	1	Attractivité, rémunération				

07_09	9		Examiner comment remettre en cohérence l'évolution de la rémunération avec l'évolution des responsabilités lorsque des sous-officiers supérieurs sont promus officiers tardivement.	2007	1	Attractivité, rémunération			
07_10	10	81	Examiner comment élargir l'amplitude indiciaire des grades d'officier de façon à pouvoir pratiquer un avancement plus sélectif qui différencie plus nettement les carrières et qui assure ainsi une carrière plus rapide aux officiers les plus performants, tout en ménageant un espace de progression indiciaire pour les officiers non promus aux grades supérieurs.	2007	1	Attractivité, rémunération			
07_11	11		Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière.	2007	1	Attractivité, rémunération			
08_01	12		Conclure au niveau central des accords avec de grandes entreprises à réseau pour faciliter l'insertion professionnelle des conjoints de militaires.	2008	2	Mobilité			
08_02	13		Affecter du personnel stable et professionnel du placement dans les organismes chargés de la reconversion des militaires et de l'aide à l'emploi des conjoints ; rapprocher ces deux types d'organismes de telle sorte que les demandeurs comme les offreurs d'emploi aient, au niveau territorial pertinent, un interlocuteur unique et identifié.	2008	2	Mobilité			
08_03	14	76	Expérimenter, dans un ressort géographique limité, l'externalisation des prestations de reconversion des militaires et d'aide à l'emploi des conjoints.	2008	2	Mobilité			
08_04	15		Faire bénéficier tout militaire muté, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au logement sous l'une et une seule des trois formes suivantes : - soit l'attribution d'une indemnité mensuelle temporaire et dégressive d'aide au logement dans le secteur privé couvrant une fraction - par exemple de 30 à 40% en province et de 50 à 60% en région parisienne - d'un loyer de référence égal au loyer médian ou moyen dans la garnison pour un ménage civil de composition identique et de revenu similaire. Les loyers de référence devraient être actualisés annuellement en fonction de l'évolution des loyers du marché dans chaque garnison. Il reviendrait à chaque allocataire d'utiliser l'indemnité pour se loger, selon son choix personnel, comme locataire ou comme accédant à la propriété ; - soit l'attribution d'un logement familial, avec un loyer réduit de façon à procurer à son occupant un avantage financier du même ordre que l'indemnité qu'il aurait perçue s'il s'était logé dans le secteur privé. L'aide à la pierre serait à terme strictement cantonnée aux garnisons où elle apparaît indispensable en raison de l'insuffisance de l'offre locative privée ou du montant particulièrement élevé des loyers ; - soit un hébergement en enceinte militaire.	2008	2	Mobilité			
08_05	16		Refonder et simplifier les indemnités liées à la mobilité en s'inspirant des principes suivants : - une indemnité de mutation unique, servie à tous les militaires mutés avec changement de résidence ; - un taux de base pour les célibataires et un taux supplémentaire par personne à charge (conjoint déclaré et enfants) ; - un coefficient multiplicateur fonction du nombre cumulé de mutations sur la carrière, applicable pour tous à partir de la troisième mutation ; - un coefficient multiplicateur significatif en cas de mutation vers la région parisienne.	2008	2	Mobilité			
08_06	17		Porter la durée de la reconnaissance d'affectation à trois jours francs dans la nouvelle garnison augmentés du temps de trajet aller et retour ; adapter en conséquence l'allocation versée par l'action sociale des armées.	2008	2	Mobilité			
08_07	18		Indemniser l'utilisation du véhicule personnel en indemnités kilométriques et non plus aux tarifs de la SNCF.	2008	2	Mobilité			

08_08	19	<p>Rénover et simplifier le régime de prise en charge des déménagements à partir des principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le militaire muté dans l'intérêt du service ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de son mobilier vers sa nouvelle affectation ; - c'est le contenu du domicile qui est déménagé, sans plafond de prix ni de volume. Les frais annexes (portage, étages, monte-meubles, assurance) sont intégralement pris en charge ; - il revient à l'administration d'encadrer le prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement. Chaque prestation particulière demeurerait régie par un contrat de droit privé conclu entre le militaire et un déménageur conventionné et respecterait les clauses, notamment tarifaires, de la convention-cadre ; - l'administration paie directement le déménageur. 	2008	2	Mobilité			
09_01	20	<p>Professionaliser rapidement la chaîne de reconversion et introduire dans son fonctionnement les méthodes modernes d'accompagnement vers l'emploi, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le suivi personnalisé des candidats, de l'orientation au placement, par un référent unique ; - la complémentarité entre les conseillers en emploi (chargés de l'information des candidats, de l'orientation et de l'évaluation des besoins en formation) et les conseillers en relations avec les entreprises (chargés de la constitution des réseaux, des relations avec les employeurs et du placement). 	2009	3	Reconversion			
09_02	21	<p>Conserver le rôle pivot de l'échelon opérationnel de contact, situé au sein du groupe de soutien des bases de défense.</p>	2009	3	Reconversion			
09_03	22	<p>Garantir aux candidats, pendant la phase initiale d'information et d'orientation, une confidentialité maximale des entretiens.</p>	2009	3	Reconversion			
09_04	23	<p>Mettre en place un véritable contrôle de gestion reposant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la définition de grands objectifs pour la politique de reconversion ; - le développement d'un système d'information unifié prenant en compte la totalité des informations relatives à la reconversion ; - l'instauration de méthodes d'analyse des actions engagées permettant d'orienter, en fonction des objectifs quantitatifs retenus et de l'évaluation des résultats, l'action conduite par l'agence Défense Mobilité et les armées. 	2009	3	Reconversion			
09_05	24	77 <p>Conduire une analyse approfondie des raisons pour lesquelles une majorité de militaires quittant les armées ne recourent pas au dispositif de reconversion.</p>	2009	3	Reconversion			

09_06	25		Etudier les mesures supplémentaires permettant d'augmenter significativement le nombre de militaires bénéficiant d'une évaluation et d'une orientation professionnelle avant leur départ.	2009	3	Reconversion				
09_07	26		Développer l'orientation individuelle des jeunes militaires partant avant 4 ans de service en mettant en place un soutien personnalisé pour ceux qui sont confrontés à une problématique d'insertion professionnelle, en développant des actions d'insertion en partenariat avec des organismes spécialisés et en favorisant le suivi de cette catégorie de personnels après leur départ des armées.	2009	3	Reconversion				
09_08	27	99	Donner clairement priorité, dans la politique de reconversion, aux militaires, sous contrat et de carrière, quittant les armées à l'issue d'une carrière courte, d'une durée comprise entre 4 et 20 ans et mettre en place les indicateurs permettant à Défense Mobilité de vérifier que l'ensemble des moyens de reconversion sont effectivement mis en œuvre prioritairement au bénéfice de ces militaires.	2009	3	Reconversion				
09_09	28		Développer, tout particulièrement pour les militaires quittant les armées après une carrière courte, les entretiens individuels d'évaluation et d'orientation professionnelle et mettre en place les indicateurs permettant de suivre la mise en œuvre de cette politique.	2009	3	Reconversion				
09_10	29		Orienter l'attribution des aides à la formation professionnelle préférentiellement vers les militaires quittant les armées entre 4 et 20 ans de service.	2009	3	Reconversion				
09_11	30		Développer et diversifier les partenariats en matière de formation professionnelle, de manière à réduire la part des stages réalisés hors marchés formalisés et à augmenter ainsi le volume de prestations accordées.	2009	3	Reconversion				
09_12	31		Ne pas systématiquement tirer prétexte de la détention de qualifications antérieures pour refuser l'attribution d'une aide à la formation dans le cas d'un projet professionnel constitué et cohérent.	2009	3	Reconversion				
09_13	32		Au-delà des besoins conjoncturels du ministère de la défense pour la période 2009-2014, faire que les recrutements de la fonction publique réservent une place significative aux militaires, en particulier à ceux qui n'accomplissent qu'une carrière courte.	2009	3	Reconversion				
09_14	33	81	Au sein du ministère de la défense, valoriser réellement les possibilités ouvertes en matière de détachement dans la fonction publique par la loi sur la mobilité, et les intégrer pleinement dans la politique de gestion des ressources humaines.	2009	3	Reconversion	3	Deux projets de décrets ont été transmis par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) au ministère des armées (MINDEF) en 2015 pour le détachement de fonctionnaires civils vers la fonction militaire. Les propositions de la DGAFP s'écartent de manière substantielle des travaux résultant d'échanges interservices, repris par le MINDEF dans ses propositions. La DRH-MD considère que l'équivalence proposée entre grades civils et militaires ne correspond pas à la réalité des responsabilités statutairement exercées, aux conditions initiales de recrutement, aux niveaux indiciaires et aux possibilités légales de détachement. Les échanges se poursuivent néanmoins avec la DGAFP. Le ministère peut-il faire un point sur l'avancée de ses échanges avec la DGAFP ? À ce jour, les difficultés techniques n'ont pas été résolues entre le MINARM et la DGAFP : il n'y a donc pas d'avancée sur ce dossier.		

09_15	34		Augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).	2009	3	Reconversion				
09_16	35		Inscrire totalement l'accès aux emplois publics dans le processus de reconversion, notamment à travers : - l'amélioration de la formation des conseillers emplois sur ce mode de reconversion ; - la mise en place d'aides à la préparation aux recrutements de la fonction publique (rédaction de CV et de lettres de motivation, formation des militaires aux principales caractéristiques de la fonction publique et des emplois recherchés, aide à la préparation d'entretiens de recrutement) ; - l'instauration de contacts étroits entre les échelons déconcentrés de Défense Mobilité, les centres de gestion de la fonction publique territoriale et les services de recrutement des collectivités locales.	2009	3	Reconversion				
09_17	36	102	Déterminer au sein de chaque armée, et en fonction des priorités de gestion, des catégories de militaires pour lesquelles une politique active de VAE serait plus particulièrement développée, que ce soit aux fins de formation professionnelle ou aux fins de prise en compte du parcours professionnel.	2009	3	Reconversion	4	Afin de permettre aux militaires et civils de la défense d'être orientés, dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), vers une certification de niveau licence – master – doctorat, ou tout titre de niveau I et II, l'Agence de reconversion de la défense a passé un marché avec un prestataire extérieur, notifié le 21 mars 2016. Un comité de pilotage avec le prestataire du marché se déroulera dans les locaux de l'ARD le 25 avril 2017 pour effectuer un bilan de cette première année d'exercice. » Le ministère peut-il informer le HCECM des résultats du bilan de la première année d'exercice ? Le marché mis en œuvre avec le certificateur n'a pas été concluant dans la mesure où seulement 36 militaires et civils ont pu bénéficier de cette prestation. Pour y pallier, le personnel de Défense Mobilité a, depuis, développé ses compétences dans l'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) vers des diplômes de niveau I et II et accru l'offre de certification du MINARM de niveau I et II de +22%. En outre, deux expérimentations de VAE collectives ont lieu, actuellement au profit de deux catégories de militaires et civils : les conseillers concertations du Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) et les mécaniciens aéronautiques de l'armée de l'air. Ces actions ciblées permettent de renforcer l'accompagnement, réduisant d'autant le risque de défection et d'échec.		
09_18	37		Mieux intégrer la VAE dès le début du parcours professionnel des militaires à carrière courte.	2009	3	Reconversion				
09_19	38		Dans un but d'équité, veiller à ce que les militaires dont le contrat n'est pas reconduit du fait de l'autorité militaire, en soient informés dans des délais compatibles avec ceux qui sont nécessaires à cette dernière pour agréer ou rejeter leur demande d'aide à la reconversion. A défaut, il conviendra de compléter les dispositions réglementaires relatives à la fin du contrat des militaires engagés ou des officiers sous contrat en prévoyant que, sans préjudice des dispositions statutaires relatives aux limites d'âge ou de durée de service, la prorogation du lien au service de ces militaires soit de droit jusqu'à la date de l'agrément ou du rejet par l'autorité militaire d'une demande d'aide au départ prévue par l'article L.4139-5 du code de la défense, dès lors que cette demande aura été formulée dans les trois mois suivant la date de la notification au militaire du non-renouvellement de son contrat.	2009	3	Reconversion				
09_20	39		Poursuivre et amplifier le développement de la VAE collective.	2009	3	Reconversion				
09_21	40		Subordonner l'attribution d'une aide à la formation professionnelle aux militaires quittant les armées après l'âge de 50 ans à la validation d'un projet professionnel par un opérateur extérieur au ministère de la défense.	2009	3	Reconversion				
09_22	41		Mettre en place à tous les niveaux opérationnels, des procédures régulières permettant à Défense Mobilité d'être informée, avec un préavis suffisant, des décisions de gestion susceptibles de conduire un militaire à la radiation des contrôles.	2009	3	Reconversion				
09_23	42		Ouvrir, pour les militaires qui s'installent, après leur départ, dans une région différente de leur dernière affectation, la possibilité d'être muté dans un organisme administratif de rattachement dès leur placement en congé de reconversion.	2009	3	Reconversion				
10_01	43		Modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition de durée minimale de services ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, la fixer à un niveau très réduit.	2010	4	Pensions et retraites				

10_02	44		Pour la bonification du 1/5 ^e , éviter tout traitement discriminatoire des militaires par rapport aux fonctionnaires appartenant aux corps qui en bénéficient également.	2010	4	Pensions et retraites			
10_03	45		Pour les autres types de bonifications, en maintenir le principe.	2010	4	Pensions et retraites			
10_04	46		Nécessité de rééquilibrer le régime des bonifications autres que celle du 1/5 ^e pour l'adapter aux conditions actuelles d'emploi des forces et limiter leurs effets les plus extrêmes. L'évolution en ce sens pourrait conduire à : - minorer certaines de ces bonifications et en majorer d'autres, notamment celles qui compensent les sujétions les plus lourdes et les risques les plus avérés ; - réviser les bonifications pour services aériens et subaquatiques en introduisant, pour celles-ci, un plafonnement spécifique ; - réexaminer les modalités du cumul des différents types de bonifications.	2010	4	Pensions et retraites			
11_01	47		Le Haut Comité estime qu'une différenciation des taux de l'ISSE fondée sur la nature des missions ou le degré des risques encourus par les militaires engagés sur les théâtres d'opérations extérieures se heurterait à des objections sérieuses. Il déconseille de s'engager dans cette voie.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_02	48		Le Haut Comité recommande que le régime de rémunération des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger soit appliqué à tout déplacement effectué dans ce cadre, sans condition de durée prévisible minimale de la mission.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_03	49	37	Le Haut Comité considère qu'il y a lieu de revoir l'incompatibilité entre le régime de rémunération des militaires affectés à l'étranger et celui des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger. Il souhaite que soit étudié un dispositif de cumul partiel et raisonnable de ces deux régimes, de manière à ce que : * les militaires déployés en opération extérieure à partir d'une affectation située à l'étranger soient indemnisés, pour la sujétion supplémentaire qu'ils subissent, par le bénéfice de l'ISSE, à un taux toutefois réduit (coefficient multiplicateur inférieur à 1,5) ; * l'IRE correspondant à leur pays d'affectation ainsi que les accessoires liés à la situation familiale continuent de leur être intégralement versés pendant la durée de leur absence.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.	
11_04	50		Le constat du maintien, pour les militaires, d'une durée minimale de services de quinze ans pour l'ouverture du droit à pension militaire de retraite conforte le Haut Comité dans son souhait, déjà exprimé dans son 4 ^e rapport, de voir la possibilité de bénéficier de la bonification pour campagne double pour la participation à certaines OPEX être assortie de la suppression de la condition de durée minimale de services (ou de sa réduction à une durée faible) pour que tous les militaires, notamment ceux qui quittent les armées après une carrière courte, puissent bénéficier, d'une part, d'une pension militaire de retraite et, d'autre part, des bonifications de campagne obtenues durant leurs années de services.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_05	51		Le Haut Comité recommande d'introduire, soit dans le cadre du dispositif indemnitaire actuel, soit dans celui d'une rénovation plus complète de ce dernier, des mesures indemnitaires visant à mieux rémunérer les déploiements opérationnels les plus longs (supérieurs à quatre mois). Il réitère, par ailleurs, la recommandation, déjà formulée dans son premier rapport, visant à une meilleure prise en compte, au plan indemnitaire, du caractère répétitif des sujétions entraînées par l'absence des militaires de leur garnison. Il estime que le dispositif d'indemnisation des OPEX devrait évoluer de manière à concilier ces deux orientations.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_06	52		Le Haut Comité insiste pour que la question des délais de versement de l'ISSE soit traitée prioritairement au sein de la nouvelle chaîne financière mise en place par la réforme des soutiens du ministère de la défense.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			

11_07	53	Le Haut Comité recommande qu'au sein de chaque armée et chaque service interarmées soient prises des directives claires, organisant précisément les chaînes d'information et la répartition des responsabilités pour la prise en charge et l'acheminement des militaires projetés en individuel.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_08	54	Le Haut Comité recommande que tous les militaires déployés en opération extérieure bénéficient à leur retour, sauf exception dûment motivée par des contraintes particulières de service, de permissions suffisamment longues pour leur permettre une bonne récupération physique et morale.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_09	55	Le Haut Comité recommande que soient prises toutes les dispositions (financières, administratives et procédurales) permettant, au fur et à mesure de l'installation de forces françaises sur un théâtre et au-delà de l'adaptation, en fonction des risques, du niveau de protection assuré par les infrastructures, d'aligner le standard des installations françaises et la qualité de leur maintenance sur ceux adoptés par les armées étrangères comparables.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_10	56	Le Haut Comité salue les efforts accomplis en Afghanistan en matière de communications entre les militaires et leur famille. Sur les autres théâtres, il encourage le commandement à être attentif aux difficultés locales susceptibles d'altérer la qualité des prestations offertes aux personnels. Il souhaite que les dispositifs mis en place puissent être adaptés et renforcés en cas d'aggravation durable de la situation sur un théâtre. Il recommande enfin que le commandement étudie les nouvelles demandes exprimées par les militaires, dont il conviendrait toutefois de mesurer les conséquences, notamment au plan de la cohésion des unités et du moral des personnels.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_11	57	Le Haut Comité partage l'appréciation positive des militaires qu'il a rencontrés sur l'action du service de santé des armées en opération extérieure. Il en salue la qualité et recommande que cette capacité fondamentale soit impérativement préservée.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_12	58	S'agissant des troubles d'ordre psychique susceptibles d'être en relation avec l'engagement en opération extérieure, le Haut Comité souhaite que les armées et le service de santé poursuivent leurs efforts pour améliorer l'information des personnels et des familles, le dispositif de détection, la coordination des moyens et le suivi dans la durée, notamment des anciens militaires qui présenteraient des symptômes plusieurs années après avoir quitté les armées.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_13	59	Le Haut Comité recommande que soient maintenus les efforts entrepris pour l'amélioration des délais de traitement des récompenses attribuées aux personnels suite à des actions d'éclat accomplies en OPEX, l'objectif étant au minimum que, sauf cas exceptionnel, aucun militaire méritant une récompense après un engagement opérationnel ne quitte les armées sans que cette dernière lui ait été remise.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_14	60	Pour le Haut Comité, il est indispensable que la structure locale de soutien aux familles soit maintenue au sein des unités (régiments, bases etc.), de manière à conserver le lien de proximité et la « culture d'armée », primordiaux en temps ordinaires et indispensables en cas d'événement grave. Cette structure doit s'adapter aux militaires les plus jeunes et à leur famille, éventuellement en faisant appel à des personnels spécialement formés.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			

11_15	61	<p>Le Haut Comité recommande que la prise en charge financière du soutien des familles de militaires blessés en OPEX et dont l'état de santé nécessite des soins de longue durée soit assurée par l'action sociale dans les armées.</p> <p>Il souhaite que des crédits suffisants soient mis en place pour que soient élargies les modalités d'attribution des prestations, de manière notamment à :</p> <ul style="list-style-type: none"> * assurer la prise en charge financière des frais inhérents aux hospitalisations de longue durée (transport, logement, restauration etc.) ; * contribuer à la prise en charge des frais entraînés par les aménagements du cadre de vie (logement, véhicule etc.) nécessaires pour que les blessés atteints des séquelles physiques les plus lourdes puissent bénéficier d'une autonomie maximale ; * contribuer à la prise en charge complémentaire des frais d'appareillage fonctionnel. <p>Il recommande également que le ministère de la défense renforce les procédures d'urgence au sein du réseau de l'action sociale dans les armées de manière à garantir en tout temps aux ressortissants tués ou blessés en OPEX et à leur famille des prestations d'assistance et de soutien complémentaires de l'action du commandement.</p> <p>Enfin, la mise à la disposition de logements de passage au profit des familles de militaires blessés hospitalisés en région parisienne pour une longue durée devrait pouvoir être envisagée et financée par les crédits d'action sociale, notamment par le biais d'un volant réduit de logements familiaux défense ou de chambres réservées dans les établissements de l'IGeSA en région parisienne.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_16	62	<p>Le Haut Comité recommande d'introduire dans le code de la défense des dispositions législatives particulières permettant l'accès des militaires blessés en opération extérieure au dispositif de droit commun en matière d'aide au départ (formation professionnelle, accompagnement), nonobstant la position statutaire dans laquelle ils sont placés du fait de leur état de santé et quelle que soit leur ancienneté de service.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_17	63	65 <p>Le Haut Comité rappelle qu'il avait recommandé, dans son troisième rapport, de modifier le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre en vue d'accorder la qualité de ressortissant de l'ONAC, pour l'accès aux prestations de formation professionnelle, des conjoints (mariés, concubins, pacsés) de militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et se trouvant, du fait de leur état de santé, dans l'incapacité d'user de leur droit à la formation professionnelle. Il maintient cette recommandation.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_18	64	<p>Le Haut Comité recommande aussi que soit engagée, au sein du ministère de la défense, une réflexion sur l'opportunité d'une évolution partielle des normes d'aptitude médicale de nature à favoriser l'accès de militaires blessés en opération à des emplois adaptés.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_19	65	<p>Le Haut Comité recommande que le futur dispositif applicable aux conditions de circulation des militaires sur les réseaux ferrés ouvre le droit à la carte de réduction aux militaires blessés en OPEX et placés en position statutaire de non-activité (congé de longue durée pour maladie et congé de longue maladie).</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_20	66	<p>Le Haut Comité recommande la prise en compte, au plan indemnitaire, des conditions particulières dans lesquelles les militaires des trois armées et des services communs affectés ou en renfort temporaire en Guyane peuvent être conduits à effectuer des missions sur réquisition ou demande de concours de l'autorité administrative.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			

11_21	67	<p>Le Haut Comité recommande que des actions visant à améliorer l'accès à l'emploi des conjoints de militaires affectés dans les DOM-COM soient engagées dans trois directions :</p> <ul style="list-style-type: none"> * un renforcement des moyens des cellules d'aide à l'emploi des conjoints (CAEC), actuellement sous-dimensionnées ; * un accroissement des efforts de placement pour favoriser l'emploi, sous statut contractuel, de conjoints de militaires partout où des besoins locaux ne sont pas satisfaits ; * le développement de la prise en charge de la petite enfance par des mesures variées et adaptées au contexte de chaque territoire : <p>- création de structures dédiées, en partenariat avec l'institut de gestion sociale des armées (IGeSA) lorsque les conditions s'y prêtent (à Cayenne notamment) ;</p> <p>- accentuation, partout où les conditions sociales et juridiques le permettent, de la politique de conventionnement avec des structures civiles existantes ;</p> <p>- développement de réseaux locaux d'assistantes maternelles agréées, permettant à des conjoints de militaires, éventuellement avec l'aide d'une formation complémentaire, d'accéder à des emplois rémunérés.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole		
11_22	68	<p>Le logement des militaires outre-mer constitue, pour le Haut Comité, un élément positif de leur condition qu'il importe de maintenir dans ses grandes lignes, non pas tant parce qu'il contribue positivement au bilan économique du séjour mais parce qu'il assure des conditions d'installation globalement satisfaisantes à des personnels qui n'effectuent que de courts séjours et qui, par ailleurs, sont soumis, au cours de leur carrière, à un nombre important de changements de résidence.</p> <p>Le Haut Comité estime que le principe doit en être maintenu, même si des adaptations peuvent être apportées au système de la redevance.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole		
11_23	69	<p>Le Haut Comité recommande de moderniser, dans un texte unique, la réglementation relative aux déménagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger.</p> <p>Il estime qu'il y aura lieu de rechercher la plus grande cohérence avec les principes adoptés en la matière pour la métropole et de prévoir notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> * la substitution, pour la détermination des droits à volume de bagages ou de mobilier, d'une distinction liée à l'ancienneté de service à la distinction liée au grade du militaire ; * l'homogénéisation des droits entre les armées ; * la prise en compte des mêmes situations familiales que pour la métropole ; * le maintien de la prise en charge du repli du mobilier en métropole en complément du transport des bagages vers l'outre-mer ou l'étranger. <p>* Il conviendra, toutefois, que le mode de remboursement choisi, qu'il soit ou pas de même nature que ceux appliqués aux agents civils de l'État placés dans des situations comparables, assure aux militaires un niveau de remboursement raisonnable et adapté à leur situation familiale et qu'il comporte des dispositions permettant de couvrir les éventuels dépassements des plafonds financiers résultant de circonstances particulières indépendantes de la volonté des personnels.</p> <p>Pour le Haut Comité, il serait cependant préférable d'appliquer aux déménagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger les mêmes principes que ceux qu'il avait recommandés, dans son deuxième rapport, pour les changements de résidence en métropole :</p> <ul style="list-style-type: none"> * le militaire muté ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de ses bagages ou de son mobilier ; * c'est à l'administration d'encadrer régulièrement les prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement ; * l'administration paie directement le déménageur. 	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole		
11_24	70	<p>Le Haut Comité note que les fonctionnaires civils affectés outre-mer (pour des séjours d'une durée en général supérieure à celle des militaires) sont soumis, en matière de concession de passage gratuit, à un régime identique à celui des militaires. Il considère qu'il n'y a pas lieu de mettre en place un traitement différencié au profit des militaires mais recommande que les armées accentuent leurs efforts en matière d'information des personnels volontaires pour une affectation outre-mer ainsi que de leurs conjoints.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole		

11_25	71		Les observations formulées par le Haut Comité sur le projet de réforme du dispositif de prise en charge des déménagements pour l'outre-mer s'appliquent à l'identique pour les déménagements vers l'étranger.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_26	72	95	Le Haut Comité recommande qu'une réflexion soit engagée pour transposer aux militaires affectés à l'étranger la réforme du supplément familial à l'étranger (SUF), actuellement envisagée au seul profit des conjoints des agents civils de l'État expatriés dans les représentations diplomatiques.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.	
11_27	73		Le Haut Comité approuve le principe de la réforme, en cours, du décret n°97-900 du 1er octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger visant à supprimer le principe de l'abattement de l'indemnité de résidence servie aux militaires lorsqu'ils passent un congé de maladie à l'étranger.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_28	74		Le Haut Comité recommande que la question de l'application aux militaires français affectés à Djibouti de la minoration de l'assiette d'imposition, accordée en 2003 par le Gouvernement djiboutien aux coopérateurs techniques, fasse l'objet d'un examen attentif par le ministère français de la défense, en liaison avec le Gouvernement djiboutien, de manière à ce qu'une éventuelle inégalité de traitement au sein de l'ensemble des agents de l'État français affectés dans ce pays ne puisse perdurer. En tout état de cause, il conviendrait, au minimum, que cette situation particulière soit mieux expliquée, avant leur départ, aux militaires affectés à Djibouti.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_29	75		Dès lors qu'il est décidé d'affecter des militaires avec leur famille dans des pays où les conditions concrètes de vie et de travail diffèrent profondément de celles des pays de niveau comparable à la France, le Haut Comité souligne toute l'importance d'un dispositif d'accompagnement efficace et performant : logement, soutien social, organisation des loisirs, actions de cohésion. Il recommande que les moyens nécessaires, notamment financiers, soient accordés au commandement local, que ce dernier puisse disposer d'une certaine autonomie dans leur emploi et qu'il soit tenu le plus grand compte de ces questions dans les directives d'organisation des forces françaises stationnées à l'étranger.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_30	76	110	Le Haut Comité recommande que les personnels désignés pour des affectations dans des pays dans lesquels les pratiques en matière de paiement des loyers diffèrent fortement de celles en usage en France soient effectivement informés, avant leur départ, de l'ensemble des possibilités réglementaires dont ils peuvent user pour atténuer la charge financière résultant de ces pratiques.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_31	77	114	Le Haut Comité est favorable à l'instauration d'une différenciation dans l'indemnisation des déplacements de courte durée à l'étranger selon la nature de la mission (OPEX ou renfort temporaire d'une unité stationnée à l'étranger) et sa durée.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.	
11_32	78	115	Le Haut Comité recommande de transcrire dans un texte réglementaire unique les règles actuellement appliquées pour la rémunération des militaires déployés en renfort temporaire dans les départements et collectivités d'outre-mer.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.	
11_33	79		De manière générale, le Haut Comité recommande que les conditions de vie des militaires déployés en renfort temporaire ne s'écartent pas exagérément de celles des forces auxquelles ils sont intégrés, dès lors que la mission qui leur est confiée ne l'exige pas.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_34	80		Il est recommandé que le ministère de la défense mette en place sans tarder, à partir des normes de déploiement individuelles et collectives déterminées par les armées, un dispositif de mesure de la « sur-activité » opérationnelle des militaires.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			

11_35	81	138	Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il avait faite à ce sujet dès son premier rapport. Il souligne qu'une connaissance objective du temps de service des militaires, en fonction des différentes situations dans lesquelles ils sont placés, est indispensable à l'évaluation de la condition militaire, notamment quant au niveau de la compensation des sujétions subies par les personnels. Il revient au ministère de la défense de fixer, en relation avec les armées, les dispositifs de mesure les plus adaptés aux spécificités du métier militaire et aux modes de fonctionnement des unités.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	TS	Le Haut Comité suit avec une attention particulière l'évolution de la directive européenne sur le temps de service.		
12_01	82		Malgré une transformation des armées réussie dans son ensemble et une attention continue à cette catégorie de personnel, le Haut Comité constate l'existence de motifs d'insatisfaction parmi les militaires du rang. S'ajoutant à un sentiment général d'incertitude, des données objectives dont notamment le taux de sélection ou les insuffisances de leur cadre statutaire imposent aux armées de ne pas rester sans réaction. Le Haut Comité recommande de définir une stratégie qui rendra les armées capables d'assurer le renouvellement des ressources humaines sur le long terme. Cette stratégie devrait reposer sur une évolution de la gestion de cette population et sur une reconnaissance du militaire du rang et de ses proches.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés				
12_02	83		Le Haut Comité constate que la situation juridique des militaires du rang fait l'objet d'un traitement différent de celui de toutes les autres catégories de militaires. En se fondant sur l'expérience acquise au cours de ces dix années de professionnalisation, le Haut Comité recommande de conserver le régime de militaire engagé mais d'adopter un statut particulier des militaires du rang. En outre la réglementation applicable aux volontaires, qui avait été conçue pour faciliter la transition vers la professionnalisation, doit être renouvelée, afin de devenir notamment un instrument permettant d'attirer vers le métier des armes pour une période courte, non renouvelable, des jeunes gens qui pourraient hésiter dans un premier temps à s'engager plus durablement.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés				
12_03	84		Le Haut Comité estime que la Journée défense et citoyenneté (JDC) est fondamentale en ce qu'elle permet de s'adresser à l'ensemble d'une tranche d'âge. Il recommande que celle-ci ne soit plus conçue comme un rendez-vous isolé. Son intérêt devrait être expliqué en amont et des rendez-vous entre les jeunes et les armées pourraient être proposés, correspondant aux étapes d'entrée dans la vie active des jeunes citoyens.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés				
12_04	85		Le Haut Comité recommande de suivre la perception par les militaires recrutés de l'adéquation entre leurs souhaits initiaux et la réalité de leur emploi après une première période de pratique. Il recommande, lorsque la procédure de recrutement le permet, de mettre en œuvre un parcours de recrutement qui intègre une information sur le terrain des conditions d'exercices du métier de militaire du type préparation militaire. Il recommande qu'une attention particulière soit portée sur la durée de la phase de recrutement afin de mieux répondre aux aspirations des jeunes recrues.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés				

12_05	86	<p>Le Haut Comité recommande de veiller à ce que les perspectives présentées aux futures recrues en matière d'acquisition de compétence professionnelle soient réalistes et conformes avec ce qui est pratiqué en cours d'engagement.</p> <p>Il recommande de formaliser les responsabilités des tuteurs et de mettre en place des moyens de reconnaître leur mission.</p> <p>Dans cette logique d'individualisation du conseil aux jeunes recrutés, le Haut Comité recommande l'identification claire d'une cellule de référence par métier, disponible et facilement accessible pour les militaires recrutés.</p> <p>Le Haut Comité recommande que soit proposé systématiquement un contrat d'au moins quatre ans afin de lier l'engagement initial au droit à la reconversion, et d'améliorer ainsi l'attractivité des carrières courtes dans les armées.</p> <p>Le Haut Comité recommande que la formation des engagés s'inscrive dans une logique de formation au poste, en favorisant une forme d'alternance entre le travail en école et le travail en unité, tout en développant une perspective d'acquisition systématique de certificat professionnel pour ceux qui ne souhaitent pas prolonger leur engagement.</p> <p>Le Haut Comité maintient sa recommandation d'augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_06	87	<p>Le Haut Comité recommande que la fin de service des militaires du rang, que l'institution a décidé de garder en son sein, fasse l'objet d'une réflexion spécifique, de nature à offrir une fin de parcours professionnel mieux sécurisée.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_07	88	<p>Le Haut Comité a pris note des évolutions indiciaires conduites ces dernières années. Il estime que la situation indiciaire devra cependant être réexaminée dans le cadre des constats figurant au présent rapport.</p> <p>Le Haut Comité considère qu'un dispositif permettant de reconnaître les responsabilités ou qualifications des militaires du rang dans l'échelon terminal de leur grade pourrait être appliqué, en s'inspirant des dispositifs existant applicables aux autres catégories socioprofessionnelles.</p> <p>Le Haut Comité recommande la création d'un indice terminal s'approchant des indices terminaux des autres catégories C de la fonction publique civile. Cette mesure aurait pour conséquence d'ouvrir l'échelle des rémunérations des militaires du rang, toujours peu progressive en comparaison de celle des sous-officiers et des officiers.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_08	89	<p>Le Haut Comité recommande de revoir l'ensemble de la politique d'attribution des primes en prenant en compte à la fois les besoins des armées et la nécessaire reconnaissance des services effectués. Le Haut Comité souhaite que ces évolutions interviennent progressivement.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_09	90	<p>Le Haut Comité recommande que des efforts soient effectués sur la durée d'engagement, pour soutenir les engagés en cours de carrière, en fonction des besoins spécifiques de chaque armée. Trouver un meilleur compromis en termes de flux de recrutement, de moyenne d'âge et de maintien d'expérience, peut procurer des résultats importants sur le plan budgétaire.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_10	91	<p>Le Haut Comité réitère les recommandations formulées dans son second rapport (2008) à propos du logement des militaires et souligne la nécessité d'une politique globale et ambitieuse.</p> <p>Il recommande, comme le propose le Haut Conseil de la santé publique, que soit mis en place un dispositif de surveillance des inégalités de santé et d'accès aux soins.</p> <p>Il recommande qu'une attention particulière soit portée à la question de l'accès aux soins des militaires du rang, ainsi qu'à l'information de leur conjoint.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_11	92	<p>Le Haut Comité souligne l'importance des dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 comportant des modifications au code de la défense, notamment en ce qui concerne le détachement et l'intégration de militaire du rang au sein de la fonction publique civile. Le Haut Comité recommande la mise en place d'un suivi exigeant de l'application de ces dispositions.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			

12_12	93		Le Haut Comité recommande le renforcement des actions conduites au profit des militaires du rang, pour faciliter les reclassements dans le secteur public, en particulier dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_13	94		Le Haut Comité maintient sa recommandation de modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition minimale de service ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, pour en réduire fortement la durée. Il y voit un élément supplémentaire de fidélisation.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_14	95		Le Haut Comité recommande de favoriser toute mesure de nature à renforcer l'identité des militaires du rang au sein de la communauté militaire ou vis-à-vis de la société civile. La question de l'appellation «militaire du rang» pourrait elle-même faire l'objet d'une réflexion associant les intéressés eux-mêmes.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_15	96		À la lumière des constats précédents, le Haut Comité recommande de veiller au parallélisme des mesures indiciaires entre les différentes catégories militaires et civiles. Le Haut Comité recommande de mettre en œuvre les mesures liées à la refondation du système indemnitaire des militaires, dernier volet de la rénovation du statut général des militaires. Le décalage pourrait s'accroître avec plusieurs catégories civiles de la fonction publique civile si leur montant n'était pas réévalué. Sauf à perdre de leur spécificité, les primes opérationnelles ou compensant les sujétions proprement militaires ne devraient pas servir d'outil de réaligement sur les civils à profession équivalente.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_16	97		Le Haut Comité a pris en compte les efforts conduits par le ministère en matière de soutien aux familles. Toutefois il maintient sa recommandation émise dans le premier rapport précisant de replacer ces mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints, (...), au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société. Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des dispositions prises.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_17	98	106	Le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la réservation de 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics. Le Haut Comité recommande de conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_18	99		Dans le prolongement de la première partie de l'étude des rémunérations qui préconise de veiller au parallélisme dans l'application des mesures indiciaires, le Haut Comité recommande une mise en œuvre sans délai de tout nouveau dispositif applicable à la fonction publique civile. Le Haut Comité recommande que le ministère de la défense soit associé à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire. Le Haut Comité recommande que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'État prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir. Le Haut Comité recommande d'étudier l'intérêt, comme le pratiquent les Britanniques, d'intégrer le suivi des rémunérations de l'encadrement supérieur des armées à celui du reste de l'encadrement supérieur de la fonction publique civile.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_19	100		Le Haut Comité maintient sa recommandation d'attribuer de manière plus sélective la nouvelle bonification indiciaire, en relation avec une réflexion plus large à conduire sur la reconnaissance des responsabilités.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_20	101		Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de : « Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance ».	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			

12_21	102	Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de : « Rechercher comment valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain qui, à tous grades, constituent le cœur du métier militaire ».	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_22	103	Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de : « Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière.»	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_23	104	Le Haut Comité recommande qu'un soin particulier soit apporté au maintien de la qualité du service de la solde durant toute la phase de montée en puissance du futur dispositif. Cette démarche doit également s'accompagner de simulations d'ensemble et individuelles des rémunérations modifiées. En particulier, des simulations d'enchaînement de situation devraient être envisagées. Une simulation financière pourrait être fournie lors de chaque mutation. Le Haut Comité recommande qu'un dispositif permanent de concertation entre le ministère de la défense et le ministère en charge de la fonction publique soit mis en place, afin d'assurer la cohérence du dispositif prévu avec les réformes en cours au sein de la fonction publique civile. Celui-ci devrait permettre également de mieux éclairer les travaux des conseils de la fonction militaire des armées et du conseil supérieur de la fonction militaire. Le Haut Comité recommande de conserver le caractère global de l'indemnité pour charges militaires.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
13_01	105	Le Haut Comité recommande que le personnel féminin servant dans des métiers ou spécialités où le taux de féminisation est particulièrement faible fasse l'objet d'une gestion adaptée, comme cela est pratiqué pour certaines spécialités de haute technicité aux effectifs réduits.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_02	106	Le Haut Comité considère que, compte tenu de leur engagement et de la spécificité de leur métier, les militaires ne peuvent se voir tout simplement transposer les règles et comportements de pratique professionnelle en vigueur dans l'ensemble de la société. Les exigences opérationnelles doivent être placées en amont de toute réflexion sur la transposition de ces règles professionnelles à la communauté militaire. En conséquence la parité, au sens strict et mathématique du terme, entre femmes et hommes ne peut pas constituer un objectif applicable dans l'institution militaire.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_03	107	Les mesures de transformation des armées ne produisent pas les mêmes effets sur les militaires, femmes ou hommes. Il est donc indispensable d'analyser leur impact sur le processus de féminisation. Le Haut Comité considère donc, comme lors de la phase de la professionnalisation, que celui-ci doit être tout particulièrement évalué et maîtrisé.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_04	108	L'analyse des évolutions constatées, positives ou négatives, du taux de féminisation dans les secteurs civils d'activités, notamment les secteurs tertiaire et industriel, doit pouvoir éclairer les réflexions qui sont à mener pour déterminer l'impact d'un changement de format des armées sur leur taux de féminisation.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_05	109	Les femmes ont toute leur place dans les forces armées. Ce principe d'accès à un emploi doit être le même pour les femmes que pour les hommes. Il doit être fondé sur les compétences et la capacité, physique, psychologique et intellectuelle, d'exercer le métier militaire et non sur une considération de sexe.	2013	7	Femmes dans les forces armées			

13_06	110		<p>La Journée de défense et de citoyenneté, que l'ensemble d'une classe d'âge doit suivre, est la première, et souvent la seule, opportunité de rencontre entre les jeunes et les armées.</p> <p>Le Haut Comité maintient son constat du caractère fondamental de cette journée de défense et de citoyenneté en ce qu'elle offre la seule opportunité de s'adresser à l'ensemble d'une tranche d'âge. Il recommande que cette journée ne soit plus conçue comme un rendez-vous isolé. Son intérêt devrait être expliqué en amont et des rendez-vous entre les jeunes et les armées pourraient être proposés, correspondant aux étapes d'entrée dans la vie active des jeunes citoyens.</p> <p>Son organisation doit bénéficier d'une forte priorité, avec, par exemple, l'emploi de jeunes réservistes, proches de la génération qui y participe et dans la mesure du possible la participation de militaires d'active, capables de témoigner de l'actualité du fait militaire dans la société.</p> <p>Le Haut Comité recommande que la présentation de témoignages de femmes militaires soit intégrée au programme de la JDC et que la présence de femmes militaires dans l'encadrement de cette journée soit recherchée. Un document de l'établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense (ECPAD) de 2010 qui illustre les métiers pratiqués par les femmes pourrait être remis à cette occasion.</p>	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_07	111	47	<p>Le Haut Comité recommande de renforcer l'affectation de militaires féminins dans les centres de recrutement et, à défaut, de faire appel à des femmes réservistes pour témoigner de leur expérience et ainsi rendre visible la place des femmes dans les armées.</p>	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_08	112		<p>Dans le processus de recrutement, le Haut Comité recommande également de ne pas céder, par commodité, à la tentation de renoncer au recrutement de femmes dans certaines spécialités ou types d'unités.</p>	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_09	113		<p>Le Haut Comité recommande que l'encadrement des écoles d'officiers comporte un nombre significatif de cadres féminins à l'instar de ce qui existe dans les écoles de sous-officiers.</p>	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_10	114		<p>Le Haut Comité recommande que les contacts institutionnalisés entre les classes préparatoires des lycées militaires et les grandes écoles d'officiers fassent l'objet d'une réflexion conduite par l'institution. Les officiers-élèves les plus anciens, et non ceux qui viennent d'y intégrer, pourraient, par exemple, se charger de maintenir les liens traditionnels avec les élèves des classes préparatoires à la place de ceux qui viennent d'intégrer l'école d'officier.</p>	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_11	115		<p>Le Haut Comité recommande de renforcer les échanges avec les établissements de l'enseignement supérieur, y compris avec les autres grandes écoles.</p>	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_12	116		<p>Le Haut Comité recommande, en appui d'une attitude rigoureuse de l'encadrement, la mise en place, sous l'égide du Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits, de modules de formation centrés sur la problématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de tous les centres et écoles de formation initiale.</p>	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_13	117		<p>Le Haut Comité recommande que les barèmes d'aptitude physique soient en permanence adaptés aux stricts besoins nécessaires à la tenue des emplois militaires actuels ou futurs du personnel considéré afin que celui-ci ne soit pas placé, malgré lui, dans une situation de risque non maîtrisé. Des épreuves physiques restent néanmoins indispensables quelle que soit la spécialité envisagée, même s'il convient de distinguer les épreuves de sélection initiale qui peuvent être différenciées de celles qui sont nécessaires lors d'un choix de spécialité.</p>	2013	7	Femmes dans les forces armées			

13_14	118	Le Haut Comité recommande de porter un soin particulier à l'adaptation des uniformes, parmi lesquels les tenues de combat, à la morphologie du militaire, quel que soit son sexe. Il serait judicieux de créer un modèle d'insigne de grade à porter sur les tenues civiles des femmes militaires enceintes qui recourent à la faculté qui leur est offerte de ne pas porter l'uniforme.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_15	119	Le Haut Comité renouvelle son attachement aux correspondants «mixité» qui doivent être présentés à tout nouveau recruté, en particulier féminin, dès son arrivée en unité.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_16	120	Le Haut Comité recommande qu'un guide à l'usage des militaires soit élaboré en vue d'informer le personnel sur les mesures de prévention et la conduite à tenir dans un cas de comportement répréhensible.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_17	121	54 Afin de ne pas placer des militaires dans une situation d'isolement au sein d'un groupe du sexe opposé, le Haut Comité recommande de ne féminiser qu'un nombre donné d'unités dans lesquelles la proportion de femmes ne sera pas inférieure à un seuil défini par type d'unité. Cette politique doit être préférée à une forme d'éparpillement, favorable au découragement de celles et de ceux qui se sentent isolés.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_18	122	55 Dans le cadre d'une rénovation souhaitable du dispositif des quartiers libres et des autorisations d'absence et à la lumière du retour d'expérience sur la mise en pratique depuis 2006 de la directive applicable au sein de la marine nationale, le Haut Comité recommande aux autres forces armées de s'inspirer de cette directive, dans le respect des principes du statut général des militaires. Le Haut Comité réitère sa recommandation de mettre au point les procédures nécessaires pour disposer de données fiables et régulières sur la durée du temps de service dans les forces armées et sur les absences entraînées par les activités opérationnelles.	2013	7	Femmes dans les forces armées	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.	
13_19	123	Le Haut Comité recommande d'employer, quand cela est possible, des réservistes opérationnels pour remplacer le personnel en congé pour raisons familiales pour une durée significative.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_20	124	Le Haut Comité recommande la généralisation de l'intégration des procédés d'enseignement à distance, avec pour objectif de pouvoir faire suivre une part importante des formations au sein de l'unité d'affectation.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_21	125	57 Le Haut Comité recommande d'assouplir les règles d'âge pour l'accès à certains postes qualifiants ou pour l'accès à certaines formations. Cette mesure serait généralement applicable aux militaires femmes et hommes.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_22	126	Le Haut Comité recommande la généralisation des entretiens de carrière. Ceux-ci doivent pour partie correspondre à des étapes bien identifiées du parcours professionnel mais également répondre à la demande des intéressés quand ceux-ci se trouvent devoir consacrer du temps à leur environnement familial, avec l'objectif d'éviter un départ prématuré de l'institution et d'optimiser ainsi l'investissement en formation.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_23	127	58 Le Haut Comité recommande la rédaction d'un guide de la parentalité qui serait remis à tous les militaires, futurs ou jeunes parents, hommes et femmes.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_24	128	Le Haut Comité recommande d'étudier la création, suivant un régime à définir, d'un congé d'éducation ouvert aux hommes comme aux femmes.	2013	7	Femmes dans les forces armées			

13_25	129		Le Haut Comité recommande la tenue à jour, dans chaque base de défense, d'un site Internet dédié à la parentalité, référence accessible à tous les futurs ou jeunes parents, les informant en particulier de l'existence des dispositifs et des moyens de garde d'enfants dans leur affectation.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_26	130	61	Le Haut Comité recommande d'évaluer régulièrement le besoin de garde des enfants en bas âge et d'inclure, en fonction des budgets disponibles pour l'action sociale, des structures de garde adaptées aux contraintes militaires dans chaque emprise d'une taille à définir.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_27	131		Le Haut Comité prend acte que les directions des ressources humaines et des personnels veillent à gérer les couples de militaires sans créer d'injustice vis-à-vis des autres couples.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_28	132		Le Haut Comité recommande qu'une étude soit conduite, par le Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits, sur les départs spontanés de l'institution en distinguant les cas des militaires masculins de ceux des militaires féminins.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_29	133		Le Haut Comité recommande que les opérateurs de reconversion encouragent les femmes militaires à suivre une formation professionnelle et les soutiennent lorsqu'elles s'engagent dans cette formation, comme ils le font pour le personnel militaire masculin.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_30	134		Le Haut Comité est favorable à la mise en place d'un observatoire par le ministère de la défense. Celui-ci pourrait s'intéresser aux questions de parcours professionnel, de mesures de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, et d'autres sujets intéressant la condition militaire, qui doit être au cœur de ses travaux - notamment l'impact des transformations du ministère de la défense sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. Il pourrait être rendu compte au ministre de la défense, selon une périodicité annuelle, des travaux de l'observatoire. »	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_31	135		Le Haut Comité juge qu'il est essentiel que cet observatoire soit conçu selon des modalités qui lui assurent la reconnaissance de la communauté militaire dans son ensemble. A cette fin, le Haut Comité propose que le Haut Fonctionnaire, qui détient de par ses fonctions un rôle central dans le fonctionnement de l'observatoire, dispose d'un référent militaire ou civil selon le statut civil ou militaire du Haut Fonctionnaire. Ce poste pourrait faire l'objet d'une désignation alternativement d'un civil puis d'un militaire. Cette parité civilo-militaire serait alors systématiquement recherchée.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_32	136		Le Haut Comité recommande d'étudier comment redonner toute sa dynamique au réseau « mixité » de l'armée de terre en vue de l'étendre, selon des modalités adaptées, à l'ensemble des forces armées.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_33	137		Le Haut Comité recommande la création d'un label « environnement familial » qui reconnaîtrait des efforts réalisés par les cellules de gestion des ressources humaines au sein des unités, vers les militaires et leur famille.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_34	138		En l'élargissant à l'ensemble des questions de condition militaire, Le Haut Comité maintient sa recommandation d'associer le ministère de la défense à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire.	2013	7	Femmes dans les forces armées			

14_01	139	79	Le Haut Comité recommande donc d'identifier et de rassembler l'ensemble des objectifs explicites ou implicites du Gouvernement, les attentes des militaires et de leurs familles et les réalisations entreprises jusqu'à présent, qu'elles aient ou non abouti favorablement. À la suite de ces travaux, il recommande d'établir un référentiel listant l'ensemble des prestations dont les militaires doivent bénéficier, en précisant, pour chacune d'elles, les enjeux qu'elles recèlent. En outre, le Haut Comité recommande de faire auditer régulièrement tant la qualité que l'organisation générale de l'administration des militaires.	2014	8	L'administration des militaires		
14_02	140		À l'instar des pratiques en vigueur au sein de la gendarmerie nationale avec le forum GendCom, le Haut Comité recommande aux armées et aux services d'ouvrir un espace sécurisé et permanent de parole libre et avec modérateur, dans lequel les militaires exprimeraient leur sentiment sur divers sujets, notamment leur administration, à travers plusieurs fils de discussion. Ce mode d'expression permettrait au commandement de mieux appréhender les attentes des militaires et à ceux-ci de s'exprimer plus facilement.»	2014	8	L'administration des militaires		
14_03	141		Le Haut Comité recommande de mieux évaluer les besoins et les attentes des militaires en généralisant l'emploi d'outils comme les groupes d'écoute de militaires soutenus, l'analyse des réclamations ou les groupes de prospective et, en tant que de besoin, en associant à cette démarche les conseils de la fonction militaire et le conseil supérieur de la fonction militaire.»	2014	8	L'administration des militaires		
14_04	142		Le Haut Comité recommande de mieux évaluer les conséquences des réformes ayant des effets sur le personnel militaire en recourant de façon plus systématique à des études d'impact.»	2014	8	L'administration des militaires		
14_05	143		Il recommande également de mettre à jour les dispositions du Code de la défense touchées par la création des bases de défense afin de définir les missions, les compétences et les responsabilités.»	2014	8	L'administration des militaires		
14_06	144	84	Le Haut Comité recommande : * de compléter le dispositif d'évaluation des performances de l'administration des militaires en élargissant le panel des militaires qui participent à la QSR ; * de mettre en place des indicateurs interarmées permettant d'objectiver la performance des soutiens, notamment dans le domaine des ressources humaines ; * de recourir davantage à des enquêtes de satisfaction ; * de stabiliser, une fois mis en place, l'emploi de ces outils pour en tirer tout le profit possible.»	2014	8	L'administration des militaires		
14_07	145	85	Le Haut Comité recommande que tous les militaires puissent accéder aux services locaux des bases de défense, dans les conditions établies par l'autorité hiérarchique. Cette observation concerne en particulier les militaires du rang, parfois écartés de cette possibilité.»	2014	8	L'administration des militaires	4	<p>Le ministère peut-il faire un point de situation post-expérimentation du projet Eureka (phase 1) ? Quelle pourrait être l'échéance de la mise en service de la plateforme numérique d'accès au soutien (phase 2) ? Dans le cadre du projet Eureka (phase 1), le portail simplifié a été élargi à l'ensemble des bases de défense métropolitaines en janvier 2018. Les retours utilisateurs montrent que c'est un outil apprécié, utile et pratique, dont l'ergonomie moderne est unanimement saluée. Il répond à un vrai besoin de rationalisation et de fédération de l'écosystème soutien du ministère des armées. L'échéancier prévisionnel de mise en œuvre de la plateforme numérique de soutien (phase 2) est le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau 1 : enrichissement fonctionnel du portail simplifié (2018-2019) ; - niveau 2 : passage à une approche « plateforme » couvrant des services standardisés (gestion de télé-procédures, suivi des demandes, gestion de rendez-vous, évolution de la satisfaction, etc.) (horizon 2020) ; - niveau 3 : mise en œuvre progressive d'une plateforme étendue aux différents SI (horizon 2021).
14_08	146		Pour faciliter la vie des personnels soutenus, le Haut Comité recommande de prévoir l'ouverture de certains services à l'heure du déjeuner et un peu après l'heure habituelle de fin de service.»	2014	8	L'administration des militaires		
14_09	147	86	Le personnel administratif devrait être formé à l'accueil (courtoisie, écoute, empathie), pour être en mesure de répondre au mieux aux attentes des militaires soutenus, y compris dans des situations difficiles.	2014	8	L'administration des militaires		

14_10	148	86	Le Haut Comité recommande que tous les militaires - et d'abord les militaires du rang - soient en mesure d'accéder facilement à l'Internet et à l'intradef.	2014	8	L'administration des militaires	4	<p>Le ministère peut-il faire un point de situation sur le déploiement des espaces ATLAS au sein des unités ? En moyenne, combien y a-t-il de poste ATLAS dans chaque unité ?</p> <p>A ce jour, 7 espaces Atlas sont déployés:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Angers 6RG, - Base aérienne de Saint-Dizier, - Base aérienne 942 Mont-Verdun (LMN), - Souge 13ème Régiment de Dragons Parachutistes (BDX), Beauséjour DA204 (BDX), - Base navale Cherbourg, - Base aérienne de Cazaux. <p>8 autres espaces Atlas sont programmés avant l'été et 16 autres sont susceptibles d'être déployés fin 2018 - début 2019.</p> <p>La cible finale reste fixée à environ 200 espaces Atlas ; la mise en place serait étalée entre 2019 et 2023 (mesure plan famille ministériel) couvrant toutes les unités majeures des armées.</p> <p>Chaque espace Atlas est équipé d'une ou plusieurs bornes digitales reliées à internet et permettant l'accès au portail Eureka (cf.</p>
14_11	149	86	Le Haut Comité recommande de consentir un effort dans la conception des sites Internet et intradef ministériels afin que les militaires soutenus et leurs familles puissent trouver les informations qui leur sont utiles le plus facilement possible. Dans l'idéal, à partir d'un modèle commun, chaque base de défense devrait administrer un site intradef et un site Internet, simples d'emploi, mettant en ligne l'ensemble des informations administratives utiles aux militaires et à leurs familles (identification des acteurs, numéros de téléphones, horaires « d'ouverture », présentation des procédures, foire aux questions, etc.). Les informations en ligne sur l'Internet devraient également être conçues pour être consultées depuis des téléphones mobiles.	2014	8	L'administration des militaires		
14_12	150	87	Le Haut Comité recommande de faciliter l'identification des correspondants administratifs des militaires, quel que soit le canal emprunté (déplacement physique, appel téléphonique, courrier, courriel, site web). Il recommande en particulier d'améliorer l'annuaire en ligne de l'intradef, Annudéf, en permettant de trouver l'identité et les coordonnées des personnes en fonction de leur place dans l'organisation.	2014	8	L'administration des militaires		
14_13	151	87	Le Haut Comité recommande de communiquer aux militaires soutenus ou à leurs familles, dans chacune des démarches qu'ils accomplissent, le nom de l'agent en charge de leur dossier, ainsi que le délai prévisionnel de traitement de leur dossier. Il recommande également d'adapter les systèmes d'information d'administration et de gestion ainsi que les portails de prestations comme Sillage pour permettre un suivi - ou « tracking » - efficace du traitement des demandes, au-delà de la simple information consistant à dire qu'il est « en cours ».	2014	8	L'administration des militaires	4	<p>L'obligation de renseigner la date prévue de fin de prestation dans Sillage n'est pas entrée en vigueur. Toutefois, la prochaine intégration de la qualité du service rendu (QSR) Sillage dans le système d'information (SI) CHEOPS permettra d'affiner l'analyse du besoin, le cas échéant.</p> <p>Cette obligation est-elle désormais en vigueur ?</p> <p>Trois catégories de prestations sont à distinguer :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les demandes de transport (interface avec le SI ARTEMIS) qui représentent 30% des demandes. Pour ce type de prestation, la question de la date prévisionnelle de fin de prestation n'a pas lieu d'être, puisqu'elle coïncide avec la date de restitution du véhicule ; 2. les demandes d'infrastructure [interface avec le SI « gestion technique du patrimoine » (GTP)] qui représentent 25% des demandes. La saisie d'une date prévisionnelle de fin par l'exécutant GTP en charge de la réalisation de la prestation a été rendue obligatoire début 2018 : cette obligation de saisie intervient lors du déclenchement du début de réalisation de la prestation (cette date peut également être saisie en amont, lors de la prise en compte de la demande). Néanmoins, environ 30% des demandes d'infra terminées dans Sillage n'ont pas de date prévisionnelle de fin, car elles reçoivent le plus souvent un déclenchement de clôture après traitement, mais sans qu'il y ait eu prise en compte ou début d'exécution préalable. Cette « zone d'ombre » de GTP est indépendante du SI SILLAGE ; 3. les autres prestations SILLAGE (non interfacées) représentent les 45% des prestations restantes. La date prévisionnelle de fin de prestation est facultative : elle est très aléatoirement remplie suivant les bases de défense. <p>A partir du deuxième semestre 2018, la date prévisionnelle de fin de prestation pour les prestations SILLAGE non interfacées (3ème catégorie supra) devra obligatoirement être indiquée selon les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - elle sera facultative au moment de la prise en compte de la prestation (les délais ne sont pas encore clairs) mais obligatoire lors du début d'exécution ; - elle sera modifiable dans le temps (au gré des contraintes d'exécution), ce qui ménage la partie « soutenant ». <p>Ainsi, l'utilisateur recevra au plus tôt la date prévue de fin de prestation, à l'exception des prestations Infrastructure dont la clôture intervient après traitement (cf. 2ème catégorie supra). Afin de pallier ce manque, les chargés d'exécution de GTP seront sensibilisés par la direction du service d'infrastructure de la défense (DCSID) afin d'utiliser le parcours « traditionnel » de prise en compte de la demande qui rend obligatoire la date prévisionnelle de fin de prestation.</p>
14_14	152	87	Dans le domaine du logement, afin d'élaborer la stratégie la plus adaptée aux attentes des militaires et de leurs familles et également pour être en mesure de mieux les renseigner, le Haut Comité recommande de consolider, à travers des partenariats, les données sur l'offre et la demande, qu'elles trouvent à s'exprimer à travers les bureaux logement ou à travers des acteurs non institutionnels.	2014	8	L'administration des militaires	1	<p>Un portail internet dédié au logement défense a été créé au printemps 2014. La version 2 de ce portail (prévue pour 2016) devant permettre l'ajout d'une « banque privée », recensant les offres de logements de particuliers transitant par les bureaux logements des BDD (BL BdD).</p> <p>L'évolution en version 2 du portail a été validée avec un objectif actualisé de mise en œuvre en 2018. Il comprend un volet technique et un volet « nouvelles fonctionnalités » (création d'une banque privée de logements, notamment). Les travaux en cours de développement intègrent des normes durcies de sécurité de systèmes d'information (SSI) qui imposent une homologation portant sur la mise en infogérance des SI sur Internet et contrôlée par un audit. L'homologation doit être réalisée avant avril 2018 pour poursuivre les travaux d'évolution.</p> <p>Le calendrier de mise en œuvre de la version 2 du portail internet a-t-il été respecté ?</p> <p>L'échéance de réalisation d'avril 2018 a été repoussée au 31 décembre 2018.</p> <p>Sur le volet technique, l'homologation du portail logement est en cours de réalisation « homologation standard » avec une mise à jour du logiciel afin d'intégrer la plateforme d'hébergement Internet performante et sécurisée « Heliss NG » au plus tard fin 2018.</p> <p>Le volet « nouvelles fonctionnalités », a été abandonné.</p>

14_15	153	88	Le Haut Comité recommande de faire un effort pédagogique particulier pour expliquer, dans des termes compréhensibles par les non-spécialistes, les enjeux et l'application des différentes procédures administratives. Cet effort doit s'appliquer selon une stratégie multicanal (Internet, intranet, téléphone, accueil physique, dossiers papier, etc.)	2014	8	L'administration des militaires		
14_16	154		Le Haut Comité recommande que les informations administratives essentielles aux militaires soutenus figurent également dans des livrets d'information « papier » remis aux militaires et à leurs familles.	2014	8	L'administration des militaires		
14_17	155		Le Haut Comité recommande de prévoir systématiquement, dans la formation initiale des militaires de tout grade et en tenant compte de leur niveau, un module présentant les principaux traits du fonctionnement de leur administration ainsi que des informations pratiques sur le bulletin de solde, l'habillement, le logement, etc.	2014	8	L'administration des militaires		
14_18	156		Au-delà des actions aujourd'hui identifiées dans le PASS, et pour que la portée des mesures de simplification soit à la hauteur des attentes des militaires soutenus, le Haut Comité recommande de privilégier une logique similaire à celle retenue par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique dans le cadre de l'amélioration des relations entre l'administration et ses usagers. Cette logique part du principe que toute évolution doit être pensée non pas en se concentrant sur les contraintes internes de l'administration, mais en adoptant au contraire le point de vue des militaires soutenus à l'occasion de différents événements de leur vie.	2014	8	L'administration des militaires		
14_19	157	90	Le Haut Comité recommande de développer l'administration en ligne afin de gagner en simplicité, en disponibilité et en rapidité dans la réalisation des démarches administratives. Il recommande, à ce titre, la mise en place d'un portail unique « vos démarches » permettant aux militaires soutenus d'accéder à l'ensemble des procédures administratives en ligne.	2014	8	L'administration des militaires	4	Le ministère peut-il faire un point de situation sur la mise en service de l'ENSAP ? L'espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP) a été déployé sur le périmètre « ma rémunération » en avril 2017 au profit du personnel militaire de la Marine, en octobre de la même année pour les autres armées et le service de santé des armées (SSA). Ce service sera ouvert au personnel civil en octobre 2018 après « désensibilisation » du bulletin de paie (suppression des informations personnelles à caractère sensible). Sur le volet « ma retraite », le service a été offert, en février 2018, à l'ensemble du personnel civil du ministère (hors ouvrier d'Etat et personnel contractuel dont l'accès sera proposé dans le courant de l'année 2019) et en juin 2018 au personnel de l'Armée de Terre.
14_20	158	92	Le Haut Comité recommande prudence et réalisme dans la définition du calendrier des réformes ayant un impact sur l'administration des militaires, en particulier la transformation de l'organisation du soutien et la réalisation du futur logiciel de paie des militaires, dénommé « Source-solde ». Il souligne l'importance qui doit être donnée à l'expérimentation des mesures, à la durée suffisante de cette expérimentation et aux moyens d'une correcte évaluation avant leur éventuelle généralisation.	2014	8	L'administration des militaires	4	Le ministère peut-il faire un point de situation sur le projet Source Solde ? Quel pourrait-être le cadencement du nouveau calendrier de mise en service ? Source Solde sera déployé au plus tôt au premier trimestre 2019, pour les marins, puis pour les militaires de l'armée de terre (début 2020), et enfin de l'air et du SSA en début d'année 2021. Les essais de bon fonctionnement des seuls calculs indemnitaires ont été réalisés, « à blanc », sur la population des marins afin de détecter les anomalies qui ne peuvent être légitimement identifiées lors de la qualification purement technique des blocs de calcul de Source solde. Cette phase de solde « à blanc » marine s'est terminée à la mi-février 2018 et a été suivie d'une phase d'analyse des restitutions financières et comptables par le service du commissariat des armées. En parallèle une phase de pré-solde en double a commencé. Elle a pour objectif de valider l'aptitude du système à être mis en œuvre de « bout en bout », compte tenu de la nécessité de vérifier tous les flux de l'écosystème en utilisant les interfaces et SI de production. Elle met en œuvre, pour la première fois, la future organisation de la chaîne solde dont les processus ont été modifiés ou adaptés par rapport à l'ancien système. Sous réserve de la validation de critères relevant de domaines tant techniques (outil, fiabilisation des données, périmètre indemnitaire,...) qu'organisationnels (gouvernance, formation des acteurs), la phase suivante dite de solde en double pourra débuter. Cette phase est planifiée au dernier trimestre de cette année et constituera la répétition générale avant bascule.
14_21	159		Sans remettre en cause ni l'objectif global de déflation des effectifs du ministère de la défense, ni le principe et l'organisation en bases de défense fondé sur une mutualisation nécessaire, le Haut Comité recommande que, dans l'application de la loi de programmation militaire 2014-2019, une attention extrême soit portée au soutien de proximité, en évitant, autant que faire se peut, de lui appliquer des mesures mécaniques et indifférenciées de réduction des effectifs et des crédits de fonctionnement. Ce soutien, élément structurant essentiel de la vie quotidienne des militaires, encore dans sa phase de construction, ne semble en effet pas être totalement en mesure de pouvoir faire face à l'effort supplémentaire considérable qu'il est prévu de lui demander dans les prochaines années.	2014	8	L'administration des militaires		

14_22	160		Le Haut Comité recommande également d'évaluer le plus objectivement possible et d'affecter en conséquence, les effectifs et les ressources matérielles, informatiques et budgétaires nécessaires à l'accomplissement des missions de soutien, en particulier en période transitoire où il convient de consentir une marge de manœuvre qui participe au succès des réformes.	2014	8	L'administration des militaires				
14_23	161	99	Le Haut Comité recommande d'accélérer l'harmonisation des procédures, partout où elle est possible, et particulièrement dans le domaine des ressources humaines.	2014	8	L'administration des militaires	4	Le ministère a-t-il été en mesure de débiter l'expérimentation de Source Web ? Quels en sont les éventuels résultats ? Source Web a dépassé le stade de l'expérimentation. Une procédure contractuelle est en cours, le premier incrément de Source Web sera déployé en septembre 2018 sur 3 sites pilotes (GSBdD de Tours et de Lyon ainsi que le centre d'expertise du SSA à Toulon) avant généralisation à l'ensemble des groupes de soutien de métropole et d'outre-mer. Le premier RUN d'enrichissement sera déployé en avril 2019, les autres suivront à un rythme de 1 RUN par an au minimum jusqu'à couverture exhaustive du périmètre de responsabilité fonctionnelle d'un GSBdD en 2021.		
14_24	162		Le Haut Comité recommande de porter une grande attention à la définition du meilleur équilibre entre centralisation et proximité et aux modalités de mise en œuvre de la réforme en cours de l'organisation des soutiens, pour éviter une dégradation des prestations servies.	2014	8	L'administration des militaires				
14_25	163		Le Haut Comité recommande qu'une attention particulière soit maintenue à tous les échelons du commandement sur la détection et l'enregistrement des militaires atteints par des troubles psychiques consécutifs à leur engagement en opérations extérieures.	2014	8	L'administration des militaires				
14_26	164		Le Haut Comité recommande de porter une attention particulière aux formations et au personnel très sollicités. Il réaffirme l'ensemble des recommandations mentionnées dans ses précédents rapports sur les conséquences des activités en matière notamment de traitement des récompenses, de conditions d'octroi des permissions suite à un déploiement et de mesure de la « suractivité » des militaires.	2014	8	L'administration des militaires				
14_27	165		Le Haut Comité partage l'appréciation positive des militaires qu'il a rencontrés sur l'action du service de santé des armées en opération extérieure. Il en salue la qualité et recommande que cette capacité fondamentale soit impérativement préservée.	2014	8	L'administration des militaires				
14_28	166	72	Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il avait faite à ce sujet dès son premier rapport[3]. Il souligne qu'une connaissance objective du temps de service des militaires, en fonction des différentes situations dans lesquelles ils sont placés, est indispensable à l'évaluation de la condition militaire, notamment quant au niveau de la compensation des sujétions subies par les personnels. Il revient au ministère de la défense de fixer, en relation avec les armées, les dispositifs de mesure les plus adaptés aux spécificités du métier militaire et aux modes de fonctionnement des unités. En outre, le Haut Comité recommande à la gendarmerie (départementale) et au service du commissariat des armées de mettre en place un dispositif de mesure du nombre moyen de jours de permissions pris.	2014	8	L'administration des militaires	TS	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la directive européenne sur le temps de service des militaires	TS	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la directive européenne sur le temps de service des militaires
14_29	167		Le Haut Comité souligne que l'annonce tardive des mesures de restructuration désorganise les plans de mutations ainsi que les projets de vie des militaires et de leurs familles. Il maintient donc ses recommandations antérieures et incite à la plus grande vigilance sur cette question, afin d'éviter toute mutation non nécessaire. Le célibat géographique qui fragilise la famille et l'équilibre financier des ménages doit être pris en compte, autant que possible, dans la gestion des militaires. Sans désorganiser les unités et services, des directives pour faciliter des aménagements d'horaires doivent être proposées.	2014	8	L'administration des militaires				

14_30	168	<p>Sans remettre en cause la politique salariale, le Haut Comité recommande de transposer immédiatement aux militaires les évolutions générales qui intéressent la fonction publique.</p> <p>En particulier, le Haut Comité recommande de veiller à ce que toutes les mesures visant à revaloriser les traitements modestes trouvent bien leur traduction en faveur des militaires du rang et des jeunes sous-officiers.</p> <p>Le Haut Comité a pris en compte les efforts conduits par le ministère en matière de support aux familles. Toutefois, il maintient sa recommandation émise dans le premier rapport précisant de replacer toutes ces mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints[4], (...), au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société.</p> <p>Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des dispositions prises.</p> <p>Pour éviter les ruptures de carrière des conjoints de militaires, le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la réservation de 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou de fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics.</p>	2014	8	L'administration des militaires			
14_31	169	<p>Pour la même raison, le Haut Comité recommande de conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires.</p> <p>Compte-tenu des difficultés à disposer d'éléments statistiques du fait de la mise en œuvre de LOUVOIS, le Haut Comité recommande de veiller tout particulièrement à ce que le logiciel Source Solde soit en mesure de produire des données statistiques permettant d'analyser la solde et ses évolutions.</p> <p>Il recommande enfin au ministère de la défense, en attendant le déploiement du logiciel Source Solde, de mettre en place un outil de suivi statistique de la solde permettant de mesurer les effets indiciaires et l'impact des mesures catégorielles.</p>	2014	8	L'administration des militaires			
14_32	170	<p>Le Haut Comité recommande de donner davantage d'importance à la politique de prévention. Il souligne le rôle primordial du commandement dans cette action.</p>	2014	8	L'administration des militaires			
14_33	171	<p>Le Haut Comité maintient les recommandations mentionnées dans ses précédents rapports visant à faire bénéficier tout militaire muté, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au logement.</p> <p>En outre, comme il l'évoque dans son 8e rapport sur l'administration des militaires, le Haut Comité recommande qu'une attention particulière soit portée à la qualité et à l'entretien courant des infrastructures d'hébergement, au bon dimensionnement du parc et à l'harmonisation des règles de calcul du montant des prestations accessoires, notamment en région Ile-de-France.</p>	2014	8	L'administration des militaires			
15_01	172	<p>Le Haut Comité recommande de veiller, s'agissant des associations professionnelles nationales de militaires, à ce que le nouveau cadre législatif soit respecté dans sa lettre et dans son esprit.</p> <p>Cet objectif suppose d'informer de façon claire et complète les futures associations des moyens et des modalités de leur action et de réagir immédiatement à d'éventuelles dérives.</p>	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_02	173	<p>Le Haut Comité recommande que la DGAFP et la direction du budget associent le ministère de la défense pour les armées, et le ministère de l'intérieur pour la gendarmerie, à la définition de la politique salariale, afin de garantir l'application simultanée aux militaires des mesures de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État.</p>	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_03	174	<p>Le Haut Comité recommande que la transposition à la fonction militaire des conclusions des négociations dites de « parcours professionnels, carrières et rémunérations » soit engagée le plus rapidement possible.</p>	2015	9	Perspectives de la condition militaire			

15_04	175		Le Haut Comité recommande à l'INSEE, à la DGAFP et à l'OED de produire un effort particulier pour surmonter les difficultés du traitement statistique de la solde dues à LOUVOIS.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_05	176	87	Le Haut Comité recommande d'ouvrir une voie d'accès aux militaires contractuels et de carrière dans la « fonction publique en uniforme » et dans la fonction publique hospitalière. Cette nouvelle voie garantirait la prise en compte des mérites individuels. Elle pourrait concerner, pour les corps en uniforme, selon les besoins et selon les années, jusqu'au tiers des recrutements réalisés.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_06	177	88	Afin de mettre en œuvre de façon cohérente et non déstabilisante les dispositions de la loi de 2009 sur la mobilité, le Haut Comité recommande d'établir par décret, sur un fondement législatif si besoin est, une correspondance des grades entre corps militaires et corps de la fonction publique.	2015	9	Perspectives de la condition militaire	3	Voir recommandation n° 09-14	
15_07	178		Il recommande de poursuivre et de développer les efforts engagés dans la définition de qualifications, en vue de répondre aux besoins des armées et de faciliter la poursuite de la carrière professionnelle des militaires dans le secteur privé.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_08	179	89	Près de cinq ans après la généralisation des bases de défense, le Haut Comité recommande de mesurer les effets de la mutualisation des soutiens, en termes d'efficacité et d'efficience. Il recommande également, tant au ministère de la défense que dans la gendarmerie, d'évaluer les conséquences de la mutualisation au regard de la responsabilité du chef, de la motivation des militaires et de l'efficacité globale du système.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_09	180	89	Le Haut Comité recommande de déléguer aux commandants de formation une enveloppe financière d'ampleur limitée, mais souple d'emploi, pour faire face aux imprévus et aux menues dépenses.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_10	181	90	Le Haut Comité recommande d'étendre la gratuité de l'alimentation et de l'hébergement aux caporaux-chefs et aux militaires d'un grade équivalent. Il demande de veiller à ce que la gratuité de la blanchisserie soit effective pour tous les militaires du rang. Il demande également d'étudier la possibilité de mieux compenser les dépenses de logement des militaires du rang logés dans le secteur locatif.	2015	9	Perspectives de la condition militaire	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.	
			Le Haut Comité recommande de poursuivre jusqu'à son terme le traitement des « points noirs » identifiés sur les différentes infrastructures de la défense. Au-delà, il recommande de veiller à la régularité de l'entretien des bâtiments dans lesquels vit et travaille le personnel de la défense et de la gendarmerie.						

15_11	182	91		2015	9	Perspectives de la condition militaire		
15_12	183		Afin de mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée, le Haut Comité recommande de porter les efforts sur trois catégories d'actions menées par le ministère de la défense : l'aide à l'emploi du conjoint, la garde des enfants et le soutien du conjoint du militaire en opération.	2015	9	Perspectives de la condition militaire		
15_13	184		Le Haut Comité recommande, dans la cadre de la mise en œuvre du nouvel espace statutaire de catégorie C, d'accroître de façon significative l'amplitude de l'intervalle de rémunération indiciaire des militaires du rang.	2015	9	Perspectives de la condition militaire		
15_14	185	93	Le Haut Comité recommande de veiller à ce que les conditions de vie du militaire en opération lui garantissent un confort minimum (repas, hygiène corporelle, couchage), adapté aux circonstances. Il recommande également de veiller à ce que le militaire, en opérations extérieures comme en opérations intérieures, puisse facilement se connecter à Internet, si les nécessités opérationnelles ne s'y opposent pas.	2015	9	Perspectives de la condition militaire		
15_15	186		Le Haut Comité recommande l'élaboration d'une politique globale de la condition militaire. À cet effet, pourrait être mise en place, sous l'autorité conjointe du CEMA et du DGGN, par délégation du ministre de la défense et du ministre de l'intérieur, une mission interministérielle et interarmées permanente chargée de l'élaboration, de la proposition et du suivi de la politique de la condition militaire. Cette mission s'appuierait, d'une part, sur des analyses prospectives élaborées par des chercheurs en sociologie militaire, d'autre part, sur les différents pôles en charge de la condition du personnel militaire au sein des ministères concernés. La politique décidée au niveau des ministères de la défense et de l'intérieur devrait être dotée d'engagements budgétaires spécifiques.	2015	9	Perspectives de la condition militaire		
15_16	187	11	Le suivi et l'analyse des thématiques constitutives de la condition militaire nécessitent la mise à disposition de données statistiques fiables, homogènes et actualisées qui permettent les comparaisons. Or, cette exigence n'est pas satisfaite dans plusieurs domaines qu'il s'agisse des rémunérations, du temps d'activité et, d'une façon générale, des ressources humaines. C'est pourquoi le Haut Comité recommande de produire un effort majeur pour harmoniser les données des systèmes d'information des ressources humaines des forces armées. La réalisation jusqu'à son terme de ce chantier est en outre indispensable à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute politique de la condition militaire.	2015	9	Perspectives de la condition militaire	4	<p>Le ministère peut-il confirmer au HCECM que le déploiement de BDRH permet la mise à disposition de données statistiques fiables ?</p> <p>La banque de données des ressources humaines (BDRH) est principalement un infocentre du pilotage des effectifs et de la masse salariale. Dans le cadre de la démarche de consolidation de la BDRH, la priorité a été donnée à la fiabilisation des données relatives aux effectifs et à la masse salariale et au dialogue Employeur/Gestionnaire.</p> <p>Actuellement, en ce qui concerne la masse salariale, si on compare la population suivie par groupe statutaire (corps, grade, statut) ou par indemnité, on retrouve des données cohérentes avec les données du système d'information des ressources humaines (SIRH). Cette fiabilité permet de s'appuyer sur l'outil pour mener les grandes études récurrentes [le glissement vieillesse technicité (GVT), coûts moyens, suivi des effectifs] ou ponctuelles [travaux sur la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM), revue des effectifs, etc..].</p> <p>Toutefois, la BDRH ne dispose pas d'un périmètre de données comparable aux SIRH.</p> <p>À titre d'exemple, la BDRH peut répartir la population des militaires par lieux et département de naissance mais ne dispose pas du lieu de recrutement contrairement aux SIRH qui font de la gestion opérationnelle.</p> <p>De même certains thèmes n'apparaissent pas dans la BDRH : données sur les postulants non engagés, absentéisme, détail des congés, risques psychosociaux, ect..</p> <p>Les données disponibles dans l'outil ont donc vocation à s'enrichir mais cela nécessite un temps long de consolidation avec les six SIRH sources, la priorité demeurant le pilotage des effectifs et de la masse salariale.</p> <p>La BDRH, en centralisant et uniformisant les données issues des SIRH, permet de faciliter le suivi des effectifs mais ne pourra pas se substituer, complètement, au recours aux SIRH pour l'analyse de sujet précis.</p> <p>Toutes les demandes du HCEM ne trouveront donc pas de réponse dans l'outil, notamment, sur les aspects sociologiques faisant appel à des données de gestion plus que de pilotage.</p>

15_17	188		<p>La décision prise par le Gouvernement le 30 septembre 2015 d'appliquer dans l'ensemble de la fonction publique l'accord « Parcours professionnels, carrières et rémunérations », lequel comporte d'importantes mesures d'amélioration des carrières et des niveaux de rémunération, devrait, selon le Haut Comité, bénéficier également à l'ensemble de la fonction militaire.</p> <p>Cette orientation vaut naturellement pour d'éventuelles mesures générales qui affecteraient la valeur du point d'indice mais aussi pour les mesures de restructuration des carrières. Le Haut Comité souligne, s'agissant de ces dernières mesures, combien il est important, pratiquement et psychologiquement, que la transposition, avec le cas échéant les adaptations requises, intervienne pour les militaires selon le même calendrier que celui décidé pour la fonction publique.</p>	2015	9	Perspectives de la condition militaire				
16_01	189	84, 85	<p>Tout en prenant acte des politiques engagées en 2016, le HCECM ne peut que réitérer la recommandation faite dans son 9e rapport pour que ces mesures, au demeurant très nécessaires, puissent intervenir dans un cadre cohérent, commun aux armées et à la gendarmerie et inscrit dans la durée.</p> <p>Les équilibres statutaires et indiciaires, dont l'importance a été soulignée par le HCECM dans son 9e rapport, ne peuvent, il est vrai, être appréhendés que globalement en tenant compte des spécificités de chaque entité, sachant au surplus qu'au sein des forces armées, les logiques de gestion des ressources humaines sont différentes : gestion dite de « stock » pour la gendarmerie, gestion de « flux » pour les armées. Ce constat, pour autant, ne donne que plus de relief à la recommandation du 9e rapport du Haut Comité afin que les mesures de condition militaire puissent intervenir dans un cadre commun aux armées et à la gendarmerie nationale ou, à tout le moins, cohérent et aux différences assumables, ce qui milite également pour que ce cadre soit élaboré et mis en œuvre en commun sous l'autorité des deux ministres et dans une démarche pilotée par le chef d'état-major des armées et le directeur général de la gendarmerie nationale.</p> <p>Le Haut Comité estime, en outre, que chacune des logiques de gestion – « flux » pour les armées, « stock » pour la gendarmerie – répond aux besoins de l'une ou de l'autre force et qu'il serait vain et d'ailleurs très préjudiciable de rechercher un modèle de gestion unifié. En revanche, il lui paraît indispensable de préserver l'assise statutaire commune et, partant, les assimilations de grade entre toutes les forces armées, tout en ménageant les spécificités nécessaires. Enfin, le HCECM ne peut que réitérer la recommandation du 9e rapport (p. 87) tendant à organiser pour les militaires des armées des parcours professionnels dans la fonction publique civile. En articulant structurellement, c'est-à-dire collectivement, les premières parties des carrières militaires avec des voies de débouché dans les emplois civils des trois fonctions publiques, le législateur (car une loi serait nécessaire) apporterait une réponse adaptée à l'impératif de jeunesse, justification de la gestion de « flux » pour les armées, tout en garantissant un recrutement de qualité dans les administrations publiques et des parcours de carrière pour les militaires des armées. Cette articulation permettrait ainsi de concilier la logique de « flux » des armées et la logique de « stock » de la gendarmerie nationale.</p>	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population	3V	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la mise en place d'une 3e voie	3V	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la mise en place d'une 3e voie
16_02	190	86	<p>Afin que les militaires puissent organiser au mieux leur vie personnelle et familiale et préparer dans des conditions satisfaisantes les examens et les concours qui conditionnent leur parcours professionnel, le HCECM recommande de produire un effort particulier, à tous les niveaux du commandement, pour que la programmation des activités soit élaborée le plus tôt possible et connue de tous.</p>	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population				

16_03	191	87	Le HCECM recommande de veiller à ce que la programmation des activités permette à tous les militaires de prendre leurs permissions annuelles. À défaut, il recommande de concevoir et de mettre en place des dispositifs qui permettent soit de reporter, soit de compenser, les jours de permissions qui ne peuvent pas être pris. Dans le cas de l'opération Sentinelle, il recommande de donner aux militaires engagés la possibilité de prendre deux à trois jours de permissions à l'occasion de chaque déploiement.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population	4	À la suite des événements du 14 juillet 2016 à Nice et de l'annulation de nombreuses permissions de militaires, le ministère de la Défense a mis en place un dispositif exceptionnel d'indemnisation des ressortissants du ministère en cas d'annulation de leurs séjours de vacances pour raison de service. Ce dispositif ouvert jusqu'au 31 décembre 2016 a permis d'indemniser rapidement 98 militaires. Un groupe de travail du conseil central de l'action sociale examine actuellement la création d'une prestation d'action sociale spécifique pour faire face à ce type de situation. » Le ministère peut-il communiquer au HCECM les conclusions du groupe de travail ? Le GT a conclu à la nécessité de pérenniser la prestation. Le dispositif a donc été formalisé par la circulaire n° 6765/ARM/SGA/DRH-MD relative au dispositif de remboursement de frais engagés pour cause d'annulation ou de modification de permissions ou de congés pour raison de service, du 31 juillet 2017. Ainsi, l'action sociale des armées (ASA) est en mesure de répondre, en toutes circonstances, à un événement exceptionnel (catastrophe naturelle, attentat...) dans un cadre réglementaire. Le bilan de la prestation, à ce jour, est le suivant : 1. Bilan 2016 : 64 dossiers pour un montant total de 28 235 € - 48 secours pour un montant total de 21 617,81 € - 16 dossiers remboursés directement auprès de l'institution de gestion sociale des armées (IGESA) pour un montant total de 6 617,19 € 2. Bilan 2017 : 63 dossiers pour un montant total de 27 419,33 € - 24 secours pour un montant total de 8 025,47 € - 4 dossiers remboursés directement auprès de l'IGESA pour un montant total de 686,52 € - 12 dossiers de remboursement de frais pour raison de service (RFRS) pour un montant total de 3 297,99 € - Compensation allouée à l'IGESA (23 demandes d'annulation de séjour pour un montant total de 15 229,35 € 3. Bilan au 30/04/2018 - 25 dossiers RFRS pour un montant total de 10 100,87 €.		
16_04	192	87	Selon des modalités dont la définition revient au ministère de la défense et au ministère de l'intérieur, le HCECM recommande, lorsqu'elle ne peut pas être évitée, d'indemniser la suractivité opérationnelle des militaires et ses conséquences.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population				
16_05	193	88	Le HCECM recommande d'adapter la PSAD et de développer l'offre des structures d'accueil et de garde de jeunes enfants. Il recommande également, pour mieux répondre aux besoins, de renforcer les effectifs des assistants de service social.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population				
16_06	194	90	Le HCECM réitère la recommandation formulée dans le 9e rapport visant à déléguer aux commandants de formation une enveloppe financière d'ampleur limitée, mais souple d'emploi, pour faire face aux besoins urgents qui ne peuvent pas être satisfaits selon les procédures administratives de droit commun.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population				
16_07	195	91	Le HCECM recommande de consolider la procédure d'octroi en urgence de la protection fonctionnelle en veillant à sa parfaite connaissance par l'ensemble des acteurs impliqués dans sa mise en œuvre et en identifiant un vivier suffisamment large d'avocats pénalistes susceptibles d'intervenir sans délai dans ce cadre.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population				
16_08	196	91	Le HCECM recommande d'étendre, aux militaires blessés ou tués au cours d'une opération intérieure ou dans une mission consécutive à une attaque ou une menace d'attaque contre la population ou le territoire national, les dispositifs de couverture des risques jusqu'alors réservés aux opérations extérieures.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population				
16_09	197	92	Le Haut Comité recommande la publication d'un rapport annuel sur les missions des forces armées. Ce rapport, élaboré sous l'autorité des deux ministres (défense et intérieur), serait destiné à mieux faire connaître l'importance et la diversité de ces missions.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population				
16_10	198	93	Le HCECM recommande de mieux reconnaître les compétences acquises et développées par les militaires dans le cadre des missions intérieures, afin qu'ils puissent poursuivre dans de meilleures conditions leurs parcours professionnels dans le milieu civil, qu'il s'agisse du secteur privé ou de la fonction publique. Il recommande notamment de mieux prendre en compte l'expérience professionnelle des sapeurs sauveteurs et des pompiers militaires. Cette mesure s'inscrit dans la logique des recommandations formulées par le HCECM dans son 9e rapport, visant à mieux employer, dans l'intérêt du pays, les anciens militaires.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population				

16_11	199	94	Le HCECM recommande de créer des échelons or, argent et bronze à la médaille de la protection militaire du territoire, afin de distinguer les militaires selon l'importance de leur engagement dans les missions de protection. Il recommande la création d'agrafes permettant de récompenser un plus grand nombre de missions de protection du territoire national, en particulier celles réalisées par les gendarmes, les pompiers militaires, les spécialistes de la cyberdéfense et les personnels engagés « sur place ». Le HCECM recommande d'élargir, de façon très exceptionnelle et pour des missions ciblées, l'octroi de la croix de la Valeur militaire aux militaires ayant accompli des actions d'éclat en opération intérieure.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population				
17_1	200	24	Conforter le statut militaire de la gendarmerie au sein des forces armées.	2017	11	FM dans la société française				
17_2	201	25	Préserver le principe de disponibilité des forces armées dans la transposition de la directive européenne sur le temps de travail (2003/88/CE).	2017	11	FM dans la société française	1	La directive européenne sur le temps de travail n'a pas prévu de régime d'exclusion générale pour les militaires. Le Président de la République, dans son discours du 18 octobre 2017 devant les forces de sécurité, a déclaré que « [sa] détermination est complète pour qu'aussi bien la gendarmerie que les militaires de manière plus générale ne soient pas concernés par la directive [...] ». Actuellement, l'article L. 4121-5 du code de la défense dispose que « les militaires peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu ». Cette obligation de disponibilité des militaires constitue un élément fondamental de la capacité des forces armées et permet par conséquent d'assurer, de façon continue, la sécurité du territoire et des intérêts nationaux. La gestion du temps d'activité des militaires doit laisser, dans un cadre réglementaire adapté, une marge d'appréciation au commandement, responsable à la fois de la condition du personnel et de la bonne exécution des missions. Dans ce cadre, le commandement de chaque entité détermine les temps de repos (au sens de la directive sur le temps de travail) nécessaires aux militaires pour assurer leur sécurité physiologique et physique, pour l'accomplissement de la mission dans la durée. La prise en compte de l'équilibre entre le temps professionnel et le temps personnel et familial participe d'ailleurs à la fidélisation. Des règlements de service intérieur fixent, dans chaque unité, les horaires de travail de routine, qui ne priment pas sur la nécessité de service. Des normes régissent l'activité de certaines spécialités : pilotes, quarts des bateaux, conducteurs poids-lourds, notamment. Le souci du facteur humain et la régénération sont déjà pris en compte jusqu'en opération. Ainsi, les militaires devant se rendre disponibles dès que le besoin, notamment opérationnel (OPEX, OPINT, MISSINT) s'en font sentir, toute codification réglementaire entraînerait une rigidification préjudiciable à l'efficacité opérationnelle et à l'état d'esprit militaire. Enfin, les services du ministère travaillent actuellement avec le secrétariat général des affaires européennes et l'ensemble des ministères concernés afin de trouver les solutions pour garantir durablement le principe de disponibilité qui caractérise l'état militaire. Ceci inclut un examen détaillé des exclusions et dérogations existant actuellement dans la directive européenne et des pratiques des différents pays européens, mais également les perspectives d'une adaptation ou une interprétation de celle-ci avec les partenaires européens.	1	Le 18 octobre 2017 le président de la République déclarait : « Ma détermination est complète pour que aussi bien la gendarmerie que le ministère des Armées ne soient pas concernés par la directive bien connue. Les choses sont claires, notifiées à qui de droit, et seront portées jusqu'à leur terme ». Cette déclaration, qui représente un appui politique fort, ne clôt pas pour autant le contentieux entre les instances communautaires et la France. Rien ne garantit en effet que l'actuelle bienveillance de la Commission européenne à l'égard de la France, qui manque à son obligation de transposition, perdure à l'occasion du prochain changement de présidence de la Commission. Or, l'application de cette directive en droit interne se heurte au principe de disponibilité des forces armées. Par instruction provisoire, la gendarmerie nationale a déjà repris une partie des dispositions de la directive, non sans conséquences. Ainsi, le repos physiologique de 11 heures consécutives par période de 24 heures a conduit à une baisse de l'activité opérationnelle de la gendarmerie départementale de plus de 5%, comme l'a indiqué le Directeur général de la gendarmerie nationale en octobre dernier lors de son audition devant la Commission de la défense nationale et des forces armées de l'Assemblée nationale. Très sensible aux conséquences d'une transposition non maîtrisée sur sa capacité opérationnelle, la gendarmerie nationale est pleinement engagée au côté du ministère des Armées pour que celle-ci ne soit transposée qu'à minima (à l'exclusion de l'ensemble des activités opérationnelles et de préparation des forces) ou que soit envisagée une renégociation de cette directive. Cette demande devra alors s'inscrire dans une perspective plus large que les seuls besoins des forces armées françaises aux plans national (autres intérêts nationaux) et européen (autres forces armées européennes).
17_3	202	62	Anticiper les mesures qui permettront aux forces armées de demeurer en phase avec les standards de vie attendus des jeunes générations, tout en préservant les fondamentaux de la fonction militaire.	2017	11	FM dans la société française	4	Le ministère des armées mesure l'importance de demeurer en phase avec les standards de vie des jeunes générations dans la conduite de sa politique. Les militaires reflètent les évolutions de la société. Ils sont soucieux de satisfaire leurs aspirations individuelles et familiales. Par ailleurs, dans une perspective d'attractivité et de fidélisation, ils sont plus exigeants vis-à-vis de l'institution militaire, mise en concurrence avec d'autres employeurs. Les réflexions des armées sur les modèles d'organisation visent donc à concilier ces attentes, qui évoluent au rythme de la société, avec les spécificités militaires. Dans ce cadre, le ministère des armées effectue régulièrement des sondages auprès des jeunes pour connaître leurs aspirations. Il maintient également un dialogue permanent avec eux, que ce soit à travers la chaîne de recrutement, la commission armée-jeunesse ou les trinômes académiques. Par ailleurs, le ministère des armées mène de nombreuses études sur l'adaptation des armées face aux nouvelles exigences sociétales, concernant les conditions de vie, la conciliation de la vie privée avec la vie professionnelle et les parcours de carrière. Ainsi, un rapport du collège des inspecteurs généraux des armées de novembre 2017 a traité de l'Adaptation des armées dans une société en mutation. Ce rapport a notamment conclu que « réaffirmer les fondamentaux de l'état militaire est incontournable pour s'adapter en restant attractifs ». Deux études en cours peuvent également être citées : - Adaptation des armées face aux évolutions de la société à l'horizon 2030 du Groupe d'orientation de la stratégie militaire (EMA) ; - Conciliation vie privée - vie professionnelle : maintien de l'efficacité opérationnelle à l'horizon 2040 (DRH-MD). Enfin, il convient de signaler que l'exigence de la condition du personnel des armées dans l'exercice de ses missions, rappelée par le Président de la République lors de son discours du 20 juillet 2017 à Istres, a conduit à l'adoption du Plan famille. Ce plan doit permettre de concilier davantage un engagement exigeant et une vie privée épanouie. Il apporte des réponses concrètes pour mieux compenser les contraintes auxquelles le militaire et sa famille font face. Il comprend notamment des mesures d'amélioration de la vie courante dans les garnisons, telles que l'extension de la connectivité (Wi-Fi gratuit) et l'amélioration du cadre de vie. La loi de programmation militaire 2019-2025 adoptée par le Parlement est un texte à hauteur d'homme avec des outils supplémentaires d'attractivité, de fidélisation, pour l'active comme pour la réserve ainsi que pour la protection sociale des familles.	3	Plusieurs points sont évoqués dans le rapport du HCECM. 1.1 - Accompagner une jeunesse impatiente La DPMGN travaille actuellement sur les délais d'incorporation, qui se sont allongés pour les lauréats du concours SOG comme pour les candidats sélectionnés pour le recrutement GAV. Cette situation est conjoncturelle et non liée à un problème d'organisation. 1.2 - Eviter la fracture numérique * avant le recrutement : en partenariat avec la mission numérique et plus particulièrement avec la brigade numérique, un widget permettant le chat a été inséré sur le site internet www.lagendarmerierecrite.fr. Un autre widget, permettant l'accès à une FAQ dynamique, devrait être inséré. D'autres pistes sont actuellement à l'étude avec la mission numérique (prise de rendez-vous en ligne, diffusion des horaires d'ouverture des centres d'information et de recrutement - CIR - et des centres de recrutement concours sélection - CRCS - ...). * lors des concours et des sélections : le Bureau du recrutement, des concours et des examens (BRCE) a mis en place un projet de modernisation des processus d'organisation des concours et sélections en faisant un focus sur le concours SOG : dématérialisation et décentralisation des QCM, correction en ligne des copies. 1.3 - Veiller au niveau d'aptitude physique de la jeunesse Dans le cadre du recrutement : le BRCE a fait réaliser, avec l'appui du SIRPA, 2 vidéos destinées à décrire le parcours de l'épreuve physique gendarmerie du concours SOG ainsi que des conseils d'entraînements. Ces vidéos vont prochainement être mises en ligne sur le site internet www.lagendarmerierecrite.fr 1.4 - Porter attention aux questions de sécurité Le BRCE a mis en place un dispositif spécifique pour opérer le criblage des candidats aux différents recrutements, et veiller à la détection de toute anomalie (comportements incivils, délictuels, conduites addictives, radicalisation). Environ 17 000 enquêtes administratives sont conduites chaque année pour le recrutement de militaires d'active. Elles sont réalisées de manière centralisée ou décentralisée selon le recrutement. 1.5 - Anticiper les besoins en compétences Le BRCE participe à plusieurs groupes de travail concernant la mise en place d'un recrutement de SOG présentant un profil en adéquation avec les évolutions technologiques qui s'amorcent.

										1.6 – Fidéliser les candidats et en élargir le vivier Au delà des points évoqués par le rapport du HCECM, le BRCE s’emploie à : - fidéliser les candidats en maintenant le lien recruté/recruteur : envoi de mails, de sms, aux candidats SOG, maintien de la notion de proximité en matière de recrutement des GAV (500 référents recrutement) ou de recrutement SOG (6 sites de concours en métropole au lieu de 3) ; - élargir le vivier des candidats en mettant en place un pilotage de l’ensemble de la chaîne de recrutement (indicateurs, bonnes pratiques de prospection, mise en place d’une task force concernant le recrutement CSTAGN dans les spécialités les moins attractives en termes de recrutement : AI et RC).
17_4	203	77	Dans le contexte des dysfonctionnements récurrents de LOUVOIS et du remplacement de ce dernier par Source Solde, tester au plus tôt les modalités de prélèvement à la source sur les différents systèmes contribuant au calcul et au paiement de la solde.	2017	11	FM dans la société française	4	Le ministère des armées est étroitement associé aux spécifications du prélèvement à la source par la direction générale des finances publiques (DGFIP), qui pilote le processus. Dans ce cadre, les services concernés ont examiné en détail son impact sur le calcul et le paiement de la solde. Des tests ont été réalisés en mai 2018. A ce stade, aucun point bloquant n’a été identifié. Des modifications de l’interface mise en place pourront intervenir en septembre, en fonction du retour d’expérience de la DGFIP auprès des employeurs. Enfin, la mise en œuvre du prélèvement à la source des militaires de la DGA et du CGA, payés selon la procédure de paiement sans ordonnancement préalable (PSOP), relève de la DGFIP.		
17_5	204	78	Achever la complète transposition aux militaires du protocole PPCR, dans les mêmes termes et échéances que pour la fonction publique.	2017	11	FM dans la société française	1	La transposition du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) aux militaires a été mise en œuvre à partir du 1er janvier 2017. Comme pour les fonctionnaires civils, la transposition s’effectue en deux étapes : d’une part, le « transfert primes/ points », qui a pour effet d’améliorer les pensions et, d’autre part, la revalorisation indiciaire. Conformément au calendrier initial de la réforme, la transformation de primes en points d’indice majoré, a été réalisée en 2017 pour tous les militaires. Lors du rendez-vous salarial du 16 octobre 2017, le ministre de l’action et des comptes publics, a annoncé le décalage d’un an du protocole pour tous les agents publics. Ce décalage a été concrétisé, pour les militaires, par les décrets n° 2017-1857 et 2017-1858 du 29 décembre 2017. L’année 2018 est donc une année « blanche » pour les militaires comme pour les civils. La mise en œuvre du PPCR reprendra par étape en 2019 et s’achèvera, pour les fonctionnaires comme pour les militaires, le 1er janvier 2022. Les montants du PPCR sont intégrés à la trajectoire financière du ministère des armées présentée dans la loi n° 2018-32 du 22 janvier 2018 relative à la programmation des finances publiques pour les années 2018-2022 : 81,7 M€ en 2019 ; 71,2 M€ en 2020 ; 5,2 M€ en 2021 et 0,4 M€ en 2022.	1	L’article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 fixe un calendrier avec des dates d’effet (entre 2016 et 2020) durant lequel les dispositions statutaires, indiciaires et indemnitaires visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des fonctionnaires « peuvent, au plus tôt, rétroagir » : Si pour les corps et cadres d’emplois de catégorie B la date d’effet s’établit au 1er janvier 2016, pour les autres corps et cadres d’emplois ainsi que les personnels sous statut spécial (notamment les personnels actifs de la police nationale) ont une date d’effet au 1er janvier 2017. Ce même article, en énonçant que les « dispositions statutaires, indiciaires et indemnitaires visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des militaires peuvent, au plus tôt, rétroagir au 1er janvier 2017 », assure le respect du 6ème alinéa de l’art. L.4123-1 du code de la défense et donc du mécanisme d’effet simultané, qui permet une certaine parité et d’éviter un décrochage de la fonction militaire par rapport à la fonction publique. La transposition de l’accord PPCR aux militaires a fait l’objet de plusieurs réunions interministérielles (notamment fin 2016) afin que soient prises les mesures d’adaptation nécessaires pour assurer la pleine transposition et application des dispositions statutaires et indiciaires aux militaires dès le 1er janvier 2017. Cependant, à l’instar des fonctionnaires et selon le même cadencement, les militaires se sont vu appliquer un décalage de 12 mois dans la mise en œuvre de ces mesures entrant initialement en vigueur du 1er janvier 2018 au 1er janvier 2021 (décrets n°2017-1857 et n°2017-1858 du 29 décembre 2017). La complète transposition aux militaires de la gendarmerie nationale de l’accord PPCR s’opère donc selon les mêmes termes et les mêmes échéances que pour l’ensemble des militaires. La gendarmerie nationale partage ainsi le même objectif de voir s’achever la mise en œuvre de cette transposition dans les mêmes termes et échéances que pour la fonction publique.
17_6	205	79	Développer la pratique des statuts d’emploi pour mieux valoriser les responsabilités exercées.	2017	11	FM dans la société française	1	Le statut d’emploi permet d’instaurer une mobilité des titulaires d’emplois (révocabilité) et de leur donner une meilleure rémunération en rapport avec les hautes fonctions exercées. Les militaires ont accès à certains emplois sous statut (décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l’Etat) : les officiers généraux et les officiers supérieurs (sous condition d’ancienneté) peuvent occuper des emplois fonctionnels de la fonction publique (sous-directeur, chef de service, directeur de projet ou expert de haut niveau) au sein du ministère des armées et d’autres ministères. S’il n’existe pas en tant que tel de statut d’emploi militaire, des dispositifs apparentés ont été récemment mis en place : - la classe fonctionnelle des commandants : elle permet aux commandants concernés d’accéder à la catégorie A+. Pour y parvenir, le commandant doit être nommé dans un emploi dont la liste est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique et du budget. Le militaire qui perdrait son emploi conserverait sa rémunération mais ne progresserait plus en termes de grille indiciaire. La progression indiciaire ne pourrait reprendre que s’il était muté sur un autre emploi fonctionnel ou s’il accédait au grade supérieur ; - la HEB bis permet aux colonels nommés sur certains emplois de bénéficier d’une rémunération supérieure. Le retour d’expérience de la classe fonctionnelle des commandants et de la HEB bis permettra de décider l’extension de ces dispositifs à d’autres catégories de militaires. Pour des raisons liées au statut des militaires (le statut d’emploi implique le détachement du militaire sur l’emploi), et de gestion (le militaire est affecté et soumis à la mobilité), l’extension des statuts d’emplois sous leur forme actuelle est difficilement envisageable. Il semble plus opportun de revaloriser la prise des responsabilités. Pour autant, si une telle revalorisation était inatteignable, le statut d’emploi permettrait de reconnaître la prise des responsabilités. Il s’agirait alors de créer un statut d’emploi spécifique, adapté aux exigences du métier et du statut militaire.	4	Outre la question des emplois supérieurs pour lesquels les nominations sont laissées à la décision du Gouvernement (décret n°85-779 du 24 juillet 1985), une meilleure valorisation des responsabilités exercées par des militaires par la mise en œuvre de statuts d’emploi est difficilement compatible, à grande échelle, avec la structuration des forces armées et des corps militaires. La pratique des statuts d’emploi reviendrait à considérer ceux-ci comme ne relevant pas des missions traditionnelles dévolues aux corps militaires de la gendarmerie nationale et la pratique du détachement dans ces emplois nuirait à la souplesse et à la réactivité nécessaire à la bonne marche du service. Aussi, la gendarmerie nationale a-t-elle privilégié une approche indemnitaire de cette question. Si l’application très égalitaire de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) a réduit significativement la portée de cette indemnité en matière de valorisation des responsabilités, la mise en œuvre de l’indemnité de fonction et de responsabilité (IFR) au sein de la gendarmerie nationale permet aujourd’hui de reconnaître à son juste niveau l’engagement et l’investissement personnel des militaires dans l’exercice de certaines responsabilités dans des fonctions opérationnelles comme dans des fonctions d’environnement. Mise en œuvre par un décret de 2015 (décret n° 2015-1809 du 28 décembre 2015 relatif à l’indemnité de fonction et de responsabilités des militaires de la gendarmerie nationale), cette indemnité distingue 8 catégories d’emplois et offre, pour chacun de ses niveaux, un montant indemnitaire allant de 150€ à 1150€ mensuels. Elle est actuellement servie à près de 5700 militaires titulaires de commandement, de commandement en second ou d’adjoint ainsi qu’à certaines fonctions supérieures en administration centrale ou déconcentrée.
17_7	206	83	Renforcer la politique d’accompagnement vers l’emploi des conjoints.	2017	11	FM dans la société française	4	Dans le cadre de la mise en place du Plan famille, Défense Mobilité a élargi son offre de service pour faciliter le retour à l’emploi des conjoints, inscrits dans une démarche de recherche d’emploi. L’objectif est de leur faire bénéficier de prestations d’accompagnement complémentaires à l’offre de prestations de Pôle emploi. Ainsi, depuis le 1er janvier 2018, ils peuvent profiter des nouvelles possibilités de cofinancement de formations professionnelles en complément de Pôle emploi : adaptation à l’emploi, cycles d’enseignement, démarches de validation des acquis de l’expérience. Par ailleurs, les conjoints ayant cotisé à une caisse de cadres ou justifiant d’un niveau BAC+3 ont droit aux prestations d’accompagnement de la Mission de reconversion des officiers (MRO). Défense Mobilité peut aussi les mettre en relation avec son réseau, riche de 7 000 entreprises partenaires. Le budget alloué pour renforcer l’accompagnement des conjoints s’élève à 2,5 M€ par an.	4	L’accompagnement vers l’emploi des conjoints de gendarmes est pris en compte par Défense Mobilité dans le cadre du plan famille. L’abandonnement de la gendarmerie à ce dispositif a été confirmé lors de la bilatérale ARD/DGGN qui s’est tenue le 15 mai 2018. En complément de cette mesure, la gendarmerie conduit une étude visant à améliorer le recrutement des conjoints de gendarmes au sein de la fonction publique.

17_8	207	84	Conserver les voies actuelles de reclassement individuel (L4139-2 et L4139-3 notamment) et développer et pérenniser les outils d'aide au départ.	2017	11	FM dans la société française	4	<p>Les deux dispositifs de reclassement individuel prévus par les articles L. 4139-2 et L. 4139-3 du code de la défense se chevauchent partiellement, ce qui suscite de la confusion chez les candidats au reclassement et chez les recruteurs</p> <p>Le nombre de postes proposés recule. Ainsi, en 2017, alors que 125 employeurs de la fonction publique de l'Etat ont été sollicités pour ouvrir des postes au titre de la procédure de détachement-intégration de l'article L. 4139-2, moins de 30 en ont effectivement proposé.</p> <p>En ce qui concerne la procédure des emplois réservés de l'article L. 4139-3, sur 1 660 postes théoriquement offerts au recrutement dans la fonction publique de l'Etat, seuls 405 ont été pourvus.</p> <p>Des études sont en cours pour améliorer ces dispositifs et le projet de loi de programmation militaire (LPM) 2019-2025 autorise le gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi visant à « rénover les dispositifs de reconversion des militaires dans la fonction publique en simplifiant les procédures de reconversion existantes pour les rendre plus efficaces : le détachement intégration prévu à l'article L. 4139-2 du code de la défense et l'accès aux emplois réservés prévu à l'article L. 4139-3 ».</p> <p>Une analyse des coûts, des avantages et des risques, est en cours. Si les gains escomptés ne sont pas possibles, une amélioration des pratiques pourrait être envisagée, au moyen de mesures réglementaires et infra-réglementaires.</p> <p>En ce qui concerne les leviers actuels de départ, 3 mesures ont été instituées par la LPM 2014-2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la pension afférente au grade supérieur - PAGES (art 36) ; - la promotion fonctionnelle (art 37) ; - le pécule modulable d'incitation au départ - PMID (art 38). <p>La direction du budget s'est interrogée sur la nécessité de les pérenniser, compte tenu de l'arrêt des déflations d'effectifs à l'issue des deux actualisations de la LPM intervenues après les attentats survenus sur le territoire national.</p> <p>Le ministère des armées a souligné l'importance de disposer de leviers d'incitation au départ afin, d'une part, de permettre de renouveler les compétences et les talents en situations de responsabilité et, d'autre part, de préserver le modèle d'armée à flux et pyramidal.</p> <p>Les leviers permettent de mener de front des recrutements, des réorganisations, des suppressions de poste et un renforcement de l'encadrement et de l'expertise, le tout sous la contrainte d'engagements opérationnels continus.</p> <p>Ces dispositifs d'aide au départ du personnel militaire, en vigueur jusqu'en 2019, seront maintenus ou amendés par ordonnance à compter de 2020, au regard des conclusions du rapport conjoint de l'inspection général des finances (IGF) et du contrôle général des armées (CGA) rendu le 14 mai 2018 et des arbitrages qui seront rendus en interministériel.</p>	4	<p>La gendarmerie a participé aux travaux relatifs à la rénovation des procédures dérogatoires d'accès des militaires à la fonction publique (détachement-intégration L4139-2/ CNOI et L4139-3/ emplois réservés) qui devraient aboutir prochainement à la modification du code de la défense (projet d'ordonnance en cours de validation).</p> <p>En effet, en l'état actuel, les cadres juridiques respectifs sont complexes et manquent de lisibilité et de clarté tant pour les recruteurs que les candidats. L'objectif est bien d'harmoniser les conditions afin d'aboutir à une seule procédure plus simple et plus claire pour les deux acteurs précités.</p> <p>Concrètement la rénovation du dispositif devrait aboutir à une clarification des conditions d'éligibilité, des règles statutaires et de rémunération au recrutement et à la titularisation.</p> <p>En résumé, les voies actuelles de reclassement sont non seulement conservées mais doivent évoluer vers une simplification au profit des militaires souhaitant quitter l'institution avec la fusion des deux procédures mentionnées par la recommandation n°17-8/207.</p>
17_9	208	84	Accroître le nombre d'obtentions de diplôme par la voie de la validation des acquis de l'expérience et développer les inscriptions au répertoire national des certifications professionnelles.	2017	11	FM dans la société française	4	<p>Défense Mobilité a pour mission « de contribuer à l'amélioration de la reconnaissance des qualifications et des compétences du personnel » et de « développer la validation des acquis de l'expérience ».</p> <p>A ce titre, elle représente le ministère devant les commissions compétentes en matière de certification professionnelle (CP), notamment au sein de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCV) placée auprès du ministre en charge de la formation professionnelle.</p> <p>Pour favoriser la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'agence s'appuie sur un réseau national de 80 pilotes et référents VAE répartis sur tout le territoire.</p> <p>En 2017, 4 103 certifications professionnelles ont été délivrées (3 986 par la voie de la formation, 117 par la voie de la VAE).</p> <p>En 2017, sur 144 dossiers de VAE, 115 ont fait l'objet d'une validation totale et 29 d'une validation partielle.</p> <p>S'agissant de la certification professionnelle, 68 titres à finalités professionnelles sont enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et accessibles, de fait, par la VAE.</p> <p>Afin de renforcer le nombre de titres enregistrés au sein du ministère, les armées se sont engagées à inscrire, avec le soutien de Défense Mobilité, une dizaine de titres supplémentaires par an au cours des trois prochaines années.</p> <p>Au mois de mai 2018, 17 certifications avaient été enregistrées depuis le début de l'année ; 31 sont en cours d'instruction.</p>	1	<p>« Pour aider les militaires dans leurs transitions professionnelles et améliorer la lisibilité de leur employabilité », l'ingénierie de certification et la VAE sont deux leviers pertinents qu'il faudrait développer et accompagner de moyens humains dédiés.</p> <p>L'ingénierie de certification au sein du MINARM et du MININT a pour objectif d'offrir aux militaires (mais aussi aux personnels civils) des indicateurs de compétences accolés à des niveaux de certifications reconnus par tous, grâce à leur inscription au RNCP, ce qui permet de proposer des certifications sur mesure par rapport à celles qui existent sur le marché de la certification.</p> <p>Depuis des années, l'offre de certification de ces deux ministères a particulièrement baissé, même si des efforts sont faits pour réactualiser l'inscription de nombre de titres au RNCP, voire créer quelques nouveaux titres. Les problèmes ne sont pas qu'endogènes (notamment en termes de moyens dédiés), ils sont aussi exogènes : la CNCV et ses modalités d'inscription au RNCP sont grippées depuis des années.</p> <p>La difficulté des dispositifs de l'ingénierie de certification et de la VAE réside dans le fait qu'ils sont perçus comme des dispositifs au service de la transition professionnelle, d'une reconversion hors de l'institution.</p> <p>Même si les enjeux ne sont pas les mêmes au sein des Armées qu'au sein de la Gendarmerie, l'ingénierie de certification et la VAE peuvent être conçues comme des démarches au service de la gestion et de l'enrichissement des ressources humaines.</p> <p>Au moins 4 axes pourraient être développés : 1) Axe valorisation des compétences acquises (au niveau individuel et collectif) tout au long d'une carrière dans l'institution grâce à un indicateur fort qu'est le « diplôme », en créant des certifications pour chacune de ses filières métiers et à des niveaux différents (ce que le MINARM cherche à développer). 2) Axe fidélisation accrue de ses personnels plus enclins à rester dans une institution qui leur permettrait d'acquérir un niveau de qualification supérieur à celui acquis à leur entrée. 3) Axe amélioration de l'attractivité d'une carrière en gendarmerie et les perspectives de l'acquisition d'un certain nombre de certifications, grâce à la création de certifications de niveaux successifs par filières métiers, depuis le niveau V (équivalent CAP-BEP) au niveau I (équivalent Master), et en faire une caractéristique forte de la « marque employeur » (ce que fait déjà le MINARM dans ses affiches destinées au recrutement). 4) Axe développement d'une professionnalisation accrue : s'engager dans une démarche de VAE ne signifie pas forcément rechercher une "diplomation" complète. Une demande de VAE et un positionnement (individuel ou collectif) sur une certification peuvent être partiels. Le complément de formation recherché -mais aussi parfois imposé par le jury en cas de VAE partielle- est source d'enrichissement par l'acquisition de nouvelles compétences. Si l'ingénierie de certification est décisive (pour proposer une offre de certification collant plus aux profils de nos personnels), l'accompagnement dans toute démarche de VAE l'est également. Cet accompagnement est peu développé dans nos institutions. Être accompagné, informé, orienté par des personnels spécialement formés et compétents, tout au long du processus, est indispensable.</p>

17_10	209	84	Développer des partenariats entre l'agence de reconversion de la défense et des financeurs privés autour de projets d'insertion professionnelle ciblée.	2017	11	FM dans la société française	4	<p>Défense Mobilité a déjà eu recours à des financeurs externes pour des projets d'insertion professionnelle. Ainsi, pour mettre en place des formations aux métiers de l'aéronautique au Centre Militaire de Formation Professionnelle (CMFP), aménager des ateliers et investir dans du matériel, l'agence recherche des partenaires susceptibles de l'aider financièrement. Dans ce contexte, deux conventions ont été signées en 2014 pour obtenir des fonds de concours, l'une avec la région des Pays de Loire, pour une participation de 200 000 €, et l'autre avec la commune de Fontenay-le-Comte, pour 20 000 €. En contrepartie, l'agence s'est engagée à ouvrir cette offre de formation aux publics demandeurs d'emploi de la région.</p> <p>Par ailleurs, Défense Mobilité a conclu des partenariats avec des entreprises, avec une triple ambition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - faciliter le reclassement des candidats ; - répondre aux besoins des entreprises en leur proposant des candidats en adéquation avec leurs besoins ; - participer au rayonnement de Défense Mobilité dans le monde civil. <p>En 2017, l'agence avait 40 partenariats nationaux avec des grandes entreprises. Quatre nouvelles conventions ont été signées (ORPI, Fiducial Sécurité, Suez RR IWS et ORPEA) et une a été renouvelée (Auchan).</p> <p>Ces partenariats ont permis, en 2017, de reclasser 1 075 candidats, dont 984 militaires, soit environ 12 % des reclassements dans le secteur privé : transport (SNCF, Keolis...), industrie (Naval Group, Thales), sécurité (Sécuritas, Fiducial Sécurité), grande distribution (Carrefour, Auchan), énergie (Engie, EDF).</p> <p>76,8 % des employeurs partenaires se disent tout à fait satisfaits ou plutôt satisfaits par l'offre de service de Défense Mobilité. 92,3 % recommanderaient à leur réseau professionnel l'offre de service de l'agence (Source : enquête annuelle de satisfaction Partenaires - 2018).</p>	4	En dehors du réseau de partenaires que l'ARD développe, le Bureau de la reconversion met en place une stratégie de développement de partenariats ciblés avec des entreprises pouvant potentiellement recruter des anciens gendarmes. Cette mesure est concomitante avec l'animation du réseau des réserves opérationnelle et citoyenne.
17_11	210	85	Ouvrir, dans les trois versants de la fonction publique, une voie spéciale d'accès par examens professionnels aux militaires contractuels et de carrière.	2017	11	FM dans la société française	3V	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la mise en place d'une 3e voie		
17_12	211	89	Renforcer les enseignements de défense et de sécurité nationale en : - élargissant le protocole interministériel du 20 mai 2016 au ministère de l'intérieur ; - rendant obligatoire la formation aux questions de défense dans les écoles supérieures du professorat et de l'éducation ; - assurant cet enseignement de manière continue tout au long de la scolarité du secondaire ; - confiant cet enseignement à des enseignants appartenant à des disciplines plus diversifiées ; - offrant à tous ceux qui le souhaitent au sein de l'enseignement supérieur les opportunités de poursuivre cet enseignement.	2017	11	FM dans la société française	1	<p>La direction du service nationale et de la jeunesse (DSNJ) assure la gouvernance du Protocole interministériel du 20 mai 2016 développant les liens entre la jeunesse, la défense et la sécurité nationale, qui intègre les enseignements général, agricole et supérieur ainsi que la formation des enseignants.</p> <p>Au titre de l'aspect sécurité nationale, la DSNJ est favorable à l'ouverture du protocole au ministère de l'intérieur et propose qu'il soit également signé par le ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, qui est ministre de plein exercice depuis 2017.</p> <p>La formation dans les écoles supérieures du professorat et de l'éducation est du ressort du ministère de l'éducation nationale. Une concertation entre ce ministère et celui des armées, non initiée à ce jour, serait préalable à la mise en œuvre de cette recommandation.</p> <p>Les enseignements de défense sont obligatoires dans le secondaire mais ne sont pas sanctionnés par des épreuves d'examen. Dans ce cadre, la promotion de cet enseignement suppose un soutien soutenu. A cet égard, la DPMA a noué des partenariats avec l'enseignement scolaire et agricole pour soutenir l'enseignement de défense par des moyens financiers et la mise à disposition de ressources pédagogiques.</p> <p>Cette recommandation est déjà effective, l'enseignement de défense fait d'ores et déjà appel à l'interdisciplinarité de la communauté enseignante.</p> <p>La poursuite de l'enseignement de défense dans l'enseignement supérieur nécessiterait une concertation entre les ministères en charge de l'enseignement supérieur et des armées, non engagée à ce jour.</p>	1	<p>L'enseignement de la défense fait déjà partie des enseignements obligatoires dans le secondaire, dans une disposition législative adoptée à l'occasion de la fin du service militaire.</p> <p>Article L. 312-12 du code de l'éducation :</p> <p>« Les principes et l'organisation de la défense nationale et de la défense européenne ainsi que l'organisation générale de la réserve font l'objet d'un enseignement obligatoire dans le cadre de l'enseignement de l'esprit de défense et des programmes de tous les établissements d'enseignement du second degré.</p> <p>Cet enseignement a pour objet de renforcer le lien armée-Nation tout en sensibilisant la jeunesse à son devoir de défense.»</p> <p>Les questions portant sur l'enseignement supérieur sont plus délicates, pour trois raisons :</p> <ul style="list-style-type: none"> - indépendance des universités. L'indépendance des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs du supérieur étant même garantie par la Constitution (décision du Conseil constitutionnel de 1984) ; - grande variété des acteurs et des dispositions pédagogiques et juridiques qui les concernent ; - actualité politique et administrative chargée : concertations en cours sur les textes d'application de la loi Orientation et Réussite des Étudiants, discussion parlementaire du projet de loi Liberté de choisir son avenir professionnel, référé de la Cour des comptes sur les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (juin 2018). <p>Le ministère de l'éducation nationale et le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation disposent d'un délégué à l'éducation à la défense, commun aux deux ministères et donc compétent pour l'enseignement supérieur comme pour l'enseignement scolaire. Le poste aura été vacant quelques mois mais son nouveau titulaire prend ses fonctions incessamment. La DGGN se mettra en rapport avec lui dès la rentrée pour évoquer les recommandations du HCECM.</p>
17_13	212	92	Mettre en œuvre le dispositif d'accompagnement dans leurs études de jeunes candidats à l'engagement prévu à l'article L4132-6 du code de la défense.	2017	11	FM dans la société française	4	<p>Le dispositif réglementaire a été fixé par le décret n° 2017-1663 du 6 décembre 2017 relatif à une allocation financière spécifique de formation au titre d'un recrutement militaire, qui a créé les articles R 4132-1 à 7 du code de la défense.</p> <p>L'allocation est octroyée en contrepartie de l'engagement des bénéficiaires pour une durée déterminée au terme de leur formation.</p> <p>L'arrêté d'application du 21 décembre 2017 précise les formations éligibles pour l'octroi de l'allocation, les montants et les durées de lien au service. La mise en œuvre effective de ce dispositif est prévue à compter du mois de septembre 2018.</p> <p>Cette allocation cible, en particulier, des jeunes qui ont des compétences techniques ou qui souhaitent en acquérir dans des secteurs professionnels intéressant les forces armées et soumises à de forts besoins.</p>	4	<p>2.1 – Améliorer les dispositifs de facilitation du recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> - cadets de la gendarmerie : il s'agit de dispositifs actuellement locaux dont les objectifs sont multiples (mieux faire connaître la gendarmerie, tisser le lien armée-nation, promouvoir le sens civique, recruter en visant l'égalité des chances...). Il est proposé d'étendre « les cadets de la gendarmerie » au plan national, en développant un standard socle. Courant juillet 2018, les représentants des associations existantes seront réunis pour entamer la création d'une fédération nationale. De cette création découlera la mise en œuvre de nombreuses mesures (charte, accord avec l'Éducation nationale...). - classe préparatoire intégrée de la gendarmerie nationale (CPIGN) : dispositif Égalité des chances mis en place en 2010, la CPIGN gendarmerie a comme vocation première de préparer les élèves à intégrer l'école des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN). Elle forme, militairement et académiquement, pendant une année scolaire, de jeunes étudiants choisis en fonction de critères sociaux et sélectionnés par une commission présidée par le directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale (DPMGN) et le corps professoral. <p>A leur arrivée, ces étudiants signent un contrat de gendarme adjoint volontaire leur offrant un mode d'hébergement et un salaire. Devenus militaires, ils sont encadrés par un officier et un sous-officier qui leur dispensent notamment une formation militaire initiale (séjour au centre national d'entraînement des forces de gendarmerie) pendant les trois semaines qui suivent leur intégration. Leur préparation académique est assurée par l'Institut d'Études Judiciaires (IEJ) de Paris Panthéon-Assas et par des professeurs exclusivement dédiés à la CPIGN. Des exercices spécifiques et répondant aux besoins des élèves sont organisés et assurés par l'encadrement ainsi que par de nombreux officiers bénévoles (DGGN entre autres). Par ailleurs, un tutorat des élèves par les officiers stagiaires de l'école de guerre a été mis en place en 2014 (CPIGN n°5) et est reconduit chaque année.</p> <p>Ce dispositif a permis d'accueillir 126 étudiants qui ont été préparés aux concours d'entrée à l'école des officiers de la gendarmerie nationale et de la fonction publique (catégorie A). Certains d'entre eux ont atteint cet objectif (32%), d'autres ont réussi d'autres concours (concours SOG et fonction publique). Au final, près de 80% des élèves réussissent un concours, soit de catégorie A, soit de catégorie B.</p>

17_14	213	93	Instaurer dans le cursus de l'école nationale d'administration (ENA) et de l'école nationale supérieure de la police (ENSP) une obligation de service militaire de durée significative incluant une période de formation en qualité d'élève-officier suivie d'une période de service effectif dans une unité militaire.	2017	11	FM dans la société française	1	Le ministère des armées n'est pas défavorable à l'instauration d'une obligation de service militaire de durée significative pour les futurs hauts fonctionnaires de l'Etat. Cette obligation de service militaire permettrait d'atteindre un triple objectif : - faciliter l'appréhension des enjeux de défense par ces futurs hauts responsables ; - faire comprendre les singularités de l'état militaire à des fonctionnaires civils ; - faciliter à terme l'insertion des officiers au sein de la haute fonction publique. Ce serait donc bénéfique à la fois à l'institution militaire et aux stagiaires. Toutefois, cette recommandation nécessite une étude d'impact approfondie afin d'appréhender la charge supplémentaire sur les écoles de formation en matière d'encadrement et d'hébergement / infrastructure, alors même que les effectifs sont déjà sous tension. Par ailleurs, la pertinence d'un tel dispositif doit également être étudiée dans le cadre de la mise en œuvre d'un service national universel auquel seraient susceptibles de participer les élèves de ces écoles, au même titre que les autres jeunes citoyens.	1	D'échanges informels avec l'ENA, il semble établi une certaine méconnaissance du monde militaire en général, et de la gendarmerie nationale en particulier. Il paraît difficile de mettre en œuvre une formation militaire et une période de service effectif dans le cursus de formation déjà très dense des stagiaires de l'ENA. La DGGN ne peut se prononcer, en opportunité, sur cette perspective. Pour autant, une meilleure connaissance des questions de défense et des enjeux de sécurité intérieure pourrait être recherchée mais des objectifs quantifiables devront être définis préalablement.
17_15	214	99	Favoriser, dans le respect de l'obligation de réserve, l'expression des militaires dans les domaines de la réflexion prospective et stratégique.	2017	11	FM dans la société française	4	Pour rappel, la liberté d'expression des militaires est encadrée par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code de la défense : Le devoir de réserve concerne la façon dont sont exprimées les opinions personnelles et interdit en particulier : - la violence des propos en public, dans les médias ; - le manque de respect envers les pouvoirs publics et les institutions (propos injurieux) ; - les manquements publics à la solidarité, qui doit lier le militaire à l'armée. Toute violation du secret de la défense nationale ou du secret professionnel expose le militaire à des poursuites pénales. L'obligation de discrétion interdit au militaire : - la divulgation des faits et informations dont il a eu connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ; - tout détournement ou toute communication contraire aux règlements de pièces ou de documents de service à des tiers. Tout manquement est susceptible de sanction disciplinaire. C'est donc dans l'appréciation de l'existence et de la gravité des fautes que résident les principaux freins à l'expression des militaires. Dans ce domaine, la jurisprudence a évolué. Le Conseil d'Etat a tout d'abord eu une interprétation restrictive de la liberté d'expression des agents publics (ex : CE 22 octobre 1986 n°60912, Hôpital local de Sault/Brisson). Dans le même sens, la Cour européenne des droits de l'homme avait indiqué que, si l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentale, relatif à la liberté d'expression, ne s'arrête pas aux portes des casernes, les particularités de la condition militaire et ses conséquences sur la situation des membres des forces armées peuvent permettre à l'Etat d'imposer des restrictions à la liberté d'expression là où existe une menace réelle pour la discipline militaire (CEDH, Matelly c. France, déc. du 15 septembre 2009, req n° 30330/04). Néanmoins, en l'occurrence, tout en reconnaissant la violation du devoir de réserve par un gendarme, le Conseil d'Etat, s'agissant de « propos qui expriment une critique de fond présentée comme une défense du corps d'appartenance de l'intéressé et formulée en termes mesurés [...] », a jugé que la sanction de radiation était disproportionnée (CE 12 janvier 2011, n°338461). En conclusion, au-delà des aspects réglementaires de la liberté d'expression des militaires, il appartient au commandement de mettre en œuvre cette recommandation du HCECM.	4	La liberté d'expression est un droit fondamental de notre démocratie. Elle connaît cependant, avec le devoir de réserve, une atténuation pour l'ensemble des agents de l'Etat (qu'ils soient militaires ou fonctionnaires). D'origine jurisprudentielle, ce devoir de réserve figure expressément dans le statut général des militaires (article L. 4121-2 du code de la défense). Il constitue la seule limite à l'expression des militaires dans les domaines de la réflexion prospective et stratégique.
17_16	215	106	Préparer le projet de loi mettant en œuvre la décision n° 2014-432 QPC du 28 novembre 2014 relative à l'exercice d'un mandat électif municipal par un militaire en activité de service, en préservant la disponibilité et la discipline.	2017	11	FM dans la société française				
18_1	216	94	Sans remettre en cause le principe de disponibilité et en complément des actions traitant les conséquences de la mobilité, réévaluer régulièrement les besoins de mobilité géographique.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation				
18_2	217	99	Valoriser l'état militaire et les contraintes de mobilité dans les critères d'attribution d'un logement défense.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation				
18_3	218	101	Actualiser régulièrement en fonction des évolutions socio-économiques des lieux d'affectation les taux des indemnités territorialisées et la liste des lieux éligibles.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation				
18_4	219	102	Dans le cadre des travaux portant sur la nouvelle politique de rémunération des militaires, rénover l'articulation entre la politique indemnitaire et les politiques du logement et de l'hébergement ainsi que les critères d'éligibilité.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation				
18_5	220	109	Renforcer la prise en compte des sujétions de l'état militaire, en particulier les contraintes opérationnelles et de mobilité, dans les conditions d'attribution des prestations sociales et la tarification des activités de vacances et de loisirs.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation				
18_6	221	113	Élaborer une instruction conjointe du ministre de l'intérieur et du ministre des armées pour développer des partenariats entre les unités militaires et les autorités civiles (préfets et représentants des collectivités territoriales concernées).	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation				
18_7	222	114	Généraliser les évaluations de besoins et les états des lieux locaux, pour pouvoir décliner localement, sur tous les territoires, la politique de condition militaire.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation				
18_8	223	114	Impliquer les commandants de formation dans les processus de soutien (appréciation des besoins, élaboration et adaptation des réponses, information des intéressés, évaluation) en renforçant, autant que de besoin, leurs leviers d'action.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation				