



MINISTÈRE
DES ARMÉES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

BILAN SOCIAL 2019

et rapport de situation comparée



BILAN SOCIAL

2019

ministère

des armées



Imprimé par
le Pôle graphique de Tulle
Impression SCA/CIM/DIV IR/PGT

Préface



Je suis heureux et fier de vous présenter la 33^e édition du Bilan social, bilan d'une année marquée par l'édiction de nombreuses dispositions réglementaires, tant pour les militaires que pour les civils avec la déclinaison de la loi de transformation de la fonction publique et de la loi de programmation militaire 2019-2025, une loi à « hauteur d'homme », où les ressources humaines représentent un enjeu majeur.

Les efforts engagés depuis maintenant plusieurs années par les armées, directions et services ont permis de redresser la situation des effectifs du ministère, qui se stabilisent en 2019. Des progrès considérables ont notamment été réalisés en matière de recrutement du personnel civil dans des métiers en tension, permettant

de satisfaire la plupart des besoins.

Le ministère des armées a tenu l'échéance de la dématérialisation totale des bulletins de paie et de solde, opérationnelle à compter du 1^{er} janvier 2020. La bascule de la marine dans Source Solde a été une grande satisfaction et le programme se déroule depuis nominalement.

Dans le cadre de la modernisation de la rémunération des militaires, la prime de lien au service constitue une avancée notable en 2019. Cette nouvelle prime contribue à rénover le dispositif d'attractivité et de fidélisation. Parallèlement, le chantier de la nouvelle politique de rémunération des militaires se poursuit grâce à la détermination de la direction de projet et à l'engagement de l'état-major des armées et des gestionnaires de corps militaires.

Le dialogue social et la concertation ont été entretenus dans une ambiance constructive malgré un climat social délicat et des chantiers complexes à porter comme la loi de transformation de la fonction publique, la réglementation sur les délégations syndicales à temps complet ou encore le dossier « retraites ». En effet, les enjeux de la réforme des retraites sont fondamentaux pour le modèle RH des armées et plus généralement pour les capacités des forces qui en découlent dans un contexte de tensions et d'incertitudes stratégiques croissantes.

Le plan famille, pour sa deuxième année de mise en œuvre, a contribué pleinement à l'amélioration des conditions de vie du personnel. Mais l'année 2019 a surtout été l'occasion de démontrer le caractère évolutif et concret de ce plan. Ainsi, l'exploitation d'une large consultation au sein des armées a permis de réaliser des progrès importants, par exemple dans les domaines de la petite enfance.

Dans le cadre du plan famille, Défense mobilité, l'agence de reconversion de la Défense, a organisé en octobre, partout en France, une quarantaine d'événements au profit des conjoints de militaires et de civils des armées. Ces rendez-vous ont permis de promouvoir les prestations de Défense mobilité et son réseau d'employeurs auprès des nouveaux arrivants. Défense Mobilité a établi des relations avec la future agence de reconversion de l'État instaurée dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique. Un protocole a été signé à cet effet entre la DRH-MD et la DGAFP.

L'accès au droit à réparation des pensionnés militaires a connu une avancée notable avec un transfert du contentieux aux tribunaux et la mise en place d'un recours administratif préalable obligatoire au sein d'une commission des recours d'invalidité militaires. Elle permet aux demandeurs un traitement plus rapide de leur dossier, ainsi qu'un réexamen complet de celui-ci, dans le cas où la décision de la commission ne les satisfait pas.

Le ministère des armées poursuit sa politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité. Sous la conduite de la haute fonctionnaire à l'égalité des droits, il est parvenu à obtenir la labellisation « Égalité professionnelle ».

Au terme de huit mois de concertation, la ministre des armées a lancé le « plan mixité » le 7 mars 2019. Construit autour des axes « recruter, fidéliser, valoriser », les enjeux de ce plan sont de poursuivre une politique de recrutement soutenue dans les armées, de renforcer l'attractivité du ministère et de mieux communiquer sur les parcours proposés. Un processus de labellisation « Diversité » a également été engagé.

Enfin, le ministère a lancé le 1^{er} octobre 2019 le plan handicap et inclusion 2019-2021, qui porte de nouvelles ambitions dans le domaine des ressources humaines, telles que le recrutement d'apprentis handicapés et de personnes autistes, l'accompagnement individualisé des blessés, l'engagement dans le DuoDay, la sensibilisation du management.

Vice-amiral d'escadre Philippe HELLO
*Directeur des ressources humaines
du ministère de la défense*

Sommaire

1 - LES EFFECTIFS MINISTÉRIELS	p. 7
2 - LES FLUX DE PERSONNEL.....	p. 27
3 - LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL.....	p. 71
4 - LES PARCOURS PROFESSIONNELS	p. 107
5 - LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL	p. 141
6 - LA FORMATION	p. 179
7 - LA RECONVERSION	p. 215
8 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL	p. 231
9 - LA CONCERTATION ET LE DIALOGUE SOCIAL.....	p. 275
10 - LA POLITIQUE SOCIALE.....	p. 307
11 - LA RÉSERVE	p. 331

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve



Terre / © Jean-Baptiste Tabone - armée de Terre - Défense

Chapitre 1

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

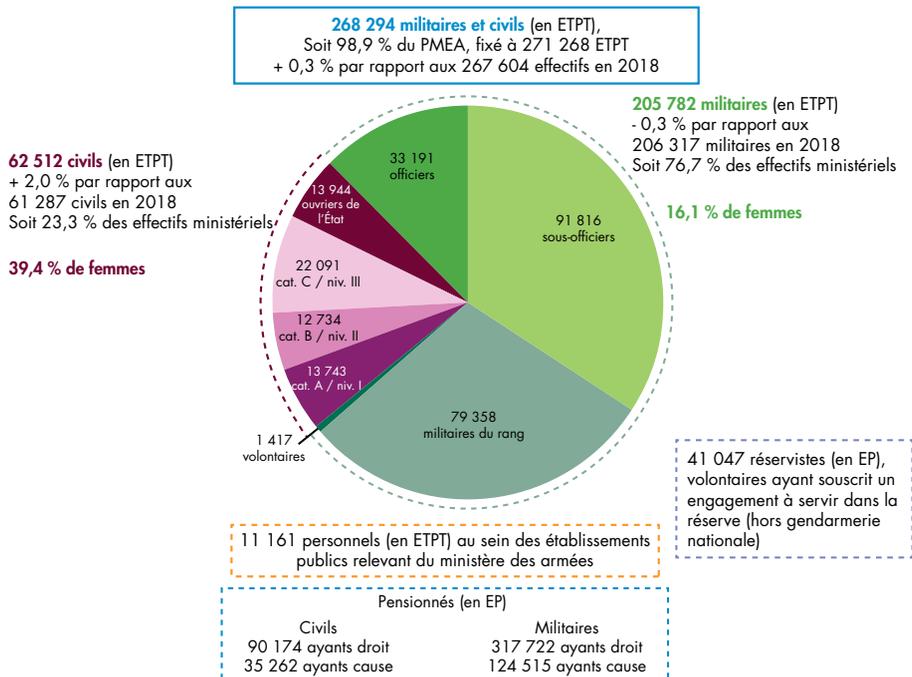
Réserve

LES EFFECTIFS MINISTÉRIELS

Ce chapitre présente un panorama général du personnel qui participe à la réalisation des missions du ministère des armées: les effectifs sous plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA), les volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve, le personnel employé dans les établissements publics relevant du ministère des armées. Il précise, enfin, le volume de pensionnés militaires et civils. Pour comptabiliser les effectifs sous PMEa du ministère des armées, trois approches coexistent: budgétaire, gestionnaire et employeur.

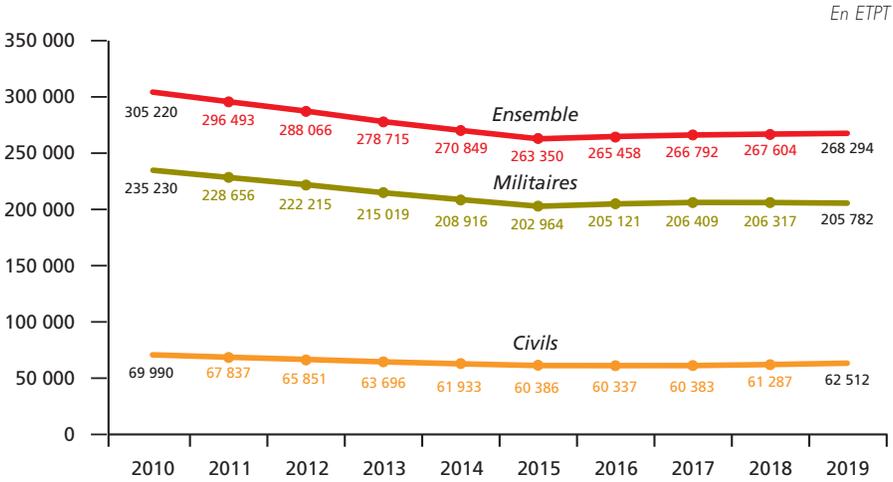
Les effectifs militaires et civils sous PMEa – La féminisation du personnel – Les volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve – La politique de l'intérim au ministère des armées – Le personnel civil des établissements publics relevant du ministère des armées – Les pensionnés

L'essentiel



1.1 — LES EFFECTIFS MILITAIRES ET CIVILS SOUS PME A

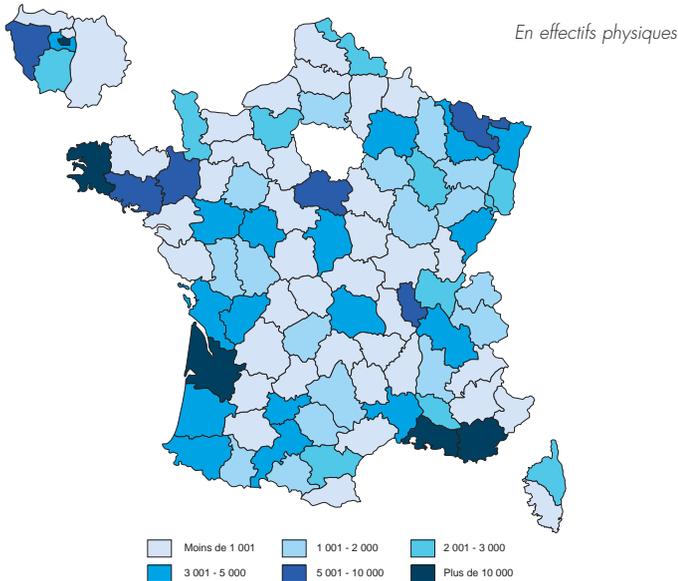
Évolution sur 10 ans des effectifs du ministère des armées, par statut



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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME A du ministère des armées, entre 2010 et 2019.

Répartition du personnel militaire et civil, par département d'affectation



Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME A du ministère des armées (hors gendarmerie nationale) affecté en métropole en décembre 2019.

1.1.1 – Les différentes approches de décompte des effectifs ministériels

Au sein du ministère des armées, les effectifs militaires et civils peuvent être abordés selon trois approches :

- l'approche **budgétaire** répartit les effectifs selon l'organisme **responsable des crédits de personnel**. Depuis la mise en place de la nouvelle architecture budgétaire (NAB) en 2015, tous les crédits de personnel (titre 2) sont regroupés au sein du programme « Soutien de la politique de défense » (P212) sous la responsabilité du Secrétaire général pour l'administration. Au sein de ce programme, les crédits sont répartis en 13 budgets opérationnels de programme (BOP), dont 2 ne gèrent pas d'effectifs (BOP APRH et BOP OPEX-MISSINT). Les responsables de BOP pilotent les crédits servant à payer le personnel de leur périmètre et à assurer les autres dépenses de leur périmètre.
- l'approche **gestionnaire** répartit les effectifs selon l'organisme **qui gère le personnel**. Les gestionnaires ont la charge du recrutement, de l'avancement, des mutations et des départs. Leur rôle consiste à mettre à disposition des employeurs du ministère le personnel de qualité et formé dont ils ont besoin, dans le respect des contraintes budgétaires. Ils en assurent également la gestion statutaire ou contractuelle. Le ministère compte aujourd'hui 13 gestionnaires.
- l'approche **employeur** répartit les effectifs selon l'organisme **qui emploie le personnel**. Les employeurs assurent les missions qui leur sont assignées avec le personnel mis à leur disposition par les gestionnaires. Outre l'emploi du personnel, ils ont notamment la charge de l'évaluation du personnel, d'une partie de sa formation et de la prévention des risques professionnels ; ils sont garants de la qualité des conditions de travail. Le ministère compte trois grands employeurs que sont l'état-major des armées (EMA), la direction générale de l'armement (DGA) et le secrétariat général pour l'administration (SGA), auxquels s'ajoutent plusieurs employeurs directement rattachés au ministre tels que la DGSE, la DRSD, le CGA, la DGRIS...

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

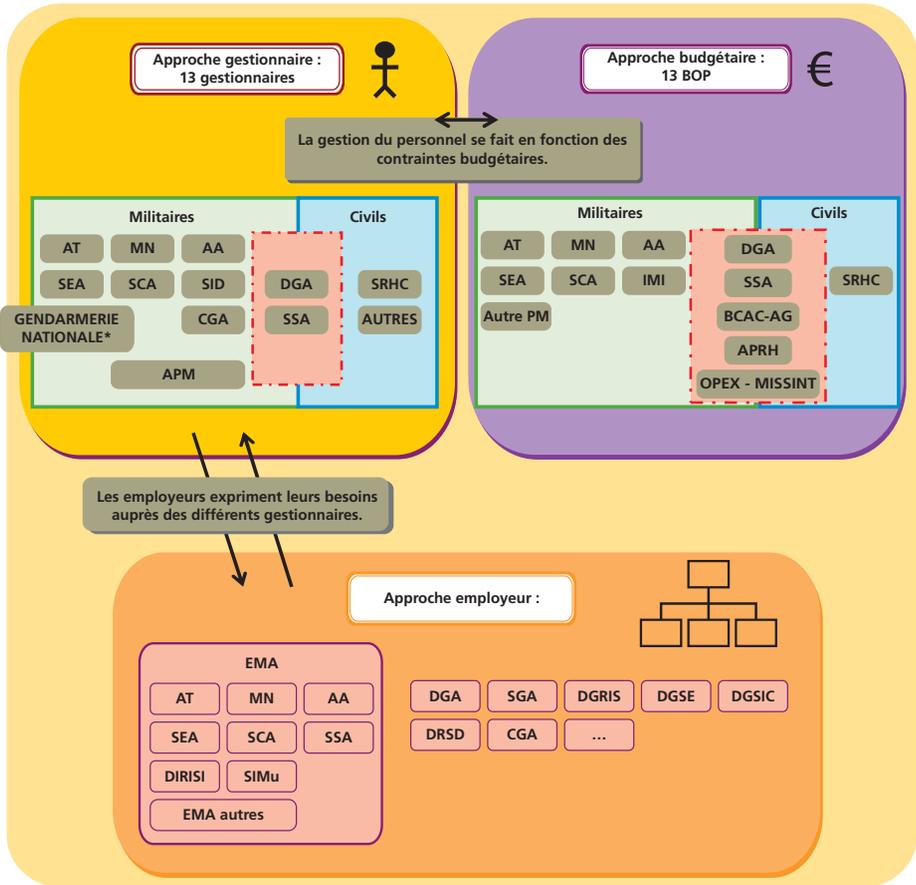
Habituellement, l'approche gestionnaire est privilégiée pour le personnel militaire, dans la mesure où elle constitue un marqueur important de son identité à travers son armée, son corps et la cohérence de son parcours professionnel. De plus, chaque armée emploie environ 70 % du personnel militaire qu'elle gère. En revanche, pour le personnel civil, l'approche employeur est souvent présentée dans le Bilan social, du fait de la diversité des emplois des civils au sein de nombreux employeurs des armées, directions et services. La gestion du personnel civil est principalement centralisée au sein du service des ressources humaines civiles (SRHC).

Les unités de décompte des effectifs

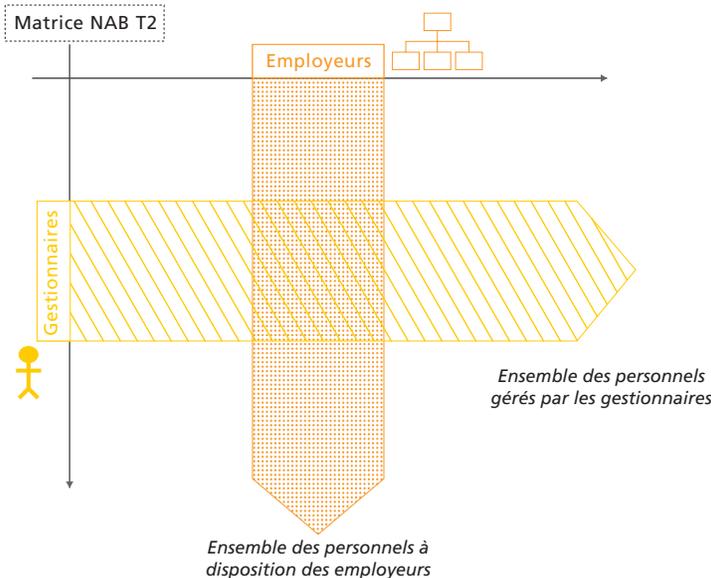
Trois unités de décompte sont utilisées dans le Bilan social :

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

Les trois approches de décompte des effectifs



* Sous PMEa du ministère des armées.



Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

1.1.2 — La déclinaison des effectifs ministériels par BOP

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

En ETPT

MISSION DÉFENSE — PROGRAMME 212												
	MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
	OFF	S/OFF	MdR	VOL*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OE	TOTAL CIVILS		
BOP TERRE	13741	38199	61320	466	113726	0	0	0	0	0	113726	42,4
BOP MARINE	4636	23566	7095	374	35671	0	0	0	0	0	35671	13,3
BOP AIR	6480	24171	9996	404	41051	0	0	0	0	0	41051	15,3
BOP SRHC	0	0	0	0	0	8005	10575	19542	13766	51888	51888	19,3
BOP SSA	3138	4375	0	76	7589	476	321	1456	178	2431	10020	3,7
BOP BCAC-AG	587	647	54	0	1288	2117	1224	1093	0	4434	5722	2,1
BOP DGA	1769	218	0	63	2050	3129	614	0	0	3743	5793	2,2
BOP SEA	212	334	893	0	1439	0	0	0	0	0	1439	0,6
BOP SCA	1830	1	0	16	1847	11	0	0	0	11	1858	0,7
BOP IMI	604	0	0	0	604	5	0	0	0	5	609	0,2
BOP AUTRE PM (UO APM, UO CGA, UO GIE)	194	305	0	18	517	0	0	0	0	0	517	0,2
TOTAL	33191	91816	79358	1417	205782	13743	12734	22091	13944	62512	268294	100,0
%	12,4	34,2	29,6	0,5	76,7	5,1	4,8	8,2	5,2	23,3	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 13741 officiers relèvent du BOP TERRE, en ETPT.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV).

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

En ETPE

MISSION DÉFENSE — PROGRAMME 212												
	MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
	OFF	S/OFF	MdR	VOL*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OE	TOTAL CIVILS		
BOP TERRE	13 908	38 354	61 618	573	114 453	0	0	0	0	0	114 453	42,3
BOP MARINE	4 684	23 596	7 405	292	35 977	0	0	0	0	0	35 977	13,3
BOP AIR	6 560	24 317	10 074	457	41 408	0	0	0	0	0	41 408	15,3
BOP SRHC	0	0	0	0	0	8 216	10 868	19 899	13 423	52 406	52 406	19,3
BOP SSA	3 151	4 362	0	67	7 580	508	316	1 466	166	2 456	10 036	3,7
BOP BCAC-AG	590	651	63	0	1 304	2 190	1 269	1 111	0	4 570	5 874	2,2
BOP DGA	1 772	219	0	64	2 055	3 419	703	0	0	4 122	6 177	2,3
BOP SEA	215	330	903	0	1 448	0	0	0	0	0	1 448	0,5
BOP SCA	1 849	1	0	17	1 867	9	0	0	0	9	1 876	0,7
BOP IMI	613	0	0	0	613	5	0	0	0	5	618	0,2
BOP AUTRE PM (UO APM, UO CGA, UO GIE)	188	302	0	17	507	0	0	0	0	0	507	0,2
TOTAL	33 530	92 132	80 063	1 487	207 212	14 347	13 156	22 476	13 589	63 568	270 780	100,0
%	12,4	34,0	29,6	0,5	76,5	5,3	4,9	8,3	5,0	23,5	100,0	

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

Champ: ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

Lecture: en décembre 2019, 13 908 officiers relèvent du BOP TERRE, en ETPE.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV).

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

1.1.3 — La déclinaison des effectifs ministériels par gestionnaire

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

En ETPT

GESTIONNAIRES DU MINISTÈRE DES ARMÉES												
	MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
	OFF	S/OFF	MdR	VOL*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OE	TOTAL CIVILS		
TERRE	14 155	38 684	61 372	466	114 677	0	0	0	0	0	114 677	42,8
MARINE	4 629	22 724	7 095	228	34 676	0	0	0	0	0	34 676	12,9
AIR	6 534	23 710	9 998	214	40 456	0	0	0	0	0	40 456	15,1
GEND**	208	1 947	0	417	2 572	0	0	0	0	0	2 572	1,0
SSA	3 141	4 377	0	76	7 594	476	321	1 456	178	2 431	10 025	3,7
SEA	212	334	893	0	1 439	0	0	0	0	0	1 439	0,5
DGA	1 773	0	0	0	1 773	3 129	614	0	0	3 743	5 516	2,1
SCA	1 836	1	0	16	1 853	11	0	0	0	11	1 864	0,7
SID	606	0	0	0	606	5	0	0	0	5	611	0,2
SRHC	0	0	0	0	0	8 005	10 575	19 542	13 766	51 888	51 888	19,3
CGA	65	0	0	0	65	0	0	0	0	0	65	0,0
APM	32	39	0	0	71	0	0	0	0	0	71	0,0
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES	0	0	0	0	0	2 117	1 224	1 093	0	4 434	4 434	1,7
TOTAL	33 191	91 816	79 358	1 417	205 782	13 743	12 734	22 091	13 944	62 512	268 294	100,0
%	12,4	34,2	29,6	0,5	76,7	5,1	4,8	8,2	5,2	23,3	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEAs du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 14 155 officiers sont gérés par l'armée de terre, en ETPT.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV).

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

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

En ETPE

GESTIONNAIRES DU MINISTÈRE DES ARMÉES												
	MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
	OFF	S/OFF	MdR	VOL*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OE	TOTAL CIVILS		
TERRE	14329	38842	61678	573	115422	0	0	0	0	0	115422	42,6
MARINE	4673	22745	7405	143	34966	0	0	0	0	0	34966	12,9
AIR	6612	23846	10077	269	40804	0	0	0	0	0	40804	15,1
GEND**	208	1965	0	418	2591	0	0	0	0	0	2591	1,0
SSA	3154	4364	0	67	7585	508	316	1466	166	2456	10041	3,7
SEA	215	330	903	0	1448	0	0	0	0	0	1448	0,5
DGA	1774	0	0	0	1774	3419	703	0	0	4122	5896	2,2
SCA	1854	1	0	17	1872	9	0	0	0	9	1881	0,7
SID	615	0	0	0	615	5	0	0	0	5	620	0,2
SRHC	0	0	0	0	0	8216	10868	19899	13423	52406	52406	19,4
CGA	63	0	0	0	63	0	0	0	0	0	63	0,0
APM	33	39	0	0	72	0	0	0	0	0	72	0,0
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES	0	0	0	0	0	2190	1269	1111	0	4570	4570	1,7
TOTAL	33530	92132	80063	1487	207212	14347	13156	22476	13589	63568	270780	100,0
%	12,4	34,0	29,6	0,5	76,5	5,3	4,9	8,3	5,0	23,5	100,0	

Source: DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

Lecture: en décembre 2019, 14 329 officiers sont gérés par l'armée de terre, en ETPE.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV).

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

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

1.1.4 – La déclinaison des effectifs ministériels par employeur

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

En ETPE

EMPLOYEURS DU MINISTÈRE DES ARMÉES												
	MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
	OFF	S/OFF	MdR	VOL*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OE	TOTAL CIVILS		
TERRE	10905	31106	55319	576	97906	865	1237	3002	3168	8272	106178	39,2
MARINE	3920	20011	6965	300	31196	419	685	1109	605	2818	34014	12,6
AIR**	5352	19880	8257	404	33893	850	1033	810	2650	5343	39236	14,5
SSA	3374	4844	1594	82	9894	670	717	2677	654	4718	14612	5,4
DIRISI	606	3115	326	5	4052	448	1173	711	317	2649	6701	2,5
SEA	198	339	892	0	1429	40	133	265	224	662	2091	0,8
SCA	1443	5310	5216	36	12005	558	1950	6591	2149	11248	23253	8,6
EMA AUTRES	2850	2726	604	9	6189	303	363	542	588	1796	7985	2,9
DGA	1647	361	2	54	2064	4461	1405	714	1640	8220	10284	3,8
SGA	1256	1803	676	20	3755	2743	2641	4445	1411	11240	14995	5,5
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS ***	1979	2637	212	1	4829	2990	1819	1610	183	6602	11431	4,2
TOTAL	33530	92132	80063	1487	207212	14347	13156	22476	13589	63568	270780	100,0
%	12,4	34,0	29,6	0,5	76,5	5,3	4,9	8,3	5,0	23,5	100,0	

Source : DRHMD/SPPRH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEAs du ministère des armées en décembre 2019.

Lecture : en décembre 2019, 10905 officiers sont employés par l'armée de terre, en ETPE.

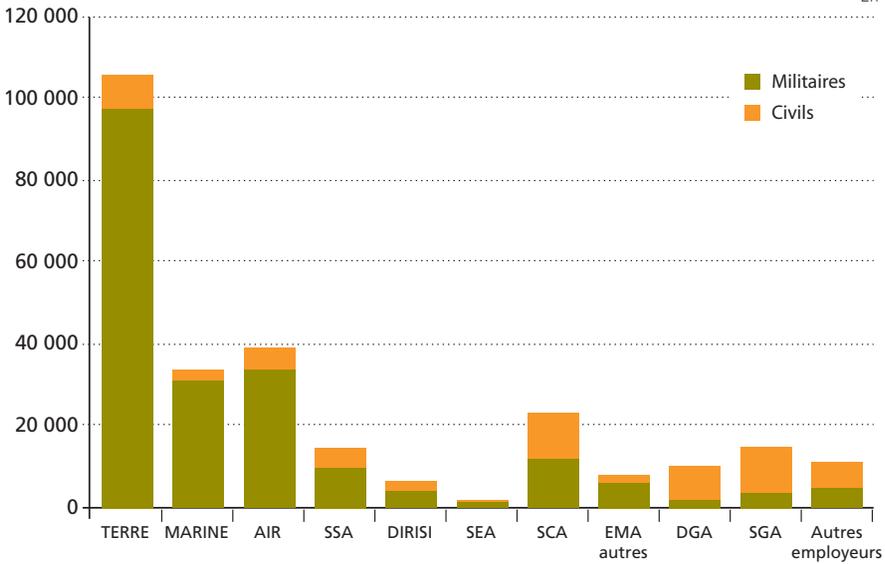
* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV).

** Dont SIAé.

*** DGRIS, DGSIC, SDBC, CBCM, DRM, DRSD, DGSE, PR, CGA et DICoD.

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

En ETPE



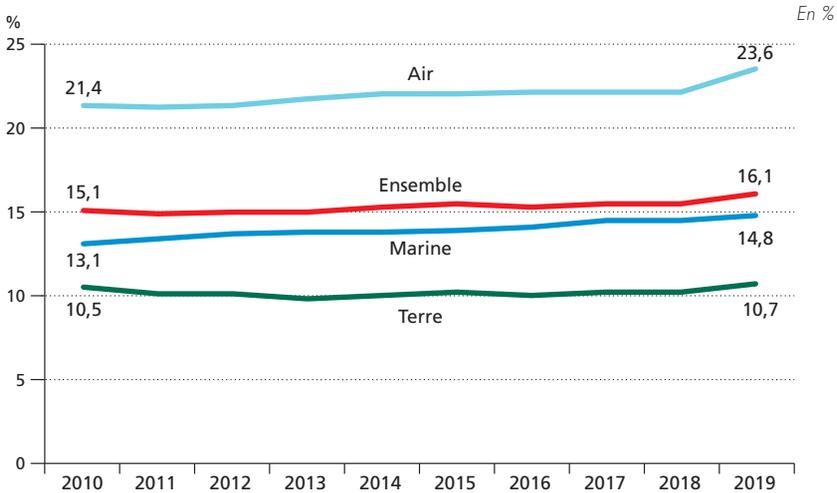
Source: DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil sous PMEAs du ministère des armées en décembre 2019.

1.2 – LA FÉMINISATION DU PERSONNEL

1.2.1 – Le personnel militaire

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



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

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

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

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

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES*	TOTAL	TAUX DE FÉMINISATION (%)
TERRE	14 155	38 684	61 372	466	114 677	10,7
FEMMES	1 353	4 925	5 908	47	12 233	
HOMMES	12 802	33 759	55 464	419	102 444	
MARINE	4 629	22 724	7 095	228	34 676	14,8
FEMMES	540	3 335	1 207	67	5 149	
HOMMES	4 089	19 389	5 888	161	29 527	
AIR	6 534	23 710	9 998	214	40 456	23,6
FEMMES	997	4 987	3 430	127	9 541	
HOMMES	5 537	18 723	6 568	87	30 915	
GENDARMERIE**	208	1 947	0	417	2 572	17,8
FEMMES	29	286	0	143	458	
HOMMES	179	1 661	0	274	2 114	
SSA	3 141	4 377	0	76	7 594	61,2
FEMMES	1 450	3 146	0	49	4 645	
HOMMES	1 691	1 231	0	27	2 949	
SEA	212	334	893	0	1 439	14,4
FEMMES	26	46	135	0	207	
HOMMES	186	288	758	0	1 232	
DGA	1 773	0	0	0	1 773	14,8
FEMMES	262	0	0	0	262	
HOMMES	1 511	0	0	0	1 511	
SCA	1 836	1	0	16	1 853	30,9
FEMMES	564	0	0	9	573	
HOMMES	1 272	1	0	7	1 280	
APM	32	39	0	0	71	53,5
FEMMES	16	22	0	0	38	
HOMMES	16	17	0	0	33	
CGA	65	0	0	0	65	15,4
FEMMES	10	0	0	0	10	
HOMMES	55	0	0	0	55	
SID	606	0	0	0	606	14,4
FEMMES	87	0	0	0	87	
HOMMES	519	0	0	0	519	
TOTAL	33 191	91 816	79 358	1 417	205 782	
FEMMES	5 334	16 747	10 680	442	33 203	
HOMMES	27 857	75 069	68 678	975	172 579	
TAUX DE FÉMINISATION (%)	16,1	18,2	13,5	31,2	16,1	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, le taux de féminisation du personnel militaire géré par l'armée de terre s'élève à 10,7 %.

* Hors volontaires du service militaire volontaire (SMV).

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

1.2.2 – Le personnel civil

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



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

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

Flux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En ETPT

	CAT. A ET A+ / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	TAUX DE FÉMINISATION (%)	
Flux de personnel	TERRE	853	1 189	2 909	3 168	8 119	29,8
	FEMMES	276	380	1 417	348	2 421	
	HOMMES	577	809	1 492	2 820	5 698	
Caractéristiques du personnel	MARINE	413	659	1 057	610	2 739	36,9
	FEMMES	132	212	554	113	1 011	
	HOMMES	281	447	503	497	1 728	
Parcours professionnels	AIR*	823	974	814	2 679	5 290	22,9
	FEMMES	232	272	507	201	1 212	
	HOMMES	591	702	307	2 478	4 078	
Dépenses liées au personnel	SSA	632	713	2 635	690	4 670	68,1
	FEMMES	400	425	2 089	266	3 180	
	HOMMES	232	288	546	424	1 490	
Formation	DIRISI	423	1 132	665	328	2 548	20,8
	FEMMES	69	187	230	45	531	
	HOMMES	354	945	435	283	2 017	
Reconversion	SEA	39	130	261	231	661	32,5
	FEMMES	12	53	138	12	215	
	HOMMES	27	77	123	219	446	
Conditions de travail	SCA	545	1 896	6 560	2 305	11 306	44,2
	FEMMES	243	889	3 443	426	5 001	
	HOMMES	302	1 007	3 117	1 879	6 305	
Concertation et dialogue social	SIMU	56	53	131	514	754	18,0
	FEMMES	14	22	51	49	136	
	HOMMES	42	31	80	465	618	
Politique sociale	EMA	222	252	365	60	899	52,8
	FEMMES	84	119	255	17	475	
	HOMMES	138	133	110	43	424	
Reserve	DGA	4 218	1 372	710	1 680	7 980	31,4
	FEMMES	1 289	458	549	206	2 502	
	HOMMES	2 929	914	161	1 474	5 478	
	SGA	2 660	2 612	4 420	1 479	11 171	50,4
	FEMMES	1 428	1 261	2 771	171	5 631	
	HOMMES	1 232	1 351	1 649	1 308	5 540	
	AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	2 859	1 752	1 564	200	6 375	36,2
	FEMMES	927	642	700	41	2 310	
	HOMMES	1 932	1 110	864	159	4 065	
	TOTAL	13 743	12 734	22 091	13 944	62 512	
	FEMMES	5 106	4 920	12 704	1 895	24 625	
	HOMMES	8 637	7 814	9 387	12 049	37 887	
	TAUX DE FÉMINISATION (%)	37,2	38,6	57,5	13,6	39,4	

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, le taux de féminisation du personnel civil employé par l'armée de terre s'élève à 29,8 %.

* y compris SIAé.

** DGRIS, DGSIC, SDBC, CBCM, DRM, DRSD, DGSE, PR et DICoD...

1.3 — LES VOLONTAIRES AYANT SOUSCRIT UN ENGAGEMENT À SERVIR DANS LA RÉSERVE ⁽¹⁾

Répartition des volontaires sous ESR, par catégorie et par gestionnaire

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	4 876	6 447	13 562	24 885	60,7
FEMMES	395	847	3 189	4 431	
HOMMES	4 481	5 600	10 373	20 454	
MARINE	1 791	3 053	1 408	6 252	15,2
FEMMES	322	385	577	1 284	
HOMMES	1 469	2 668	831	4 968	
AIR	1 454	2 317	1 988	5 759	14,0
FEMMES	152	429	777	1 358	
HOMMES	1 302	1 888	1 211	4 401	
SSA	1 630	1 684	11	3 325	8,1
FEMMES	488	1 067	7	1 562	
HOMMES	1 142	617	4	1 763	
SEA	48	67	91	206	0,5
FEMMES	5	5	23	33	
HOMMES	43	62	68	173	
DGA	78	0	0	78	0,2
FEMMES	10	0	0	10	
HOMMES	68	0	0	68	
SCA	524	0	0	524	1,3
FEMMES	108	0	0	108	
HOMMES	416	0	0	416	
SID	18	0	0	18	0,0
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	17	0	0	17	
TOTAL	10 419	13 568	17 060	41 047	100,0
FEMMES	1 481	2 733	4 573	8 787	
HOMMES	8 938	10 835	12 487	32 260	
%	25,4	33,0	41,6	100,0	

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

Champ: ensemble des réservistes sous ESR en décembre 2019, hors gendarmerie nationale.

Lecture: en décembre 2019, l'armée de terre compte 395 femmes officiers sous ESR.

(1) Dans ce chapitre, les réservistes de la gendarmerie nationale sont exclus. Le chapitre 11, dédié à la réserve, les intègre.

1.4 — LA POLITIQUE DE L'INTÉRIM AU MINISTÈRE DES ARMÉES (2)

Conformément à la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, les employeurs du ministère des armées et ses établissements publics peuvent faire appel à une entreprise de travail temporaire afin d'honorer leurs missions et d'assurer le bon fonctionnement de leurs services.

Le ministère des armées bénéficie depuis 2015 de ce dispositif par le biais d'un accord-cadre, établi par le service du commissariat des armées (SCA).

Le 23 juillet 2018, la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) a publié une directive concernant la politique d'intérim. Celle-ci définit les cas de recours à ce type de contrat et décrit les procédures à appliquer au sein du ministère en la matière.

L'emploi d'intérimaires ne peut constituer qu'une solution ponctuelle et exceptionnelle. Il doit être motivé par des nécessités liées à la continuité du service public. Il ne peut avoir lieu que lorsque le recours à un réserviste ou à un agent contractuel est impossible. Cette facilité est un moyen qui doit absolument être considéré comme conjoncturel et non structurel.

(2) Le coût global de l'intérim est présenté dans le chapitre 5, relatif aux dépenses de personnel.

1.5 — LE PERSONNEL CIVIL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS RELEVANT DU MINISTÈRE DES ARMÉES

Les opérateurs sont des organismes distincts de l'État, dotés de la personnalité morale, exerçant des missions d'intérêt général que l'État leur délègue. Un opérateur est défini selon trois critères :

- il exerce une **activité de service public** pour le compte de l'État,
- il est **financé majoritairement par l'État** via des subventions notamment,
- il est placé **sous la tutelle de l'État**.

Le périmètre des opérateurs est défini par la direction du budget en lien avec les ministères concernés et est actualisé à l'occasion de chaque projet de loi de finances. Les moyens alloués aux opérateurs sont déterminés dans le cadre des projets annuels de performance, annexés au budget général de l'État. Chaque opérateur dispose d'un plafond d'emplois, voté par le Parlement afin de répondre aux objectifs de maîtrise de l'emploi public.

Les opérateurs peuvent avoir différents statuts juridiques, comme celui d'établissement public administratif (EPA), établissement public industriel et commercial (EPIC), établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), groupement d'intérêt public, association, etc. Ces qualifications juridiques dépendent des missions attribuées à chaque opérateur.

La plupart des opérateurs de l'État ont le statut juridique d'établissement public. Il est défini selon trois critères cumulatifs :

- l'autonomie, l'établissement public étant doté de la **personnalité morale** ;
- le **rattachement à un niveau de l'administration** chargée de le contrôler (État, région, département, commune) ;
- la **spécialité**, qui délimite ses compétences et prérogatives.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des agents des établissements publics relevant du ministère des armées par type d'établissement

En ETPT

	Sous PLAFOND	HORS PLAFOND	TOTAL
OPÉRATEURS DE L'ÉTAT SOUS LA TUTELLE DU MINISTÈRE	7 731	880	8 611
MUSÉE DE L'AIR ET DE L'ESPACE	92	4	96
MUSÉE DE L'ARMÉE	157	31	188
MUSÉE NATIONAL DE LA MARINE	94	2	96
ÉTABLISSEMENT DE COMMUNICATION ET DE PRODUCTION AUDIOVISUELLE (ECPAD)	236	2	238
SERVICE HYDROGRAPHIQUE ET OCÉANOGRAPHIQUE DE LA MARINE (SHOM)	501	33	534
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DES TECHNIQUES AVANCÉES (ENSTA) BRETAGNE	178	56	234
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DES TECHNIQUES AVANCÉES (ENSTA) PARIS	166	44	210
INSTITUT SUPÉRIEUR DE L'AÉRONAUTIQUE ET DE L'ESPACE (ISAE)	412	119	531
ÉCOLE POLYTECHNIQUE	2 551	406	2 957
OFFICE NATIONAL D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES AÉROSPATIALES (ONERA)	1 722	137	1 859
ÉCOLE NAVALE	346	15	361
OFFICE NATIONAL DES ANCIENS COMBATTANTS ET VICTIMES DE GUERRE (ONAC-VG)	853	24	877
INSTITUTION NATIONALE DES INVALIDES (INI)	409	7	416
ORDRE DE LA LIBÉRATION	14	0	14
AUTRES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS NON OPÉRATEURS DE L'ÉTAT			2 550
ÉTABLISSEMENT PUBLIC DES FONDS DE PRÉVOYANCE MILITAIRE ET DE L'AÉRONAUTIQUE (EPPF)			5
CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE (CNMSS)			914
INSTITUTION DE GESTION SOCIALE DES ARMÉES (IGESA)			1 120
ÉCONOMAT DES ARMÉES			511
TOTAL			11 161

Source : DAF/SDFED.

Champ : ensemble des personnels des établissements publics relevant du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 96 ETPT sont affectés (sous plafond ou hors plafond) au sein du musée de l'air et de l'espace.

NB : l'École de l'air (EA) est devenue un EPCSP, constitué sous la forme de grand établissement au 1^{er} janvier 2019. Cependant, son intégration au document budgétaire propre aux opérateurs de l'État ne sera effective qu'en 2020.

1.6 — LES PENSIONNÉS

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

En effectifs physiques

		AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL
		PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES*	S/TOTAL	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES*	S/TOTAL	
MILITAIRES	OFF	52 736	1	52 737	21 582	52	21 634	74 371
	S/OFF	207 021	234	207 255	77 968	2 441	80 409	287 664
	MdR	56 841	889	57 730	17 881	4 542	22 423	80 153
	NON ASSIMILÉS	0	0	0	15	34	49	49
	S/TOTAL	316 598	1 124	317 722	117 446	7 069	124 515	442 237
CIVILS	CAT. A	4 640	0	4 640	1 169	0	1 169	5 809
	CAT. B	7 019	0	7 019	1 781	0	1 781	8 800
	CAT. C	18 575	0	18 575	3 599	12	3 611	22 186
	OE	59 831	109	59 940	28 508	193	28 701	88 641
	S/TOTAL	90 065	109	90 174	35 057	205	35 262	125 436
TOTAL		406 663	1 233	407 896	152 503	7 274	159 777	567 673

Source : DRHMD/SA2P/P et service des retraites de l'État (SRE).

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause qui ont perçu une pension en décembre 2019, hors gendarmerie nationale.
Lecture : en décembre 2019, 52 736 officiers ayants droit ont perçu une pension non cristallisée.

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

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve



Chapitre 2

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

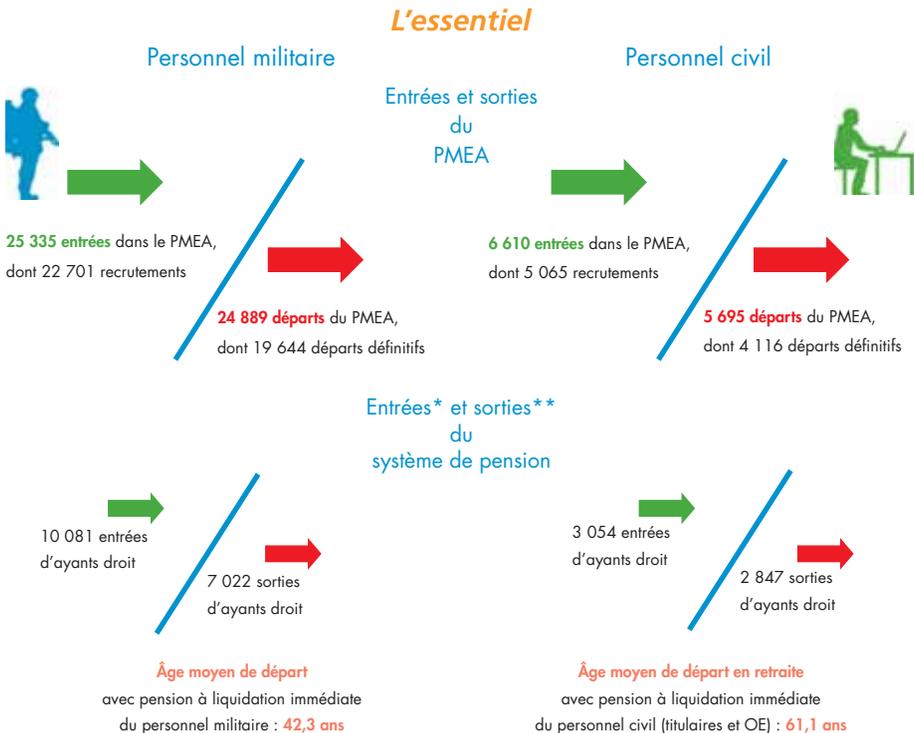
Politique sociale

Réserve

LES FLUX DE PERSONNEL

Ce chapitre traite de l'ensemble des entrées dans le plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA), qui distingue les recrutements des « autres entrées » (telles que le retour de la position de détachement ou de non activité) et l'ensemble des sorties du PMEa, composé des départs définitifs et des « autres départs » (position de détachement par exemple, et pour les civils uniquement, mise à disposition, disponibilité...). Il aborde également les flux de pensionnés et les mouvements de personnels liés aux restructurations.

Les entrées dans le plafond ministériel des emplois autorisés – Les départs du plafond ministériel des emplois autorisés – Les mouvements dans le système de pension – Les restructurations



* Ayants droit dont la pension est entrée en paiement en 2019.

** Ayants droit décédés en 2019.

Comparaison femme/homme

les chiffres clés

Personnel militaire

Personnel civil

Recrutements

3 901 femmes et 18 800 hommes militaires ont été recrutés par le ministère. La part de recrutements féminins est de 17,2 %.

2 094 femmes et 2 971 hommes civils ont été recrutés par le ministère. La part de recrutements féminins est de 41,3 %.

Départs définitifs

2 546 femmes et 17 098 hommes militaires ont quitté définitivement le ministère. La part de départs féminins est de 13,0 %.

1 658 femmes et 2 458 hommes civils ont quitté définitivement le ministère. La part de départs féminins est de 40,3 %.

Système de pension

1 360 femmes et 8 721 hommes ayants droit ont perçu une pension pour la première fois en 2019.

1 007 femmes et 2 047 hommes ayants droit ont perçu une pension pour la première fois en 2019.

Âge moyen de départ en retraite*

Femmes : 41,2 ans
Hommes : 42,4 ans

Femmes : 62,2 ans
Hommes : 60,5 ans

*Pour le personnel militaire, il s'agit de la cessation de l'activité en qualité de militaire avec pension à liquidation immédiate.

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

2.1 — LES ENTRÉES DANS LE PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS

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

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

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

En effectifs physiques

		RECRUTEMENTS	AUTRES ENTRÉES	TOTAL	%
MILITAIRES	OFFICIERS	1 321	338	1 659	
	SOUS-OFFICIERS	4 206	1 143	5 349	
	MILITAIRES DU RANG	15 589	940	16 529	
	VOLONTAIRES	1 585	213	1 798	
	S/TOTAL	22 701	2 634	25 335	79,3
CIVILS*	CAT. A/Niv. I	1 337	377	1 714	
	CAT. B/Niv. II	1 028	320	1 348	
	CAT. C/Niv. III	2 456	687	3 143	
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	244	161	405	
	S/TOTAL	5 065	1 545	6 610	20,7
TOTAL	27 766	4 179	31 945	100,0	
%		86,9	13,1	100,0	

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

Champ : ensemble des entrées militaires et civiles dans le PMEA du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 1 321 officiers ont été recrutés dans le PMEA du ministère des armées.

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

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.1.1 — Le personnel militaire

2.1.1.1 — Les recrutements ⁽¹⁾

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	446	1 467	11 783	1 087	14 783	65,1
FEMMES	69	300	1 404	58	1 831	
HOMMES	377	1 167	10 379	1 029	12 952	
MARINE	150	987	2 159	186	3 482	15,3
FEMMES	35	179	376	51	641	
HOMMES	115	808	1 783	135	2 841	
AIR*	351	1 518	1 508	267	3 644	16,1
FEMMES	54	318	512	155	1 039	
HOMMES	297	1 200	996	112	2 605	
SSA	174	229	0	26	429	1,9
FEMMES	104	178	0	14	296	
HOMMES	70	51	0	12	133	
SEA	6	5	139	0	150	0,7
FEMMES	0	1	23	0	24	
HOMMES	6	4	116	0	126	
DGA	61	0	0	0	61	0,3
FEMMES	14	0	0	0	14	
HOMMES	47	0	0	0	47	
SCA	99	0	0	19	118	0,5
FEMMES	37	0	0	12	49	
HOMMES	62	0	0	7	69	
SID	34	0	0	0	34	0,1
FEMMES	7	0	0	0	7	
HOMMES	27	0	0	0	27	
TOTAL	1 321	4 206	15 589	1 585	22 701	100,0
FEMMES	320	976	2 315	290	3 901	17,2
HOMMES	1 001	3 230	13 274	1 295	18 800	82,8
%	5,8	18,5	68,7	7,0	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire recruté dans le PMEAs du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 446 officiers ont été recrutés au sein de l'armée de terre, dont 69 femmes et 377 hommes.

* Dont SIAé.

NB : aucun recrutement pour la gendarmerie nationale dans le PMEAs du ministère des armées, les APM et le CGA.

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

(1) Issus de la société civile.

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
CONCOURS	334	0	0	0	334	1,5
FEMMES	91	0	0	0	91	
HOMMES	243	0	0	0	243	
SUR DOSSIER	987	4 206	15 589	1 585	22 367	98,5
FEMMES	229	976	2 315	290	3 810	
HOMMES	758	3 230	13 274	1 295	18 557	
TOTAL	1 321	4 206	15 589	1 585	22 701	100,0
FEMMES	320	976	2 315	290	3 901	
HOMMES	1 001	3 230	13 274	1 295	18 800	

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

Champ : ensemble du personnel militaire recruté dans le PMEA du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 334 officiers ont été recrutés par concours, dont 91 femmes et 243 hommes.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.1.1.2 — Les autres entrées

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	55	222	408	1	686	26,0
FEMMES	5	28	41	0	74	
HOMMES	50	194	367	1	612	
MARINE	61	397	142	9	609	23,1
FEMMES	13	160	44	3	220	
HOMMES	48	237	98	6	389	
AIR*	30	205	385	3	623	23,7
FEMMES	5	44	131	2	182	
HOMMES	25	161	254	1	441	
GENDARMERIE**	54	230	0	200	484	18,4
FEMMES	14	51	0	59	124	
HOMMES	40	179	0	141	360	
SSA	40	84	0	0	124	4,7
FEMMES	19	74	0	0	93	
HOMMES	21	10	0	0	31	
SEA	5	4	5	0	14	0,5
FEMMES	1	1	1	0	3	
HOMMES	4	3	4	0	11	
DGA	41	0	0	0	41	1,6
FEMMES	6	0	0	0	6	
HOMMES	35	0	0	0	35	
SCA	47	1	0	0	48	1,8
FEMMES	25	1	0	0	26	
HOMMES	22	0	0	0	22	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES***	5	0	0	0	5	0,2
FEMMES	1	0	0	0	1	
HOMMES	4	0	0	0	4	
TOTAL	338	1 143	940	213	2 634	100,0
FEMMES	89	359	217	64	729	27,7
HOMMES	249	784	723	149	1 905	72,3
%	12,8	43,4	35,7	8,1	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le PMEA du ministère des armées en 2019, hors recrutements.

Lecture : en 2019, 55 officiers de l'armée de terre sont entrés dans le PMEA hors recrutements, dont 5 femmes et 50 hommes.

* Dont SIAé.

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

*** APM, CGA et SID.

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
RETOUR DE LA POSITION D'ACTIVITÉ HORS PME A	94	218	84	2	398	15,1
FEMMES	24	52	22	2	100	
HOMMES	70	166	62	0	298	
RETOUR DE LA POSITION DE DÉTACHEMENT	48	22	20	0	90	3,4
FEMMES	10	3	4	0	17	
HOMMES	38	19	16	0	73	
RETOUR DE LA POSITION DE NON ACTIVITÉ	116	661	553	1	1 331	50,5
FEMMES	37	251	96	0	384	
HOMMES	79	410	457	1	947	
AUTRES MOTIFS*	80	242	283	210	815	31,0
FEMMES	18	53	95	62	228	
HOMMES	62	189	188	148	587	
TOTAL	338	1 143	940	213	2 634	100,0
FEMMES	89	359	217	64	729	27,7
HOMMES	249	784	723	149	1 905	72,3
%	12,8	43,4	35,7	8,1	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le PME A du ministère des armées en 2019, hors recrutements.

Lecture : en 2019, 94 officiers sont entrés dans le PME A de retour d'une position d'activité hors PME A du ministère des armées, dont 24 femmes et 70 hommes.

* Dont arrivées du Programme 152, entrées des élèves saintais à l'EETAA, régularisation de promotions des affaires maritimes.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.1.2 — Le personnel civil ⁽²⁾

2.1.2.1 — Les recrutements

Répartition des recrutements de civils, par catégorie, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	248	536	923	-	1 707	33,7
FEMMES	120	196	490	-	806	
HOMMES	128	340	433	-	901	
NON TITULAIRES	1 089	492	1 533	-	3 114	61,5
FEMMES	383	165	729	-	1 277	
HOMMES	706	327	804	-	1 837	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	244	244	4,8
FEMMES	-	-	-	11	11	
HOMMES	-	-	-	233	233	
TOTAL	1 337	1 028	2 456	244	5 065	100,0
FEMMES	503	361	1 219	11	2 094	41,3
HOMMES	834	667	1 237	233	2 971	58,7
%	26,4	20,3	48,5	4,8	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil recruté dans le PMEA du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 248 titulaires de catégorie A ont été recrutés, dont 120 femmes et 128 hommes.

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

Les titulaires

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	0	10	63	115	188	11,0
FEMMES	0	5	14	46	65	
HOMMES	0	5	49	69	123	
MARINE	0	5	32	57	94	5,5
FEMMES	0	2	6	30	38	
HOMMES	0	3	26	27	56	
AIR*	0	3	25	35	63	3,7
FEMMES	0	2	7	23	32	
HOMMES	0	1	18	12	31	
SSA	0	29	26	124	179	10,5
FEMMES	0	20	15	96	131	
HOMMES	0	9	11	28	48	
DIRISI	0	6	66	31	103	6,0
FEMMES	0	0	18	15	33	
HOMMES	0	6	48	16	70	
SEA	0	2	5	15	22	1,3
FEMMES	0	2	3	7	12	
HOMMES	0	0	2	8	10	
SCA	0	8	79	247	334	19,6
FEMMES	0	6	45	108	159	
HOMMES	0	2	34	139	175	
SIMU	0	1	2	22	25	1,5
FEMMES	0	1	1	3	5	
HOMMES	0	0	1	19	20	
EMA (PARTIE CENTRALE)	0	5	43	6	54	3,2
FEMMES	0	2	9	4	15	
HOMMES	0	3	34	2	39	
DGA	1	8	13	19	41	2,4
FEMMES	0	3	3	17	23	
HOMMES	1	5	10	2	18	
SGA	7	99	101	181	388	22,7
FEMMES	2	53	38	100	193	
HOMMES	5	46	63	81	195	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	12	52	81	71	216	12,6
FEMMES	2	20	37	41	100	
HOMMES	10	32	44	30	116	
TOTAL	20	228	536	923	1707	100,0
FEMMES	4	116	196	490	806	
HOMMES	16	112	340	433	901	
%	1,2	13,3	31,4	54,1	100,0	

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

Champ: ensemble du personnel civil titulaire recruté dans le PMEA du ministère des armées en 2019.

Lecture: en 2019, 10 titulaires de catégorie A (hors A+) ont été recrutés au sein de l'armée de terre, dont 5 femmes et 5 hommes.

* Dont SIAé.

** Dont DRM, DRSD, DGSE et DCoD.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
CONCOURS INTERMINISTÉRIELS*	4	81	67	0	152	8,9
FEMMES	1	48	50	0	99	
HOMMES	3	33	17	0	53	
CONCOURS DÉFENSE ET RECRUTEMENTS DIRECTS**	5	116	231	573	925	54,2
FEMMES	2	54	79	388	523	
HOMMES	3	62	152	185	402	
DÉTACHEMENTS, POSITION NORMALE D'ACTIVITÉ, INTÉGRATIONS DIRECTES	11	8	12	11	42	2,5
FEMMES	1	3	9	10	23	
HOMMES	10	5	3	1	19	
INTÉGRATION DE MILITAIRES	0	23	226	339	588	34,4
FEMMES	0	11	58	92	161	
HOMMES	0	12	168	247	427	
DONT L.4139-2	0	23	100	186	309	
FEMMES	0	11	22	49	82	
HOMMES	0	12	78	137	227	
DONT EMPLOIS RÉSERVÉS	0	0	126	153	279	
FEMMES	0	0	36	43	79	
HOMMES	0	0	90	110	200	
TOTAL	20	228	536	923	1 707	100,0
FEMMES	4	116	196	490	806	
HOMMES	16	112	340	433	901	

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire recruté dans le PMEA du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 1 femme a été recrutée comme titulaire de catégorie A+ à l'issue d'un concours interministériel.

* Concerne les administrateurs civils recrutés par la voie de l'École nationale d'administration (ENA), les attachés recrutés par les instituts régionaux d'administration (IRA) et les secrétaires administratifs issus du concours interministériel 2019.

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

Les non titulaires ⁽³⁾

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	27	9	215	251	8,1
FEMMES	13	4	106	123	
HOMMES	14	5	109	128	
MARINE	4	4	87	95	3,0
FEMMES	0	2	38	40	
HOMMES	4	2	49	55	
AIR*	58	91	107	256	8,2
FEMMES	22	23	35	80	
HOMMES	36	68	72	176	
SSA	62	12	56	130	4,2
FEMMES	46	6	38	90	
HOMMES	16	6	18	40	
DIRISI	42	32	124	198	6,4
FEMMES	14	12	42	68	
HOMMES	28	20	82	130	
SEA	2	6	6	14	0,4
FEMMES	2	3	3	8	
HOMMES	0	3	3	6	
SCA	8	20	421	449	14,4
FEMMES	6	13	225	244	
HOMMES	2	7	196	205	
SIMU	0	0	8	8	0,3
FEMMES	0	0	7	7	
HOMMES	0	0	1	1	
EMA (PARTIE CENTRALE)	19	7	20	46	1,5
FEMMES	5	2	8	15	
HOMMES	14	5	12	31	
DGA	448	75	60	583	18,7
FEMMES	108	15	12	135	
HOMMES	340	60	48	448	
SGA	97	87	308	492	15,8
FEMMES	53	31	152	236	
HOMMES	44	56	156	256	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	322	149	121	592	19,0
FEMMES	114	54	63	231	
HOMMES	208	95	58	361	
TOTAL	1 089	492	1 533	3 114	100,0
FEMMES	383	165	729	1 277	
HOMMES	706	327	804	1 837	
%	35,0	15,8	49,2	100,0	

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

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire recruté dans le PMEA du ministère des armées en 2019.

Lecture: en 2019, 27 non titulaires de niveau I ont été recrutés au sein de l'armée de terre, dont 13 femmes et 14 hommes.

* Dont SIAé.

** Dont DRM, DRSD, DGSE et DICoD.

(3) Hors vacataires et PRL.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
84-16* (HORS ICT ET TCT)	405	215	454	1 074	34,5
FEMMES	218	89	281	588	
HOMMES	187	126	173	486	
ICT	495	0	0	495	15,9
FEMMES	125	0	0	125	
HOMMES	370	0	0	370	
TCT	0	162	0	162	5,2
FEMMES	0	36	0	36	
HOMMES	0	126	0	126	
AUTRES TYPES DE CONTRAT**	189	115	1 079	1 383	44,4
FEMMES	40	40	448	528	
HOMMES	149	75	631	855	
TOTAL	1 089	492	1 533	3 114	100,0
FEMMES	383	165	729	1 277	
HOMMES	706	327	804	1 837	

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté dans le PMEA du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 405 non titulaires de niveau I ont été recrutés au titre de la loi 84-16 (hors ICT et TCT), dont 218 femmes et 187 hommes.

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

** Décret 49, Berkani, apprentis, bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

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

Les ouvriers de l'État

Tous les recrutements d'ouvriers ont été réalisés à la suite d'un essai.

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

En effectifs physiques

	OUVRIERS	%
TERRE	81	33,2
FEMMES	2	
HOMMES	79	
MARINE	11	4,5
FEMMES	1	
HOMMES	10	
AIR*	90	36,9
FEMMES	5	
HOMMES	85	
SEA	4	1,6
FEMMES	0	
HOMMES	4	
SCA	8	3,3
FEMMES	0	
HOMMES	8	
SIMU	21	8,6
FEMMES	3	
HOMMES	18	
DGA	16	6,6
FEMMES	0	
HOMMES	16	
SGA	13	5,3
FEMMES	0	
HOMMES	13	
TOTAL	244	100,0
FEMMES	11	4,5
HOMMES	233	95,5

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

Champ: ensemble du personnel ouvrier de l'État recruté dans le PMEA du ministère des armées en 2019.

Lecture: en 2019, 81 ouvriers ont été recrutés au sein de l'armée de terre, dont 2 femmes et 79 hommes

* Dont SIAé.

NB: aucun recrutement de chef d'équipe ou de TSO en 2019.

Aucun recrutement d'ouvrier de l'État au SSA, à la DIRISI, à l'EMA...

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

Répartition des autres entrées de civils, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
TITULAIRES	CAT. A+	10	7	17	
	CAT. A (HORS A+)	195	99	294	
	CAT. B	168	121	289	
	CAT. C	431	150	581	
	S/TOTAL	804	377	1 181	76,5
NON TITULAIRES	Niv. I	29	37	66	
	Niv. II	18	13	31	
	Niv. III	77	29	106	
	S/TOTAL	124	79	203	13,1
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	41	91	132	
	CHEF D'ÉQUIPE	2	19	21	
	TSO	1	7	8	
	S/TOTAL	44	117	161	10,4
TOTAL		972	573	1 545	100,0
%		62,9	37,1	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil entré dans le PMEA du ministère des armées en 2019, hors recrutements.

Lecture : en 2019, 10 femmes titulaires de catégorie A+ sont entrées dans le PMEA du ministère des armées, hors recrutements.

Répartition des autres entrées de civils, par statut, par motif et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
RETOUR DE DÉTACHEMENT	648	1	0	649	42,0
FEMMES	411	0	0	411	
HOMMES	237	1	0	238	
FIN DE DISPONIBILITÉ	98	0	0	98	6,4
FEMMES	66	0	0	66	
HOMMES	32	0	0	32	
RETOUR APRÈS CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	20	20	47	87	5,6
FEMMES	10	5	9	24	
HOMMES	10	15	38	63	
RETOUR APRÈS CONGÉ DE LONGUE DURÉE	81	0	72	153	9,9
FEMMES	58	0	17	75	
HOMMES	23	0	55	78	
RETOUR APRÈS CONGÉ PARENTAL	53	9	2	64	4,1
FEMMES	51	7	2	60	
HOMMES	2	2	0	4	
RETOUR APRÈS CONGÉ SANS TRAITEMENT OU SANS SALAIRE	0	20	15	35	2,3
FEMMES	0	16	5	21	
HOMMES	0	4	10	14	
AUTRES MOTIFS**	281	153	25	459	29,7
FEMMES	208	96	11	315	
HOMMES	73	57	14	144	
TOTAL	1 181	203	161	1 545	100,0
FEMMES	804	124	44	972	
HOMMES	377	79	117	573	

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

Champ: ensemble du personnel civil entré dans le PMEA du ministère des armées en 2019, hors recrutements.

Lecture: en 2019, 648 titulaires sont entrés dans le PMEA du ministère des armées à l'issue d'un détachement, dont 411 femmes et 237 hommes.

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

** Arrivée de personnel hors PMEA du ministère des armées (dont EPA), retour de congé maladie à demi-traitement, fin ou hausse de temps partiel thérapeutique et régularisation.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.2 — LES DÉPARTS DU PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS

Ensemble des départs ⁽⁴⁾ de militaires et de civils, par type et par catégorie

En effectifs physiques

		DÉPARTS DÉFINITIFS	AUTRES DÉPARTS	TOTAL	%
MILITAIRES	OFFICIERS	1 241	669	1 910	
	SOUS-OFFICIERS	5 735	2 126	7 861	
	MILITAIRES DU RANG	11 802	2 208	14 010	
	VOLONTAIRES	866	242	1 108	
	S/TOTAL	19 644	5 245	24 889	81,4
CIVILS*	CAT. A/Niv. I	657	423	1 080	
	CAT. B/Niv. II	528	386	914	
	CAT. C/Niv. III	1 808	567	2 375	
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	1 123	203	1 326	
	S/TOTAL	4 116	1 579	5 695	18,6
TOTAL		23 760	6 824	30 584	100,0
%		77,7	22,3	100,0	

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

Champ : ensemble des départs militaires et civils du PME A du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 1 241 officiers ont quitté définitivement le ministère des armées.

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

(4) Y compris décès.

2.2.1 – Le personnel militaire

2.2.1.1 – Les départs définitifs ⁽⁵⁾

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	541	2251	9514	481	12787	65,1
FEMMES	39	264	807	45	1155	
HOMMES	502	1987	8707	436	11632	
MARINE	181	1495	1115	220	3011	15,3
FEMMES	23	170	162	60	415	
HOMMES	158	1325	953	160	2596	
AIR*	197	1706	1042	107	3052	15,5
FEMMES	24	300	284	66	674	
HOMMES	173	1406	758	41	2378	
SSA	163	264	0	43	470	2,4
FEMMES	49	180	0	25	254	
HOMMES	114	84	0	18	216	
SEA	10	16	131	0	157	0,8
FEMMES	4	1	17	0	22	
HOMMES	6	15	114	0	135	
DGA	55	0	0	0	55	0,3
FEMMES	3	0	0	0	3	
HOMMES	52	0	0	0	52	
SCA	71	2	0	15	88	0,5
FEMMES	12	1	0	6	19	
HOMMES	59	1	0	9	69	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	23	1	0	0	24	0,1
FEMMES	4	0	0	0	4	
HOMMES	19	1	0	0	20	
TOTAL	1 241	5735	11 802	866	19 644	100,0
FEMMES	158	916	1 270	202	2 546	13,0
HOMMES	1 083	4 819	10 532	664	17 098	87,0
%	6,3	29,2	60,1	4,4	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2019.
Lecture : en 2019, 541 officiers de l'armée de terre ont quitté définitivement le ministère des armées, dont 39 femmes et 502 hommes.

* Dont SIAé.

** APM, CGA, SID...

(5) Y compris décès.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
LIMITE D'ÂGE OU DE DURÉE DES SERVICES	292	528	33	14	867	4,4
FEMMES	10	44	16	5	75	
HOMMES	282	484	17	9	792	
DÉPARTS AIDÉS	268	730	805	3	1806	9,2
FEMMES	16	98	78	3	195	
HOMMES	252	632	727	0	1611	
DÉPARTS SPONTANÉS	515	3680	5821	493	10509	53,5
FEMMES	81	614	590	125	1410	
HOMMES	434	3066	5231	368	9099	
DÉPARTS IMPOSÉS	58	486	3724	346	4614	23,5
FEMMES	23	115	436	67	641	
HOMMES	35	371	3288	279	3973	
INAPTITUDES (HORS DÉCÈS)	82	251	1376	9	1718	8,7
FEMMES	27	41	145	2	215	
HOMMES	55	210	1231	7	1503	
DÉCÈS	26	60	43	1	130	0,7
FEMMES	1	4	5	0	10	
HOMMES	25	56	38	1	120	
TOTAL	1 241	5735	11 802	866	19 644	100,0
FEMMES	158	916	1 270	202	2 546	13,0
HOMMES	1 083	4 819	10 532	664	17 098	87,0

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2019.

Lecture : en 2019, 292 officiers ayant atteint leur limite d'âge ou de durée des services ont quitté définitivement le ministère, dont 10 femmes et 282 hommes.

Répartition des départs définitifs de militaires (hors décès), par catégorie ⁽⁶⁾, par gestionnaire et par ancienneté de service

En effectifs physiques

		TERRE	MARINE	AIR*	SSA	SEA	DGA	SCA	AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	TOTAL
OFFICIERS	[0-4[62	99	65	28	4	1	27	2	288
	[4-17[47	37	25	29	1	7	10	3	159
	[17-27[54	20	27	17	0	1	12	1	132
	27 ET PLUS	364	100	95	87	5	46	37	15	749
	S/TOTAL	527	256	212	161	10	55	86	21	1 328
SOUS-OFFICIERS	[0-4[329	198	337	57	0	0	0	0	921
	[4-17[429	215	298	89	2	0	0	0	1 033
	[17-27[768	756	563	97	8	0	1	1	2 194
	27 ET PLUS	693	312	500	25	6	0	1	0	1 537
	S/TOTAL	2 219	1 481	1 698	268	16	0	2	1	5 685
MDR	[0-4[6 669	868	547	31	73	0	0	0	8 188
	[4-17[2 460	388	255	4	38	0	0	0	3 145
	[17-27[792	0	280	0	17	0	0	0	1 089
	27 ET PLUS	36	0	42	0	1	0	0	0	79
	S/TOTAL	9 957	1 256	1 124	35	129	0	0	0	12 501
TOTAL	12 703	2 993	3 034	464	155	55	88	22	19 514	

Source : DRHMD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2019, hors décès.

Lecture : en 2019, 62 officiers de l'armée de terre ayant moins de 4 ans de service ont quitté définitivement les armées.

** Dont SIAé.

** APM, CGA et SID.

(6) Les volontaires sont ventilés selon leur grade respectif.

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MDR		VOLONTAIRES		TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TERRE	0	14	0	32	1	36	0	1	1	83	84
MARINE	0	3	1	13	1	0	0	0	2	16	18
AIR*	1	4	1	9	3	0	0	0	5	13	18
SSA	0	2	2	2	0	0	0	0	2	4	6
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	0	2	0	0	0	2	0	0	0	4	4
TOTAL	1	25	4	56	5	38	0	1	10	120	130

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées décédé en 2019.

Lecture : en 2019, 14 officiers masculins de l'armée de terre sont décédés.

* Dont SIAé.

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

2.2.1.2 — Les autres départs du PMEA du ministère des armées

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	129	676	1 418	1	2 224	42,4
FEMMES	12	87	144	0	243	
HOMMES	117	589	1 274	1	1 981	
MARINE	109	684	283	30	1 106	21,1
FEMMES	16	234	51	5	306	
HOMMES	93	450	232	25	800	
AIR*	170	399	488	9	1 066	20,3
FEMMES	27	83	166	6	282	
HOMMES	143	316	322	3	784	
GENDARMERIE**	54	208	0	197	459	8,8
FEMMES	5	40	0	77	122	
HOMMES	49	168	0	120	337	
SSA	63	145	0	0	208	4,0
FEMMES	35	120	0	0	155	
HOMMES	28	25	0	0	53	
SEA	9	13	19	0	41	0,8
FEMMES	2	3	2	0	7	
HOMMES	7	10	17	0	34	
DGA	70	0	0	0	70	1,3
FEMMES	11	0	0	0	11	
HOMMES	59	0	0	0	59	
SCA	54	0	0	5	59	1,1
FEMMES	28	0	0	3	31	
HOMMES	26	0	0	2	28	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES***	11	1	0	0	12	0,2
FEMMES	2	1	0	0	3	
HOMMES	9	0	0	0	9	
TOTAL	669	2 126	2 208	242	5 245	100,0
FEMMES	138	568	363	91	1 160	22,1
HOMMES	531	1 558	1 845	151	4 085	77,9
%	12,8	40,5	42,1	4,6	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2019, hors départs définitifs.

Lecture : en 2019, 1 29 officiers de l'armée de terre sont sortis du PMEA, hors départs définitifs, dont 12 femmes et 117 hommes.

* Dont SIAé.

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

*** APM, CGA et SID.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
DÉPART VERS LA POSITION D'ACTIVITÉ HORS PMEÀ	184	821	1 399	26	2 430	46,3
FEMMES	31	130	144	3	308	
HOMMES	153	691	1 255	23	2 122	
DÉPART VERS LA POSITION DE DÉTACHEMENT	105	335	282	0	722	13,8
FEMMES	23	87	56	0	166	
HOMMES	82	248	226	0	556	
DÉPART VERS LA POSITION DE NON ACTIVITÉ	299	748	337	3	1 387	26,4
FEMMES	73	307	102	3	485	
HOMMES	226	441	235	0	902	
AUTRES MOTIFS*	81	222	190	213	706	13,5
FEMMES	11	44	61	85	201	
HOMMES	70	178	129	128	505	
TOTAL	669	2 126	2 208	242	5 245	100,0
FEMMES	138	568	363	91	1 160	22,1
HOMMES	531	1 558	1 845	151	4 085	77,9

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté le PMEÀ du ministère des armées en 2019, hors départs définitifs.

Lecture : en 2019, 184 officiers sont sortis vers une position d'activité hors PMEÀ du ministère des armées, dont 31 femmes et 153 hommes.

* Départs vers des organismes hors du ministère des armées.

2.2.2 – Le personnel civil ⁽⁷⁾

2.2.2.1 – Les départs définitifs ⁽⁸⁾

Répartition des départs définitifs de civils, par catégorie, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	231	343	595	-	1 169	28,4
FEMMES	67	185	420	-	672	
HOMMES	164	158	175	-	497	
NON TITULAIRES	426	185	1 213	-	1 824	44,3
FEMMES	145	83	607	-	835	
HOMMES	281	102	606	-	989	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	-	-	-	1 123	1 123	27,3
FEMMES	-	-	-	151	151	
HOMMES	-	-	-	972	972	
TOTAL	657	528	1 808	1 123	4 116	100,0
FEMMES	212	268	1 027	151	1 658	40,3
HOMMES	445	260	781	972	2 458	59,7
%	16,0	12,8	43,9	27,3	100,0	

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

Champ: ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2019.

Lecture: en 2019, 231 titulaires de catégorie A ont quitté définitivement le ministère, dont 67 femmes et 164 hommes.

(7) Hors vacataires et PRL.

(8) Y compris décès.

Les titulaires

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	0	13	32	60	105	9,0
FEMMES	0	1	20	44	65	
HOMMES	0	12	12	16	40	
MARINE	0	8	10	33	51	4,4
FEMMES	0	2	4	22	28	
HOMMES	0	6	6	11	23	
AIR*	0	11	15	21	47	4,0
FEMMES	0	2	7	19	28	
HOMMES	0	9	8	2	19	
SSA	0	11	17	72	100	8,6
FEMMES	0	8	13	63	84	
HOMMES	0	3	4	9	16	
DIRISI	0	9	34	14	57	4,9
FEMMES	0	2	9	6	17	
HOMMES	0	7	25	8	40	
SEA	0	2	2	3	7	0,6
FEMMES	0	0	2	2	4	
HOMMES	0	2	0	1	3	
SCA	0	18	76	179	273	23,3
FEMMES	0	7	45	115	167	
HOMMES	0	11	31	64	106	
SIMU	0	2	2	0	4	0,3
FEMMES	0	0	1	0	1	
HOMMES	0	2	1	0	3	
EMA (PARTIE CENTRALE)	0	9	6	10	25	2,1
FEMMES	0	3	2	9	14	
HOMMES	0	6	4	1	11	
DGA	0	51	29	33	113	9,7
FEMMES	0	4	14	27	45	
HOMMES	0	47	15	6	68	
SGA	2	62	84	135	283	24,2
FEMMES	2	27	51	101	181	
HOMMES	0	35	33	34	102	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	16	17	36	35	104	8,9
FEMMES	3	6	17	12	38	
HOMMES	13	11	19	23	66	
TOTAL	18	213	343	595	1 169	100,0
FEMMES	5	62	185	420	672	57,5
HOMMES	13	151	158	175	497	42,5
	1,5	18,2	29,4	50,9	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2019.
Lecture : en 2019, 13 titulaires de catégorie A (hors A+), affectés dans l'armée de terre, ont quitté définitivement le ministère, dont 1 femme et 12 hommes.

* Dont SIAé.

** Dont DRM, DRSD, DGSE, et DICOd.

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
RETRAITE	12	178	305	490	985	84,3
FEMMES	4	53	166	370	593	
HOMMES	8	125	139	120	392	
DÉCÈS	0	11	14	35	60	5,1
FEMMES	0	1	4	13	18	
HOMMES	0	10	10	22	42	
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	0	6	7	28	41	3,5
FEMMES	0	3	3	13	19	
HOMMES	0	3	4	15	22	
DÉPART VOLONTAIRE*	0	3	5	22	30	2,6
FEMMES	0	1	3	15	19	
HOMMES	0	2	2	7	11	
LICENCIEMENT	0	2	4	9	15	1,3
FEMMES	0	1	3	3	7	
HOMMES	0	1	1	6	8	
CONCOURS OU RECRUTEMENT HORS DÉFENSE	0	0	1	2	3	0,2
FEMMES	0	0	1	2	3	
HOMMES	0	0	0	0	0	
FIN DE DÉTACHEMENT ENTRANT	5	3	5	3	16	1,4
FEMMES	1	1	4	0	6	
HOMMES	4	2	1	3	10	
RADIATION DES CADRES**	1	10	2	6	19	1,6
FEMMES	0	2	1	4	7	
HOMMES	1	8	1	2	12	
TOTAL	18	213	343	595	1 169	100,0
FEMMES	5	62	185	420	672	57,5
HOMMES	13	151	158	175	497	42,5

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2019.
Lecture : en 2019, 12 titulaires de catégorie A+ sont partis à la retraite, dont 4 femmes et 8 hommes.

* Donne droit à l'indemnité de départ volontaire.

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

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Les non titulaires ⁽⁸⁾

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	14	3	172	189	10,4
FEMMES	9	2	93	104	
HOMMES	5	1	79	85	
MARINE	1	1	41	43	2,4
FEMMES	0	1	17	18	
HOMMES	1	0	24	25	
AIR*	21	10	108	139	7,6
FEMMES	4	2	35	41	
HOMMES	17	8	73	98	
SSA	34	16	63	113	6,2
FEMMES	22	13	38	73	
HOMMES	12	3	25	40	
DIRISI	5	5	70	80	4,4
FEMMES	4	2	21	27	
HOMMES	1	3	49	53	
SEA	0	0	4	4	0,2
FEMMES	0	0	1	1	
HOMMES	0	0	3	3	
SCA	7	20	347	374	20,5
FEMMES	3	10	169	182	
HOMMES	4	10	178	192	
SIMU	3	0	6	9	0,5
FEMMES	1	0	5	6	
HOMMES	2	0	1	3	
EMA (PARTIE CENTRALE)	7	4	9	20	1,1
FEMMES	1	1	6	8	
HOMMES	6	3	3	12	
DGA	154	21	53	228	12,5
FEMMES	37	7	14	58	
HOMMES	117	14	39	170	
SGA	67	58	295	420	23,0
FEMMES	28	28	176	232	
HOMMES	39	30	119	188	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	113	47	45	205	11,2
FEMMES	36	17	32	85	
HOMMES	77	30	13	120	
TOTAL	426	185	1 213	1 824	100,0
FEMMES	145	83	607	835	45,8
HOMMES	281	102	606	989	54,2
	23,4	10,1	66,5	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2019.
Lecture : en 2019, 14 agents non titulaires de niveau I, affectés dans l'armée de terre, ont quitté définitivement le ministère, dont 9 femmes et 5 hommes.

* Dont SIAé.

** Dont DRM, DRSD et DCoD...

(9) Hors vacataires et PRL.

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
FIN DE CONTRAT	77	56	1 003	1 136	62,3
FEMMES	31	27	470	528	
HOMMES	46	29	533	608	
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	259	111	196	566	31,0
FEMMES	90	52	129	271	
HOMMES	169	59	67	295	
RETRAITE	83	12	9	104	5,7
FEMMES	19	2	5	26	
HOMMES	64	10	4	78	
CONCOURS	0	3	0	3	0,2
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	0	3	0	3	
LICENCIEMENT	4	2	5	11	0,6
FEMMES	2	1	3	6	
HOMMES	2	1	2	5	
DÉCÈS	2	1	0	3	0,2
FEMMES	2	1	0	3	
HOMMES	0	0	0	0	
DÉPART VOLONTAIRE*	1	0	0	1	0,0
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	0	0	0	0	
TOTAL	426	185	1 213	1 824	100,0
FEMMES	145	83	607	835	45,8
HOMMES	281	102	606	989	54,2

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

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2019.

Lecture: en 2019, 77 agents non titulaires de niveau I ont quitté définitivement le ministère à la fin de leur contrat, dont 31 femmes et 46 hommes.

* Donnant droit à l'indemnité de départ volontaire (IDV).

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
84-16* (HORS ICT ET TCT)	204	134	417	755	41,4
FEMMES	99	71	266	436	
HOMMES	105	63	151	319	
ICT	160	0	0	160	8,8
FEMMES	37	0	0	37	
HOMMES	123	0	0	123	
TCT	0	28	0	28	1,5
FEMMES	0	7	0	7	
HOMMES	0	21	0	21	
D49	61	23	9	93	5,1
FEMMES	8	5	5	18	
HOMMES	53	18	4	75	
BERKANI	0	0	12	12	0,7
FEMMES	0	0	6	6	
HOMMES	0	0	6	6	
AUTRES TYPES DE CONTRAT**	1	0	775	776	42,5
FEMMES	1	0	330	331	
HOMMES	0	0	445	445	
TOTAL	426	185	1 213	1 824	100,0
FEMMES	145	83	607	835	45,8
HOMMES	281	102	606	989	54,2

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PME A du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2019.

Lecture : en 2019, 204 agents non titulaires 84-16 de niveau I ont quitté définitivement le ministère, dont 99 femmes et 105 hommes.

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

** Dont BOE et apprentis.

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

Les ouvriers de l'État

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

En effectifs physiques

	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	TOTAL	%
TERRE	179	56	2	237	21,1
FEMMES	18	0	1	19	
HOMMES	161	56	1	218	
MARINE	31	9	5	45	4,0
FEMMES	11	3	0	14	
HOMMES	20	6	5	31	
AIR*	126	33	7	166	14,8
FEMMES	6	0	0	6	
HOMMES	120	33	7	160	
SSA	48	12	0	60	5,3
FEMMES	23	4	0	27	
HOMMES	25	8	0	33	
DIRISI	7	4	14	25	2,2
FEMMES	3	0	0	3	
HOMMES	4	4	14	22	
SEA	12	5	0	17	1,5
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	11	5	0	16	
SCA	173	51	1	225	20,0
FEMMES	37	0	0	37	
HOMMES	136	51	1	188	
SIMU	18	8	4	30	2,7
FEMMES	1	1	1	3	
HOMMES	17	7	3	27	
EMA (PARTIE CENTRALE)	1	0	0	1	0,1
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	1	0	0	1	
DGA	66	26	25	117	10,4
FEMMES	12	4	2	18	
HOMMES	54	22	23	99	
SGA	139	34	5	178	15,9
FEMMES	17	2	0	19	
HOMMES	122	32	5	159	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	16	5	1	22	2,0
FEMMES	3	1	0	4	
HOMMES	13	4	1	18	
TOTAL	816	243	64	1123	100,0
FEMMES	132	15	4	151	13,4
HOMMES	684	228	60	972	86,6
%	72,7	21,6	5,7	100,0	

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

Champ: ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2019.

Lecture: en 2019, 179 ouvriers, affectés dans l'armée de terre, ont quitté définitivement le ministère, dont 18 femmes et 161 hommes.

* Dont SIAé.

** Dont DRM, DRSD, DGRIS...

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	TOTAL	%
RETRAITE	552	198	31	781	69,5
FEMMES	93	12	1	106	
HOMMES	459	186	30	675	
DÉCÈS	16	2	1	19	1,7
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	16	2	1	19	
CESSATION D'ACTIVITÉ	93	24	30	147	13,1
FEMMES	9	2	3	14	
HOMMES	84	22	27	133	
DÉMISSION	53	0	0	53	4,7
FEMMES	2	0	0	2	
HOMMES	51	0	0	51	
DÉPART VOLONTAIRE*	99	19	2	120	10,7
FEMMES	26	1	0	27	
HOMMES	73	18	2	93	
ABANDON DE POSTE (OU LICENCIEMENT)	3	0	0	3	0,3
FEMMES	2	0	0	2	
HOMMES	1	0	0	1	
TOTAL	816	243	64	1 123	100,0
FEMMES	132	15	4	151	13,4
HOMMES	684	228	60	972	86,6

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

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2019.

Lecture : en 2019, 552 ouvriers, dont 93 femmes et 459 hommes, sont partis à la retraite.

* Donnant droit à l'indemnité de départ volontaire (IDV).

2.2.2.2 — Les autres départs du PMEA du ministère des armées

Répartition des autres départs de civils, par statut, par motif de départ et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES***	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
DÉTACHEMENT	503	1	0	504	31,9
FEMMES	274	1	0	275	
HOMMES	229	0	0	229	
DISPONIBILITÉ	205	0	0	205	13,0
FEMMES	125	0	0	125	
HOMMES	80	0	0	80	
CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	9	26	49	84	5,3
FEMMES	7	10	10	27	
HOMMES	2	16	39	57	
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	173	0	105	278	17,6
FEMMES	107	0	23	130	
HOMMES	66	0	82	148	
CONGÉ PARENTAL	60	11	0	71	4,5
FEMMES	56	9	0	65	
HOMMES	4	2	0	6	
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	0	58	34	92	5,8
FEMMES	0	38	5	43	
HOMMES	0	20	29	49	
POSITION DE NON ACTIVITÉ	0	2	0	2	0,2
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	0	2	0	2	
AUTRES MOTIFS**	235	93	15	343	21,7
FEMMES	179	29	4	212	
HOMMES	56	64	11	131	
TOTAL	1 185	191	203	1 579	100,0
FEMMES	748	87	42	877	55,5
HOMMES	437	104	161	702	44,5
%	75,0	12,1	12,9	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2019, hors départs définitifs.

Lecture : en 2019, 503 titulaires sont sortis du PMEA du ministère des armées par la voie du détachement dont 274 femmes et 229 hommes.

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

** Dont congé de formation professionnelle, abandon de poste, régularisation, absence injustifiée.

*** Hors vacataires et PRL.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Les titulaires

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
DÉTACHEMENT	25	143	127	208	503	42,4
FEMMES	5	67	61	141	274	
HOMMES	20	76	66	67	229	
DISPONIBILITÉ	3	44	50	108	205	17,3
FEMMES	1	25	21	78	125	
HOMMES	2	19	29	30	80	
CONGÉ DE LONGUE MALADIE	0	0	0	9	9	0,8
FEMMES	0	0	0	7	7	
HOMMES	0	0	0	2	2	
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	0	24	31	118	173	14,6
FEMMES	0	19	10	78	107	
HOMMES	0	5	21	40	66	
CONGÉ PARENTAL	1	9	15	35	60	5,1
FEMMES	1	8	15	32	56	
HOMMES	0	1	0	3	4	
AUTRES MOTIFS*	0	34	139	62	235	19,8
FEMMES	0	20	108	51	179	
HOMMES	0	14	31	11	56	
TOTAL	29	254	362	540	1 185	100,0
FEMMES	7	139	215	387	748	63,1
HOMMES	22	115	147	153	437	36,9
%	2,4	21,4	30,6	45,6	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2019, hors départs définitifs. Lecture : en 2019, 25 titulaires de catégorie A+ sont partis en détachement dont 5 femmes et 20 hommes.

* Dont congé de formation professionnelle, abandon de poste, régularisation, absence injustifiée.

NB : aucun départ en 2019 en congé sans traitement ou en position de non activité.

Les non titulaires ⁽⁹⁾

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
DÉTACHEMENT	1	0	0	1	0,5
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	0	0	0	0	
CONGÉ DE GRAVE MALADIE	16	5	5	26	13,6
FEMMES	7	0	3	10	
HOMMES	9	5	2	16	
CONGÉ PARENTAL	8	0	3	11	5,8
FEMMES	6	0	3	9	
HOMMES	2	0	0	2	
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	40	4	14	58	30,4
FEMMES	21	3	14	38	
HOMMES	19	1	0	20	
POSITION DE NON ACTIVITÉ	0	2	0	2	1,0
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	0	2	0	2	
AUTRES MOTIFS*	75	13	5	93	48,7
FEMMES	19	5	5	29	
HOMMES	56	8	0	64	
TOTAL	140	24	27	191	100,0
FEMMES	54	8	25	87	45,5
HOMMES	86	16	2	104	54,5
%	73,3	12,6	14,1	100,0	

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2019, hors départs définitifs.

Lecture : en 2019, 1 femme non titulaire de niveau I est partie en détachement.

* Dont congé de formation professionnelle, abandon de poste, régularisation, absence injustifiée.

NB : pas de disponibilité, ni de congé de longue durée en 2019.

(10) Hors vacataires et PRL.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Les ouvriers de l'État

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

En effectifs physiques

	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	TOTAL	%
CONGÉ DE LONGUE MALADIE	44	5	0	49	24,1
FEMMES	10	0	0	10	
HOMMES	34	5	0	39	
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	81	20	4	105	51,7
FEMMES	16	5	2	23	
HOMMES	65	15	2	82	
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	33	0	1	34	16,8
FEMMES	4	0	1	5	
HOMMES	29	0	0	29	
AUTRES MOTIFS*	12	1	2	15	7,4
FEMMES	4	0	0	4	
HOMMES	8	1	2	11	
TOTAL	170	26	7	203	100,0
FEMMES	34	5	3	42	20,7
HOMMES	136	21	4	161	79,3
%	83,7	12,8	3,5	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2019, hors départs définitifs.
Lecture : en 2019, 44 ouvriers, dont 10 femmes et 34 hommes, sont partis en congé de longue maladie.

* Y compris les congés de formation.

NB : pas de congé parental en 2019.

2.3 — LES MOUVEMENTS DANS LE SYSTÈME DE PENSION

2.3.1 — L'âge moyen de départ à la retraite

2.3.1.1 — Le personnel militaire

Âge moyen des militaires partis avec une pension à liquidation immédiate, par catégorie et par sexe

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	46,3	53,8	53,3
SOUS-OFFICIERS	44,0	45,5	45,3
MILITAIRES DU RANG	36,0	34,1	34,4
ENSEMBLE	41,2	42,4	42,3

Source : SA2P/P et SRE.

Champ : ensemble du personnel militaire parti avec pension à liquidation immédiate en 2019, hors gendarmerie nationale.

Lecture : en 2019, les femmes officiers sont parties avec pension à liquidation immédiate en moyenne à l'âge de 46,3 ans.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.3.1.2 — Le personnel civil titulaire et ouvrier de l'État

Âge moyen de départ en retraite du personnel civil titulaire et ouvrier de l'État, par catégorie et par sexe

En années

	AGENTS ACTIFS*			AGENTS SÉDENTAIRES			ENSEMBLE			
	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	
TITULAIRES	CAT. A (DONT A+)	NS	NS	NS	63,4	62,5	62,7	63,4	62,5	62,7
	CAT. B	NS	NS	NS	62,7	61,9	62,3	62,6	61,9	62,3
	CAT. C	NS	NS	NS	62,1	60,8	61,8	62,1	60,8	61,7
	S/ENSEMBLE	60,7	61,2	60,8	62,4	61,8	62,1	62,4	61,8	62,1
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	60,0	59,6	59,6	61,8	60,6	60,9	61,8	60,2	60,4
	CHEFS D'ÉQUIPE	62,3	59,3	59,3	61,8	60,5	60,6	61,8	60,0	60,1
	TSO	57,0	59,2	59,1	61,3	60,4	60,4	59,9	60,1	60,1
	S/ENSEMBLE	60,0	59,5	59,5	61,8	60,5	60,8	61,7	60,1	60,3
ENSEMBLE	60,2	59,5	59,5	62,2	61,0	61,5	62,2	60,5	61,1	

Source : SA2P/P et SRE.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire et ouvrier de l'État parti à la retraite en 2019.

Lecture : en 2019, parmi les agents actifs, les femmes titulaires sont parties à la retraite en moyenne à 60,7 ans.

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

NS (non significatif) : les effectifs actifs titulaires ne permettent pas une déclinaison des âges moyens par catégorie et par sexe.

2.3.2 — Les entrées dans le système de pension

Répartition des ayants droit et ayants cause dont la pension est entrée en paiement en 2019, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL			
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
MILITAIRES	OFFICIERS	86	1 165	1 251	1 092	34	1 126	1 178	1 199	2 377
	SOUS-OFFICIERS	771	4 369	5 140	3 584	182	3 766	4 355	4 551	8 906
	MILITAIRES DU RANG	503	3 187	3 690	1 299	78	1 377	1 802	3 265	5 067
	S/TOTAL	1 360	8 721	10 081	5 975	294	6 269	7 335	9 015	16 350
CIVILS	CAT. A (DONT A+)	75	186	261	81	8	89	156	194	350
	CAT. B	218	175	393	84	38	122	302	213	515
	CAT. C	486	163	649	115	111	226	601	274	875
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	228	1 523	1 751	1 056	66	1 122	1 284	1 589	2 873
	S/TOTAL	1 007	2 047	3 054	1 336	223	1 559	2 343	2 270	4 613
TOTAL	2 367	10 768	13 135	7 311	517	7 828	9 678	11 285	20 963	

Source : SA2P/P et SRE.

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause dont la pension est entrée en paiement pour la première fois en 2019, hors gendarmerie nationale.

Lecture : en 2019, la pension de 86 femmes officiers ayants droit est entrée en paiement.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des ayants droit dont la pension est entrée en paiement avec décote en 2019, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
MILITAIRES	OFFICIERS	12	193	205
	SOUS-OFFICIERS	194	454	648
	MILITAIRES DU RANG	85	212	297
	S/TOTAL	291	859	1 150
CIVILS	CAT. A (DONT A+)	7	7	14
	CAT. B	12	6	18
	CAT. C	63	7	70
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	29	172	201
	S/TOTAL	111	192	303
TOTAL		402	1 051	1 453

Source : SA2P/P et SRE.

Champ : ensemble des ayants droit dont la pension est entrée en paiement avec décote en 2019, hors gendarmerie nationale.

Lecture : en 2019, la pension de 12 femmes officiers est entrée en paiement avec une décote.

Répartition des ayants droit dont la pension est entrée en paiement avec surcote en 2019, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A (DONT A+)		36	75	111
CAT. B		90	54	144
CAT. C		133	33	166
OUVRIERS DE L'ÉTAT		39	81	120
TOTAL		298	243	541

Source : SA2P/P et SRE.

Champ : ensemble des ayants droit dont la pension est entrée en paiement avec surcote en 2019.

Lecture : en 2019, la pension de 36 femmes titulaires de catégorie A (dont A+) est entrée en paiement avec une surcote.

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

2.3.3 — Les sorties du système de pension

Répartition des ayants droit et ayants cause sortis du système de pension en 2019, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL			
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
MILITAIRES	OFFICIERS	33	1 421	1 454	1 485	43	1 528	1 518	1 464	2 982
	SOUS-OFFICIERS	254	4 375	4 629	4 499	221	4 720	4 753	4 596	9 349
	MdR	8	931	939	829	55	884	837	986	1 823
	S/TOTAL	295	6 727	7 022	6 813	319	7 132	7 108	7 046	14 154
CIVILS	CAT. A	14	97	111	78	6	84	92	103	195
	CAT. B	78	104	182	132	18	150	210	122	332
	CAT. C	481	126	607	159	108	267	640	234	874
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	311	1 636	1 947	1 289	42	1 331	1 600	1 678	3 278
	S/TOTAL	884	1 963	2 847	1 658	174	1 832	2 542	2 137	4 679
TOTAL	1 179	8 690	9 869	8 471	493	8 964	9 650	9 183	18 833	

Source : SA2P/P et SRE.

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause décédés en 2019, hors gendarmerie nationale.

Lecture : en 2019, 33 femmes officiers ayants droit sont décédées.

Hors gendarmerie nationale, le solde entrée/sortie des ayants droit s'élève à +3266 (davantage d'entrées dans le système de pension que de sorties) et celui des ayants cause à -1 136 (davantage de sorties que d'entrées).

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.4 – LES RESTRUCTURATIONS

Nombre d'établissements dissous et de postes concernés, par employeur

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
MARINE	6	595	0
SCA	1	2	30
SEA	1	0	1
SGA	1	1	13
DGA	10	30	335
TOTAL	19	628	379

Source : SGA/DAR.

Champ : ensemble des postes et des établissements du ministère des armées ayant connu une restructuration en 2019.

Lecture : en 2019, 6 établissements de la marine ont été dissous.

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

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

Nombre d'établissements transférés et de postes concernés, par employeur

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	2	118	16
MARINE	1	5	1
AIR	1	43	0
SSA	4	2	4
SIMU	1	0	1
EMA/OIA	7	19	17
DRM	2	2	0
DIRISI	6	99	43
SGA/SID	1	0	2
SGA/SPAC	3	0	8
SGA/DPMA	1	1	89
DGA	4	1	10
DRSD	4	27	5
TOTAL	37	317	196

Source: SGA/DAR.

Champ: ensemble des postes et des établissements du ministère des armées ayant connu une restructuration en 2019.

Lecture: en 2019, 2 établissements de l'armée de terre ont été transférés.

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

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

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Nombre d'établissements réorganisés et de postes concernés, par employeur

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	62	65	165
MARINE	8	50	0
AIR	54	186	0
SCA	13	176	254
SSA	8	81	39
EMA/OIA	7	7	3
DIRISI	30	39	18
SGA/SID	13	8	43
SGA/SPAC	1	0	5
DGA	2	0	6
TOTAL	198	612	533

Source : SGA/DAR.

Champ : ensemble des postes et des établissements du ministère des armées ayant connu une restructuration en 2019.

Lecture : en 2019, 62 établissements de l'armée de terre ont été réorganisés.

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

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

Nombre d'établissements créés ou densifiés et de postes concernés, par employeur

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	41	133	27
MARINE	42	679	13
AIR	15	272	12
SCA	6	109	280
SSA	23	104	18
SEA	1	0	1
SIMu	7	7	18
EMA/OIA	8	32	1
DRM	5	15	10
DIRISI	18	23	32
SGA/SID	10	2	23
SGA/SPAC	3	0	3
SGA	2	0	4
DGA	7	28	419
DRSD	4	10	21
TOTAL	192	1 414	882

Source: SGA/DAR.

Champ: ensemble des postes et des établissements du ministère des armées ayant connu une restructuration en 2019.

Lecture: en 2019, 41 établissements de l'armée de terre ont été créés ou densifiés.

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

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

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve



Air / © J. Fechter - Armée de l'air

Chapitre 3

LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL

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

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

L'essentiel

Personnel militaire

Effectifs : 205 782 ETPT
Âge moyen : 32,9 ans
Ancienneté moyenne : 11,8 ans

68 122 militaires de carrière,
(33 % de la population militaire)
Âge moyen : 42,3 ans
73 % des officiers ; 48 % des sous-officiers

137 660 militaires sous contrat,
(67 % de la population militaire)
Âge moyen : 28,5 ans
27 % des officiers ; 52 % des sous-officiers ;
100 % des militaires du rang et des volontaires



Personnel civil

Effectifs : 62 512 ETPT
Âge moyen : 46,7 ans
Ancienneté moyenne : 18,5 ans
7,2 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

36 606 titulaires,
(59 % de la population civile)
Âge moyen : 48,2 ans
22 % de cat.A, 31 % de cat.B et 47 % de cat.C

11 962 non titulaires,
(19 % de la population civile)
Âge moyen : 37,4 ans
47 % de niv.I, 13 % de niv.II, 40 % de niv.III

13 944 ouvriers de l'État,
(22 % de la population civile)
Âge moyen : 50,0 ans
76 % d'ouvriers, 16 % de chefs d'équipe et 8 % de TSO



Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Comparaison femme/homme

les chiffres clés

Personnel militaire

Personnel civil

Féminisation par statut

34,3 % des femmes militaires sont de carrière contre 32,9 % des hommes.

72,9 % des femmes civiles sont titulaires, tandis que seuls 49,2 % des hommes civils le sont.

Les femmes représentent 16,7 % des militaires de carrière.

Le statut d'ouvrier de l'État est le moins féminisé : 13,6 % de femmes seulement.

Féminisation par catégorie et par statut

Parmi les officiers de carrière, 13,1 % sont des femmes. Elles sont 18,7 % parmi les sous-officiers de carrière.

Les titulaires de catégorie A (dont A+) comptent 38,1 % de femmes. Elles représentent 39,6 % des effectifs dans la catégorie B et 60,3 % dans la catégorie C. Chez les non titulaires, les femmes sont également surreprésentées dans le niveau le plus bas : elles sont 47,5 % au sein du niveau III.

Âges moyens

	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Officiers	35,3 ans	39,8 ans	Titulaires	48,5 ans	47,9 ans
Sous-officiers	35,2 ans	36,2 ans	Non titulaires	36,4 ans	38,1 ans
Militaires du rang	28,1 ans	27,1 ans	Ouvriers de l'État	52,8 ans	49,5 ans
Volontaires	22,2 ans	21,4 ans			

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

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

3.1.1 — Le personnel militaire sous PMEA

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

En ETPT

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%	
CARRIÈRE	OFFICIERS	3 204	21 165	24 369	11,8
	SOUS-OFFICIERS	8 193	35 560	43 753	21,3
	S/TOTAL	11 397	56 725	68 122	33,1
CONTRAT	OFFICIERS	2 130	6 692	8 822	4,3
	SOUS-OFFICIERS	8 554	39 509	48 063	23,3
	MdR	10 680	68 678	79 358	38,6
	VOLONTAIRES	442	975	1 417	0,7
	S/TOTAL	21 806	115 854	137 660	66,9
S/TOTAL OFFICIERS		5 334	27 857	33 191	16,1
S/TOTAL SOUS-OFFICIERS		16 747	75 069	91 816	44,6
S/TOTAL MdR		10 680	68 678	79 358	38,6
S/TOTAL VOLONTAIRES		442	975	1 417	0,7
TOTAL		33 203	172 579	205 782	100,0

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 24 369 officiers sont militaires de carrière (dont 3 204 femmes), soit 11,8 % des effectifs militaires.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En ETPT

	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MdR	VOL.
	CARRIÈRE	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	CONTRAT	CONTRAT
TERRE	10 582	3 573	16 703	21 981	61 372	466
FEMMES	665	688	2 355	2 570	5 908	47
HOMMES	9 917	2 885	14 348	19 411	55 464	419
MARINE	3 173	1 456	9 479	13 245	7 095	228
FEMMES	226	314	1 085	2 250	1 207	67
HOMMES	2 947	1 142	8 394	10 995	5 888	161
AIR	4 234	2 300	12 794	10 916	9 998	214
FEMMES	533	464	2 658	2 329	3 430	127
HOMMES	3 701	1 836	10 136	8 587	6 568	87
GENDARMERIE*	200	8	1 894	53	0	417
FEMMES	26	3	246	40	0	143
HOMMES	174	5	1 648	13	0	274
SSA	2 323	818	2 678	1 699	0	76
FEMMES	991	459	1 813	1 333	0	49
HOMMES	1 332	359	865	366	0	27
SEA	180	32	165	169	893	0
FEMMES	18	8	14	32	135	0
HOMMES	162	24	151	137	758	0
DGA	1 773	0	0	0	0	0
FEMMES	262	0	0	0	0	0
HOMMES	1 511	0	0	0	0	0
SCA	1 375	461	1	0	0	16
FEMMES	414	150	0	0	0	9
HOMMES	961	311	1	0	0	7
APM	32	0	39	0	0	0
FEMMES	16	0	22	0	0	0
HOMMES	16	0	17	0	0	0
CGA	65	0	0	0	0	0
FEMMES	10	0	0	0	0	0
HOMMES	55	0	0	0	0	0
SID	432	174	0	0	0	0
FEMMES	43	44	0	0	0	0
HOMMES	389	130	0	0	0	0
TOTAL	24 369	8 822	43 753	48 063	79 358	1 417
FEMMES	3 204	2 130	8 193	8 554	10 680	442
HOMMES	21 165	6 692	35 560	39 509	68 678	975
RATIO CARRIÈRE/ CONTRAT	73/27		48/52		0/100	0/100

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 665 femmes sont officiers de carrière dans l'armée de terre.

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

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

En ETPT

	CARRIÈRE	CONTRAT	TOTAL	RATIO CARRIÈRE / CONTRAT
TERRE	27 285	87 392	114 677	24/76
FEMMES	3 020	9 213	12 233	25/75
HOMMES	24 265	78 179	102 444	24/76
MARINE	12 652	22 024	34 676	36/64
FEMMES	1 311	3 838	5 149	25/75
HOMMES	11 341	18 186	29 527	38/62
AIR	17 028	23 428	40 456	42/58
FEMMES	3 191	6 350	9 541	33/67
HOMMES	13 837	17 078	30 915	45/55
GENDARMERIE*	2 094	478	2 572	81/19
FEMMES	272	186	458	59/41
HOMMES	1 822	292	2 114	86/14
SSA	5 001	2 593	7 594	66/34
FEMMES	2 804	1 841	4 645	60/40
HOMMES	2 197	752	2 949	74/26
SEA	345	1 094	1 439	24/76
FEMMES	32	175	207	15/85
HOMMES	313	919	1 232	25/75
DGA	1 773	0	1 773	100/0
FEMMES	262	0	262	100/0
HOMMES	1 511	0	1 511	100/0
SCA	1 376	477	1 853	74/26
FEMMES	414	159	573	72/28
HOMMES	962	318	1 280	75/25
APM	71	0	71	100/0
FEMMES	38	0	38	100/0
HOMMES	33	0	33	100/0
CGA	65	0	65	100/0
FEMMES	10	0	10	100/0
HOMMES	55	0	55	100/0
SID	432	174	606	71/29
FEMMES	43	44	87	49/51
HOMMES	389	130	519	75/25
TOTAL	68 122	137 660	205 782	33/67
FEMMES	11 397	21 806	33 203	34/66
HOMMES	56 725	115 854	172 579	33/67

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 3 020 femmes militaires sont de carrière dans l'armée de terre.

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

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En ETPT

	CARRIÈRE		CONTRAT		VOLONTAIRE		TOTAL		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H		
OFFICIERS	GÉNÉRAL/AMIRAL*	61	583	0	0	0	0	61	583	644
	COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	214	2512	18	17	0	0	232	2529	2761
	LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	445	4897	29	46	0	0	474	4943	5417
	COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	964	4353	159	361	0	0	1123	4714	5837
	CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	1 028	6041	653	2499	0	0	1 681	8 540	10 221
	LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	443	2 620	503	1 307	0	0	946	3 927	4 873
	SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	8	34	264	994	0	0	272	1 028	1 300
	ASPIRANT	30	99	373	1 148	80	87	483	1 334	1 817
	ÉLÈVE OFFICIER	11	26	131	320	0	0	142	346	488
S/TOTAL	3 204	21 165	2 130	6 692	80	87	5 414	27 944	33 358	
SOUS-OFFICIERS	MAJOR	1 175	3 054	119	93	0	0	1 294	3 147	4 441
	ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 681	13 214	852	544	0	0	3 533	13 758	17 291
	ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	2 732	13 384	151	953	0	0	2 883	14 337	17 220
	SERGENT-CHEF/MAÎTRE	1 513	5 355	2 158	11 348	0	0	3 671	16 703	20 374
	SERGENT/SECOND MAÎTRE	92	553	4 858	25 542	25	17	4 975	26 112	31 087
	ÉLÈVE SOUS-OFFICIER	0	0	416	1 029	0	0	416	1 029	1 445
S/TOTAL	8 193	35 560	8 554	39 509	25	17	16 772	75 086	91 858	
MDR	CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	0	0	4 624	23 960	38	61	4 662	24 021	28 683
	CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	0	0	2 042	16 796	59	107	2 101	16 903	19 004
	SOLDAT/MATELOT BREVETÉ**	0	0	3 981	27 798	240	703	4 221	28 501	32 722
	ÉLÈVE MILITAIRE DU RANG/MOUSSE	0	0	33	124	0	0	33	124	157
	S/TOTAL	0	0	10 680	68 678	337	871	11 017	69 549	80 566
TOTAL	11 397	56 725	21 364	114 879	442	975	33 203	172 579	205 782	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 61 généraux ou amiraux féminins sont militaires de carrière.

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

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

Répartition des volontaires, par catégorie et par gestionnaire

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	TOTAL	%
TERRE	0	0	466	466	32,9
MARINE	103	0	125	228	16,1
AIR	37	13	164	214	15,1
GENDARMERIE*	3	20	394	417	29,4
SSA	8	9	59	76	5,4
SCA	16	0	0	16	1,1
TOTAL	167	42	1 208	1 417	100,0
%	11,8	3,0	85,2	100,0	

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

Champ : ensemble des volontaires sous PMEAs du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, l'armée de terre compte 466 volontaires militaires du rang.

* Uniquement les gendarmes placés sous PMEAs du ministère des armées en 2019.

NB : Pas de volontaire au SEA, DGA, APM, CGA et SID.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

3.1.2 — Le personnel civil sous PME A

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

En ETPT

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
TITULAIRES	CAT. A (DONT A+)	3075	4988	8063	12,9
	CAT. B	4451	6779	11 230	18,0
	CAT. C	10436	6877	17313	27,7
	S/TOTAL	17962	18 644	36 606	58,6
NON TITULAIRES	Niv. I	2031	3649	5680	9,1
	Niv. II	469	1 035	1 504	2,4
	Niv. III	2268	2 510	4 778	7,6
	S/TOTAL	4768	7 194	11 962	19,1
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	1 617	8993	10610	17,0
	CHEF D'ÉQUIPE	152	2014	2 166	3,4
	TSO	126	1 042	1 168	1,9
	S/TOTAL	1 895	12 049	13 944	22,3
S/TOTAL CAT. A/Niv. I		5 106	8 637	13 743	22,0
S/TOTAL CAT. B/Niv. II		4 920	7 814	12 734	20,4
S/TOTAL CAT. C/Niv. III		12 704	9 387	22 091	35,3
S/TOTAL OUVRIERS DE L'ÉTAT		1 895	12 049	13 944	22,3
TOTAL		24 625	37 887	62 512	100,0

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 3 075 titulaires de catégorie A (dont A+) sont des femmes.

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

En ETPT

FILIÈRE	CAT.	GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ADMINISTRATIVE	A	ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL ET ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE OCCUPANT DES EMPLOIS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET DIRIGEANT (EMPLOIS SPÉCIFIQUES DE DÉTACHEMENT)	27	43	70
		ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE (HORS CEUX OCCUPANT DES EMPLOIS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET DIRIGEANT)	31	96	127
		ADMINISTRATEUR CIVIL	30	47	77
		CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	30	24	54
		ATTACHÉ HORS CLASSE	65	77	142
		ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	310	389	699
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	910	838	1 748
	B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	961	390	1 351
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	909	507	1 416
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1 540	838	2 378
	C	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1 ^{RE} CLASSE	2 964	502	3 466
		ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2 ^E CLASSE	3 952	1 384	5 336
		ADJOINT ADMINISTRATIF	1 293	226	1 519
	S/TOTAL FILIÈRE ADMINISTRATIVE			13 022	5 361
TECHNIQUE	A	CONSEILLER TECHNIQUE DE DÉFENSE	12	80	92
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS HORS CLASSE	13	169	182
		INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	194	1 035	1 229
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	400	1 609	2 009
	B	CONTRÔLEUR SPÉCIALISÉ DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	11	57	68
		CONTRÔLEUR SPÉCIALISÉ DE CLASSE SUPÉRIEURE	13	65	78
		CONTRÔLEUR SPÉCIALISÉ DE CLASSE NORMALE	32	157	189
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 1 ^{RE} CLASSE	229	1 326	1 555
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 ^E CLASSE	287	1 630	1 917
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 ^E CLASSE	192	1 696	1 888

...

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Reserve

FILIÈRE	CAT.	GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TECHNIQUE (SUITE)	C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL 1 ^{RE} CLASSE	88	522	610
		AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL 2 ^E CLASSE	1 034	3 685	4 719
		AGENT TECHNIQUE	158	237	395
		AGENT PRINCIPAL DES SERVICES TECHNIQUES DE 1 ^{RE} CATÉGORIE	0	7	7
		AGENT PRINCIPAL DES SERVICES TECHNIQUES DE 2 ^E CATÉGORIE	1	5	6
	S/TOTAL FILIÈRE TECHNIQUE			2 664	12 280
ENSEIGNEMENT	A	MAÎTRE DE CONFÉRENCE	4	36	40
		PROFESSEUR AGRÉGÉ	61	106	167
		PROFESSEUR CERTIFIÉ	157	189	346
	S/TOTAL FILIÈRE ENSEIGNEMENT			222	331
SOCIALE	A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	86	7	93
	A*	ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	31	1	32
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	435	16	451
	S/TOTAL FILIÈRE SOCIALE			552	24
PARAMÉDICALE	A	CADRE SUPÉRIEUR DE SANTÉ PARAMÉDICAL CIVIL DE LA DÉFENSE	0	2	2
		CADRE DE SANTÉ CIVIL DE CLASSE NORMALE	13	12	25
		PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE SUPÉRIEURE	30	9	39
		PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE NORMALE	54	11	65
		INFIRMIER HORS CLASSE DE LA DÉFENSE	9	2	11
		INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE SUPÉRIEURE	12	4	16
		INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE NORMALE	19	3	22
		INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX DE 1 ^{ER} GRADE	71	11	82
	INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX DE 2 ^E GRADE	4	1	5	
	B	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE SUPÉRIEURE	65	38	103
		TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE NORMALE	142	29	171
	C	AIDE-SOIGNANT CIVIL CLASSE EXCEPTIONNELLE DE LA DÉFENSE	176	20	196
		AIDE-SOIGNANT CIVIL DE LA DÉFENSE	512	65	577
		AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS DE CLASSE SUPÉRIEURE	92	17	109
		AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS DE CLASSE NORMALE	157	33	190
		S/TOTAL FILIÈRE PARAMÉDICALE			1 356

...

* En février 2019, les assistants principaux de service social et les assistants de service social ont fait l'objet d'une requalification de la catégorie B vers la catégorie A.

En ETPT

FILÈRE	CAT.	GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
AUTRES	A	CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	21	11	32	
		CHARGÉ D'ÉTUDE DOCUMENTAIRE	16	15	31	
		AUTRES*	70	147	217	
	B	BIBLIOTHÉCAIRE ADJOINT SPÉCIALISÉ ET ASSISTANT DE BIBLIOTHÈQUE	18	5	23	
		AUTRES**	12	39	51	
	C	AUTRES**	9	174	183	
	S/TOTAL AUTRES FILIÈRES			146	391	537
	S/TOTAL CAT. A			3075	4988	8063
	S/TOTAL CAT. B			4451	6779	11230
S/TOTAL CAT. C			10436	6877	17313	
TOTAL			17962	18644	36606	

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

Champ: ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées en 2019.

Lecture: en 2019, 21 femmes titulaires de catégorie A sont conservateurs du patrimoine.

* Ingénieurs des travaux maritimes, agents du trésor, conservateurs de bibliothèque, conseillers principaux d'éducation, maîtres assistants, personnels de direction, professeurs de chaire, professeurs des écoles, professeurs EPS, professeurs de lycée professionnel, professeurs d'université, traducteurs...

** Agents du trésor...

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En ETPT

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
84-16* (HORS ICT, TCT ET VACATAIRES)	1 567	1 385	2 952
ICT	1 083	2 054	3 137
TCT	151	464	615
VACATAIRES	436	225	661
SOUS-TOTAL	3 237	4 128	7 365
D49	14	17	31
BERKANI	36	44	80
BOE	34	32	66
PRL	307	799	1 106
APPRENTIS	575	813	1 388
AUTRES CONTRACTUELS**	565	1 361	1 926
TOTAL	4 768	7 194	11 962

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PME A du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 1 567 agents non titulaires 84-16 (hors ICT, TCT et vacataires) sont des femmes.

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

** PPE (poste permanent à l'étranger), Forces françaises et éléments civils stationnés en Allemagne, agents équipement, fonctionnaires détachés, DGSE...

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

Le personnel non titulaire relevant de la loi n° 84-16 est recruté sur des emplois permanents ou des emplois temporaires (cas des vacataires, notamment). Les tableaux qui suivent proposent la situation des effectifs en décembre 2019, selon l'article ou le décret de référence.

Répartition du personnel civil non titulaire relevant de la loi n° 84-16, par type de besoin et par sexe

• Emplois permanents

En effectifs physiques

	CDI			CDD			TOTAL
	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	
ARTICLE 3-1	0	0	0	6	4	10	10
ARTICLE 4-1	1 082	3 143	4 225	378	558	936	5 161
ARTICLE 4-2	71	79	150	361	306	667	817
ARTICLE 6	19	15	34	12	27	39	73
ARTICLE 6-QUINQUIES	0	0	0	534	280	814	814
ARTICLE 45	0	2	2	5	13	18	20
TOTAL	1 172	3 239	4 411	1 296	1 188	2 484	6 895

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire relevant de la loi n° 84-16 sur emploi permanent sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

Lecture : en décembre 2019, 1 082 femmes non titulaires sont employées en contrat à durée indéterminée au titre de l'article 4-1 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

• Emplois temporaires

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ARTICLE 6-QUATER	29	5	34
ARTICLE 6-QUINQUIES (ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL)	66	21	87
ARTICLE 6-SEXIES	308	134	442
AUTRES*	39	19	58
TOTAL	442	179	621

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire relevant de la loi n° 84-16 sur emploi temporaire sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

Lecture : en décembre 2019, 29 femmes non titulaires sont employées sur un emploi temporaire au titre de l'article 6-quater de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

* Forces françaises et éléments civils stationnés en Allemagne, agents de l'équipement et fonctionnaires détachés.

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

En ETPT

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
OUVRIER	OUVRIER HORS CATÉGORIE D	2	58	60
	OUVRIER HORS CATÉGORIE C	9	93	102
	OUVRIER HORS CATÉGORIE B	79	782	861
	OUVRIER HORS CATÉGORIE A	108	925	1 033
	OUVRIER HORS GROUPE	495	2 068	2 563
	OUVRIER GROUPE VII	551	2 514	3 065
	OUVRIER GROUPE VI	373	2 552	2 925
	OUVRIER GROUPE V	0	1	1
CHEF D'ÉQUIPE	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE C	0	32	32
	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE B	7	271	278
	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE A	11	223	234
	CHEF D'ÉQUIPE HORS GROUPE	53	776	829
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VII	62	556	618
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VI	19	156	175
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T7	3	35	38
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T6 BIS	15	186	201
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T6	27	282	309
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T5 BIS	54	381	435
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T5	10	65	75
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T4	11	59	70
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T3	3	5	8
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T2	3	29	32
TOTAL	1 895	12 049	13 944	

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

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 2 femmes civiles sont ouvriers hors catégorie D.

3.2 — L'ÂGE DU PERSONNEL

3.2.1 — Le personnel militaire sous PMEa

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

En années

	CARRIÈRE			CONTRAT			ENSEMBLE		
	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	38,7	42,7	42,2	30,6	31,3	31,1	35,3	39,8	39,1
SOUS-OFFICIERS	40,6	42,8	42,4	30,2	30,4	30,3	35,2	36,2	36,0
MdR	-	-	-	28,1	27,1	27,2	28,1	27,1	27,2
VOLONTAIRES	-	-	-	22,2	21,4	21,6	22,2	21,4	21,6
ENSEMBLE	40,1	42,7	42,3	29,0	28,3	28,5	32,7	33,0	32,9

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

Champ: ensemble du personnel militaire sous PMEa du ministère des armées en décembre 2019.

Lecture: en décembre 2019, les femmes officiers de carrière ont en moyenne 38,7 ans.

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

En années

	CARRIÈRE			CONTRAT			ENSEMBLE		
	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	38	44	43	29	30	30	34	40	39
SOUS-OFFICIERS	40	42	41	30	30	30	35	36	36
MdR	-	-	-	26	25	25	26	25	25
VOLONTAIRES	-	-	-	22	21	21	22	21	21
ENSEMBLE	39	42	42	28	27	27	32	31	31

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

Champ: ensemble du personnel militaire sous PMEa du ministère des armées en décembre 2019.

Lecture: en décembre 2019, 50 % des femmes officiers de carrière ont 38 ans ou plus.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

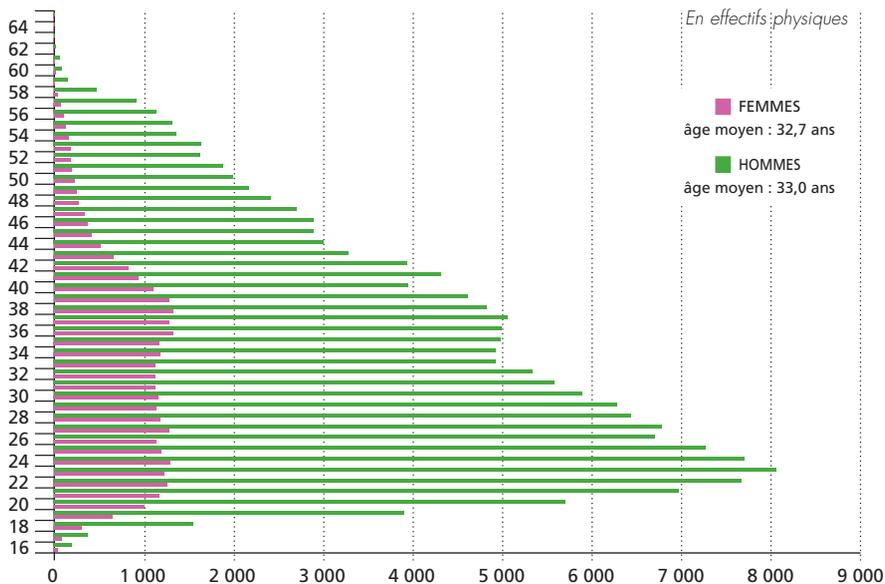
Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

Pyramide des âges du personnel militaire

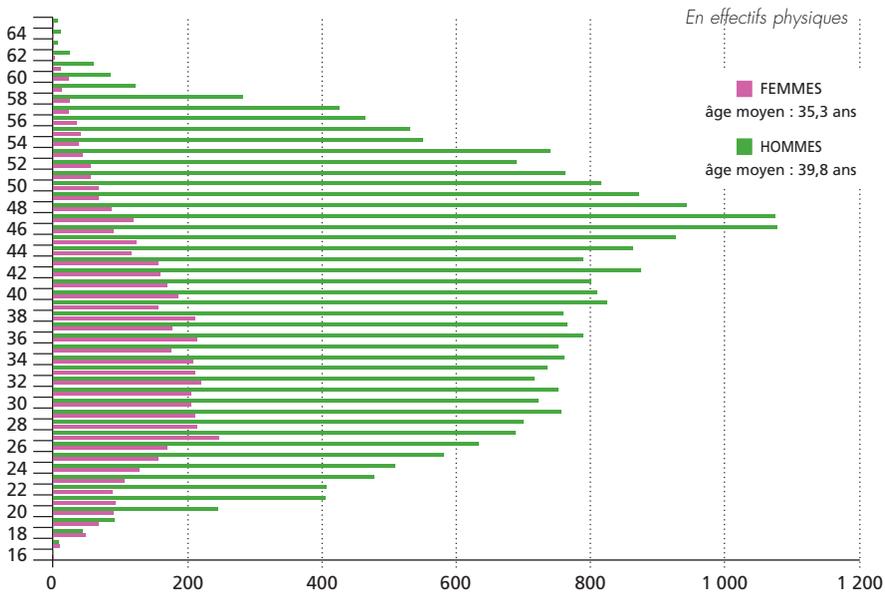


Âge moyen des militaires : 32,9 ans

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en décembre 2019.

Pyramide des âges des officiers

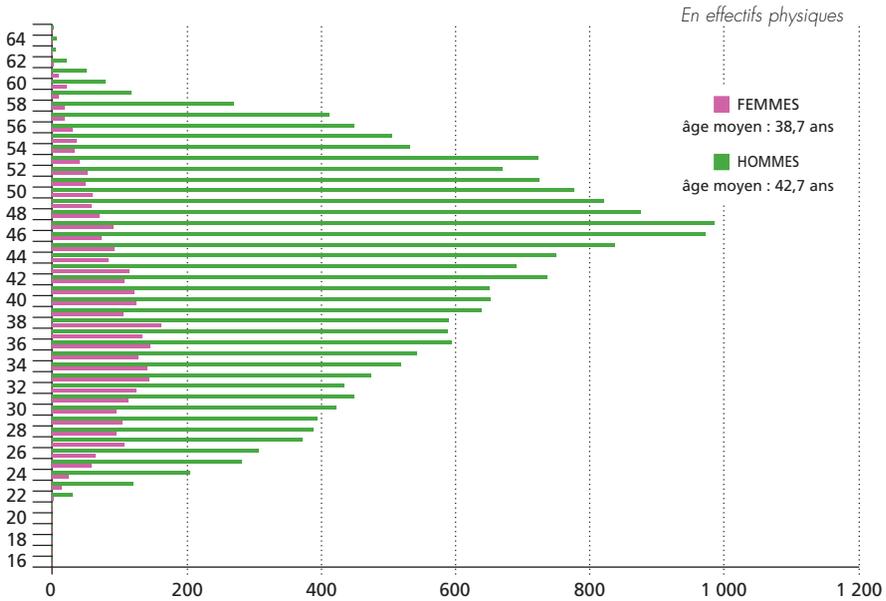


Âge moyen des officiers : 39,1 ans

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

Champ : ensemble des officiers sous PME A du ministère des armées en décembre 2019.

Pyramide des âges des officiers de carrière

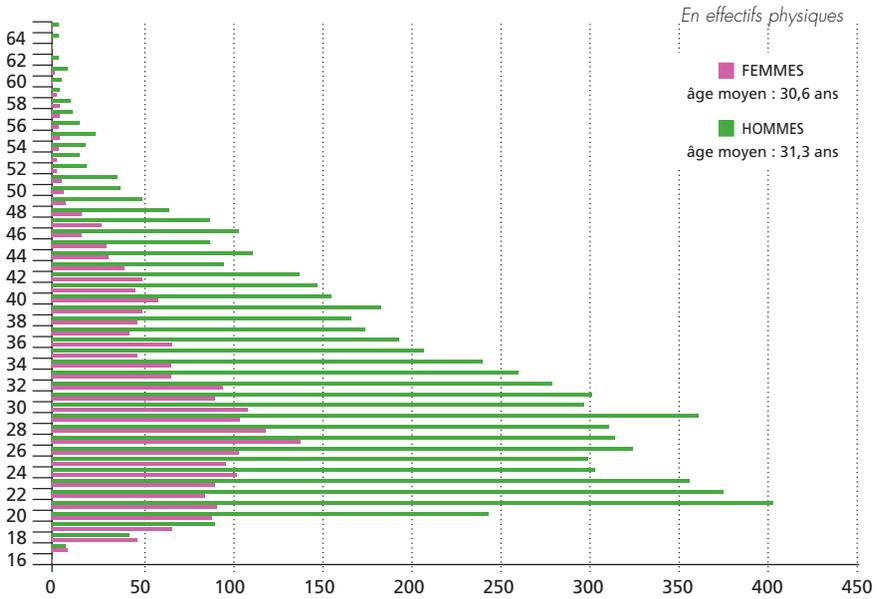


Âge moyen des officiers de carrière : 42,2 ans

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

Champ : ensemble des officiers de carrière sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

Pyramide des âges des officiers sous contrat



Âge moyen des officiers sous contrat : 31,1 ans

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

Champ : ensemble des officiers sous contrat sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

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

Effectifs ministériels

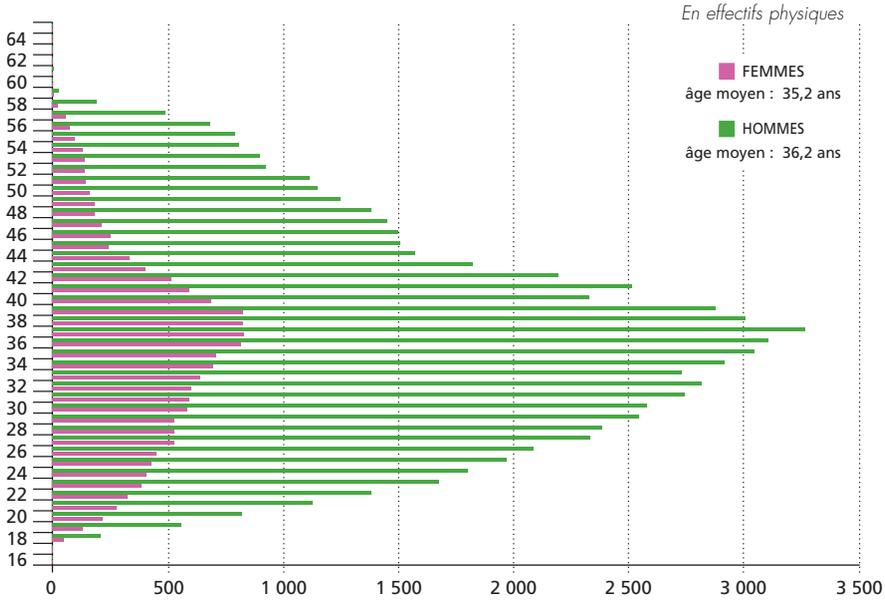
Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Pyramide des âges des sous-officiers



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

Champ : ensemble des sous-officiers sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

Formation

Reconversion

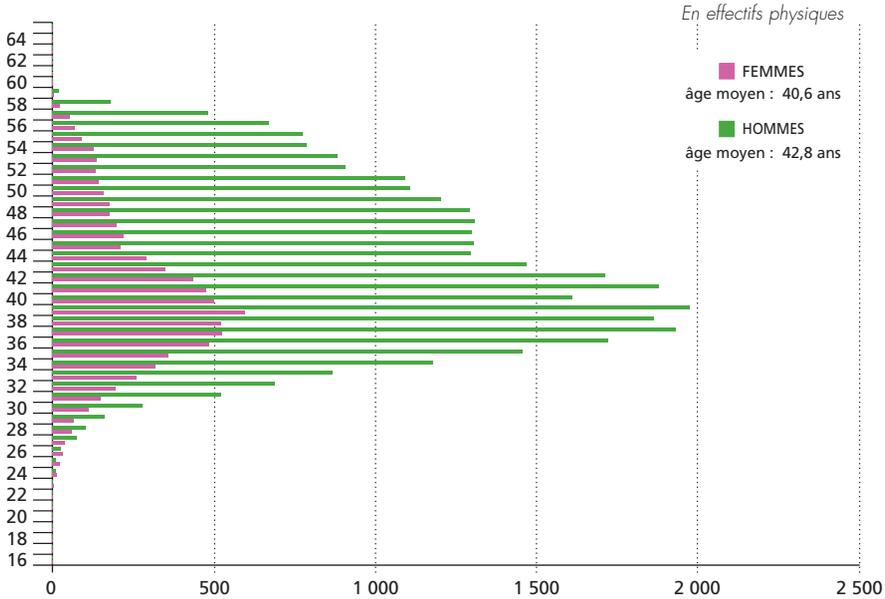
Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

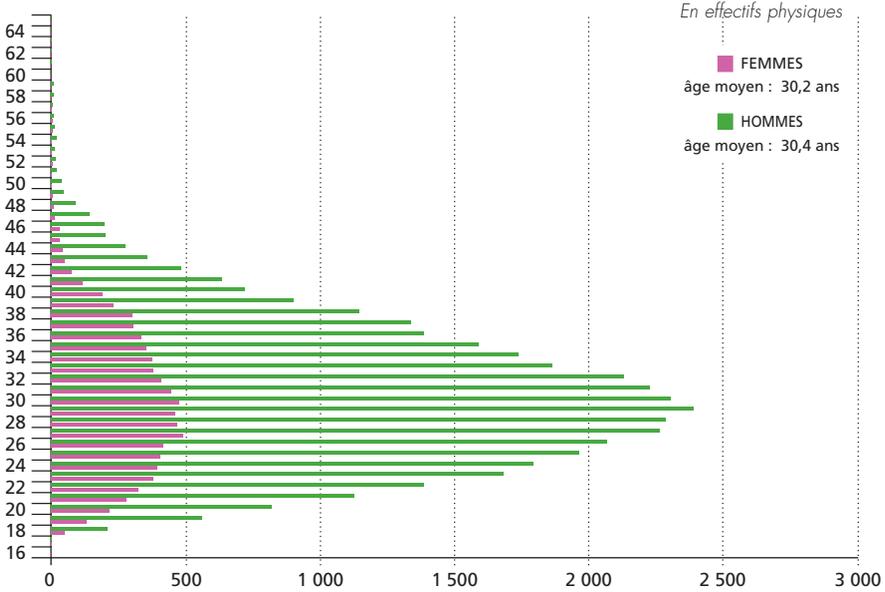
Pyramide des âges des sous-officiers de carrière



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

Champ : ensemble des sous-officiers de carrière sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

Pyramide des âges des sous-officiers sous contrat

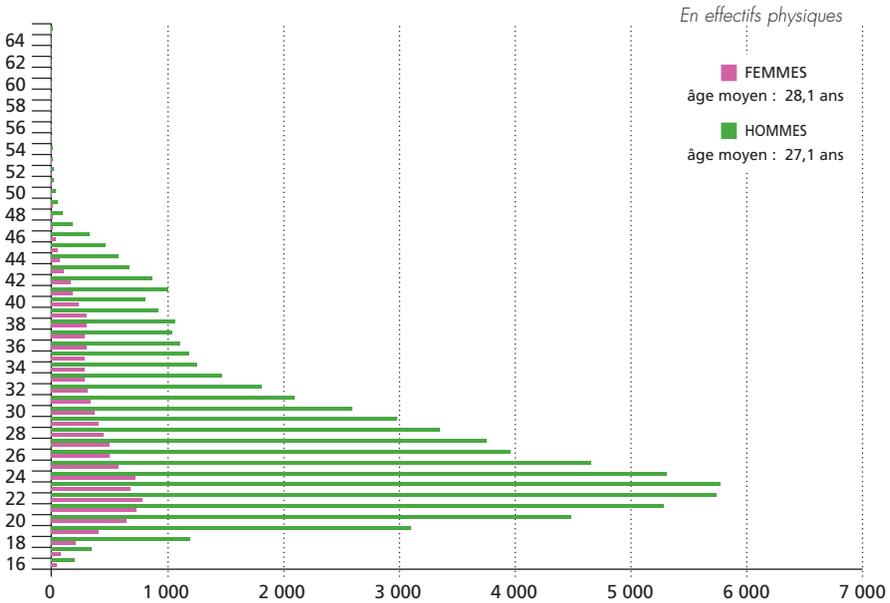


Âge moyen des sous-officiers sous contrat : 30,3 ans

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

Champ : ensemble des sous-officiers sous contrat sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

Pyramide des âges des militaires du rang



Âge moyen des militaires du rang : 27,2 ans

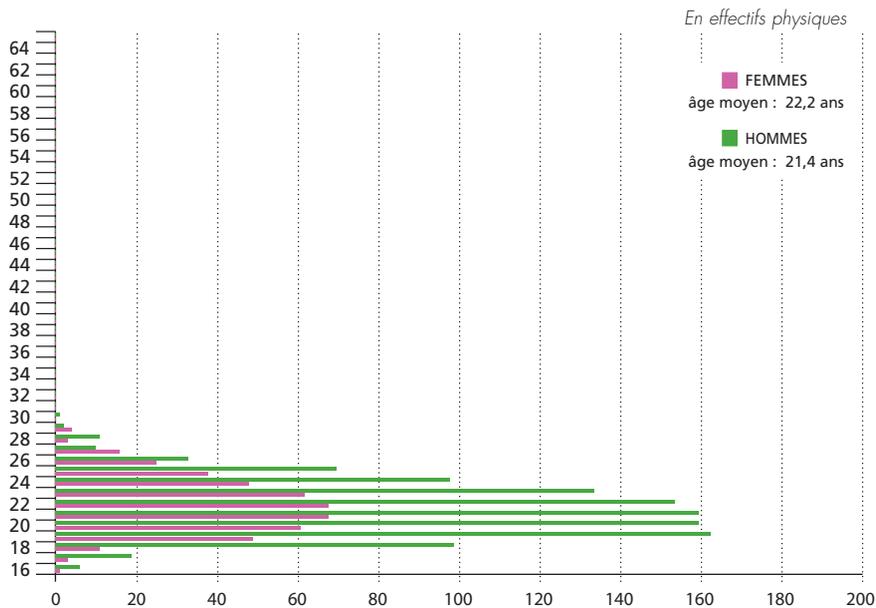
Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP.

Champ : ensemble des militaires du rang sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

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

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

Pyramide des âges des volontaires



Âge moyen des volontaires : 21,6 ans

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

Champ : ensemble des volontaires sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

3.2.2 — Le personnel civil sous PME A

Âge moyen par statut, par catégorie et par sexe

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TITULAIRES	CAT. A (DONT A+)	46,2	49,2	48,0
	CAT. B	49,3	48,5	48,8
	CAT. C	48,9	46,5	47,9
	S/ENSEMBLE	48,5	47,9	48,2
NON TITULAIRES	Niv. I	39,2	41,3	40,6
	Niv. II	37,3	39,5	38,9
	Niv. III	33,0	29,1	31,0
	S/ENSEMBLE	36,4	38,1	37,4
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	52,8	48,2	48,9
	CHEF D'ÉQUIPE	55,5	54,5	54,6
	TSO	49,4	50,6	50,4
	S/ENSEMBLE	52,8	49,5	50,0
ENSEMBLE	46,8	46,6	46,7	

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées en décembre 2019.

Lecture : en décembre 2019, les femmes civiles de catégorie A (dont A+) ont en moyenne 46,2 ans.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Âge médian par statut, par catégorie et par sexe

En années

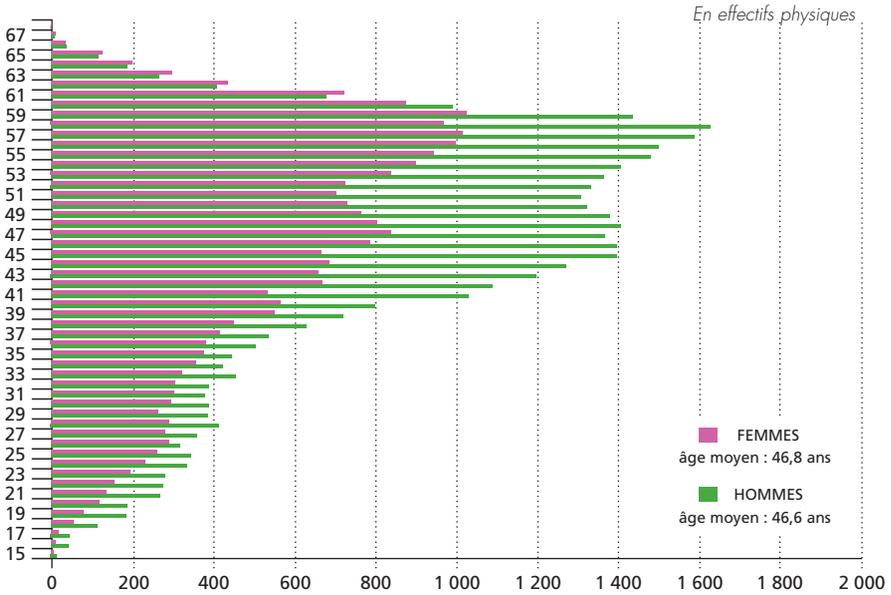
		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TITULAIRES	CAT. A (DONT A+)	46	50	49
	CAT. B	50	49	49
	CAT. C	50	46	48
	S/ENSEMBLE	49	48	49
NON TITULAIRES	Niv. I	37	40	39
	Niv. II	35	40	38
	Niv. III	27	23	24
	S/ENSEMBLE	34	37	36
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	55	51	52
	CHEF D'ÉQUIPE	56	56	56
	TSO	51	52	52
	S/ENSEMBLE	54	52	53
ENSEMBLE		48	48	48

Source: DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées en décembre 2019.

Lecture: en décembre 2019, 50 % des femmes civiles de catégorie A (dont A+) ont 46 ans ou plus.

Pyramide des âges du personnel civil

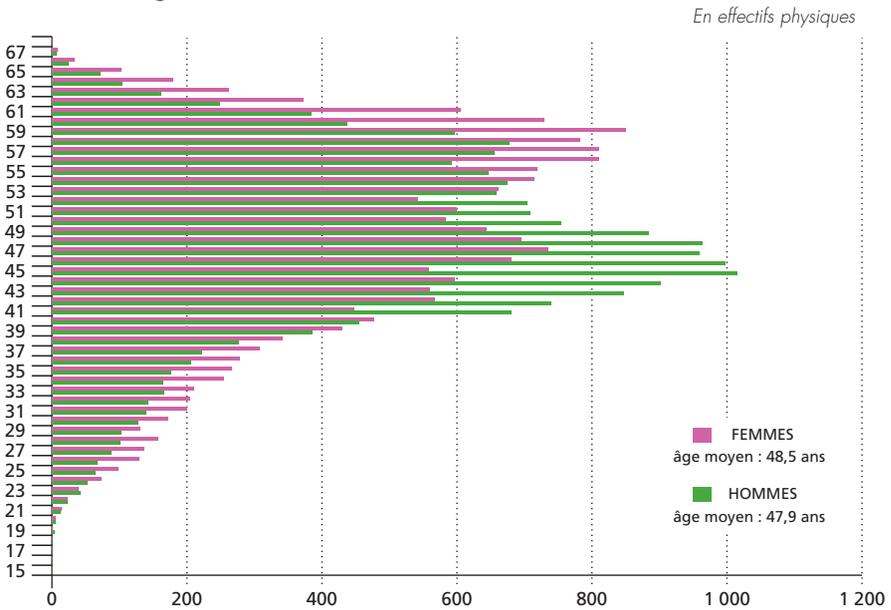


Âge moyen du personnel civil : 46,7 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

Pyramide des âges des titulaires



Âge moyen des titulaires : 48,2 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

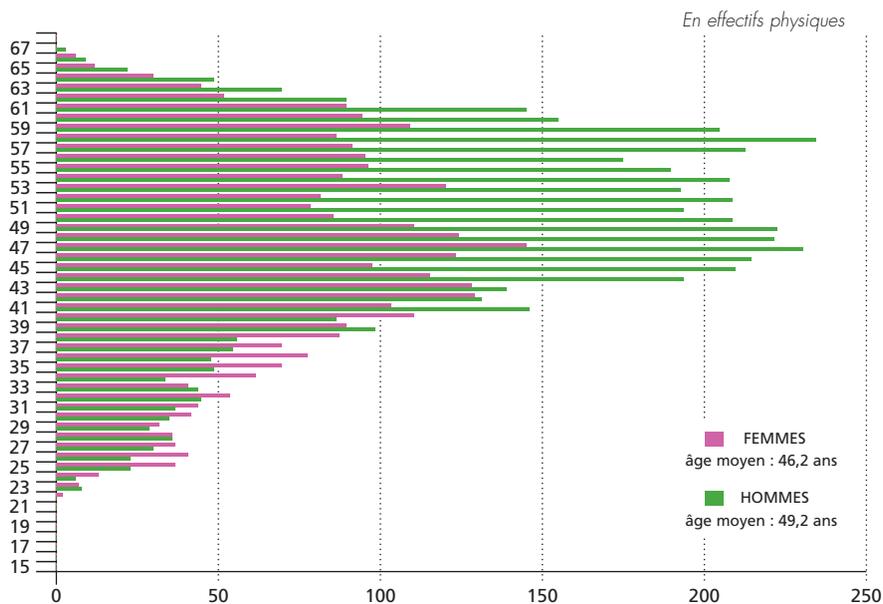
Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

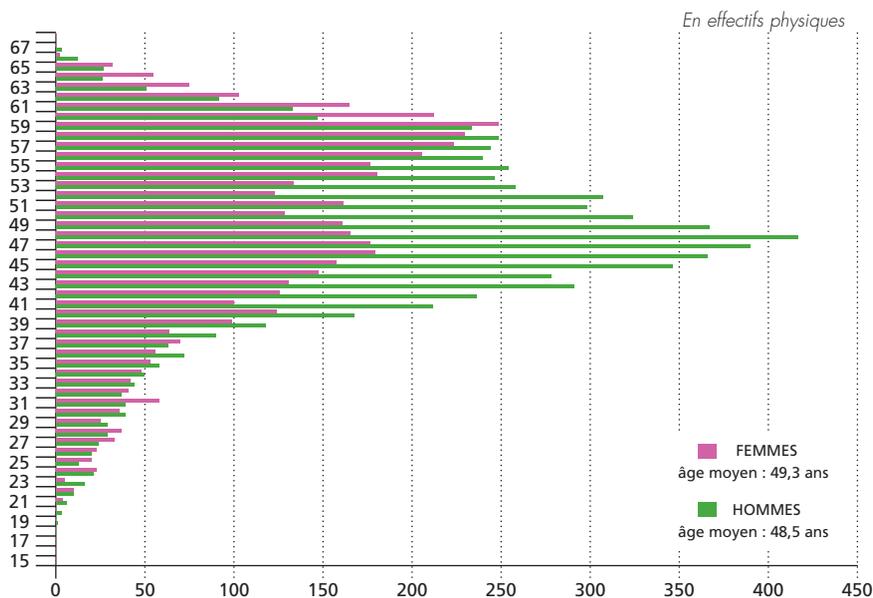
Pyramide des âges des titulaires de catégorie A (dont A+)



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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie A (dont A+) sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

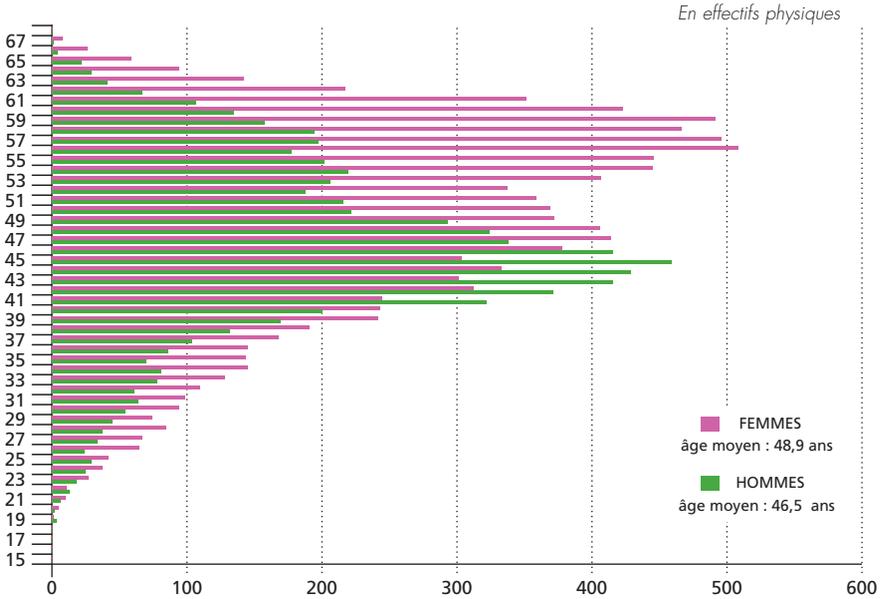
Pyramide des âges des titulaires de catégorie B



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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie B sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

Pyramide des âges des titulaires de catégorie C

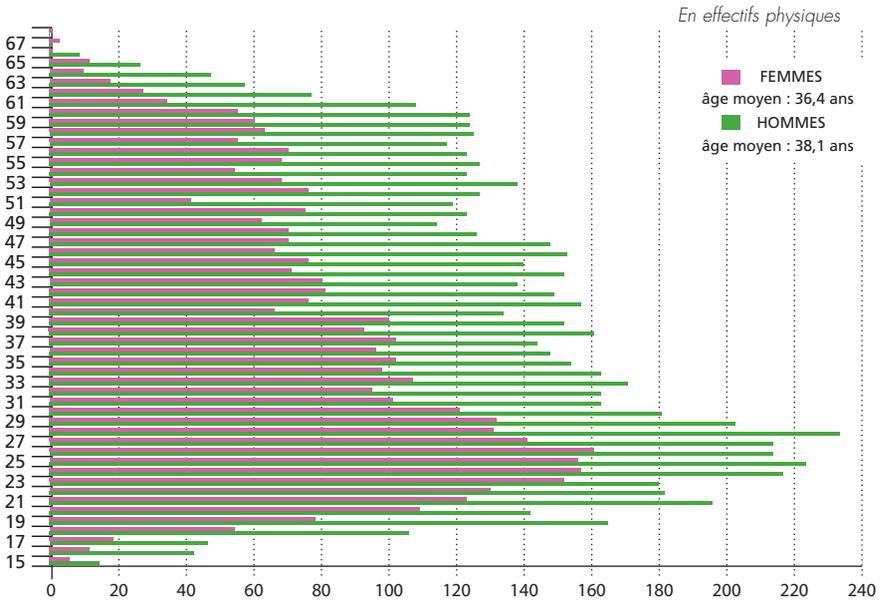


Âge moyen des titulaires de catégorie C : 47,9 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie C sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

Pyramide des âges des non titulaires



Âge moyen des non titulaires : 37,4 ans

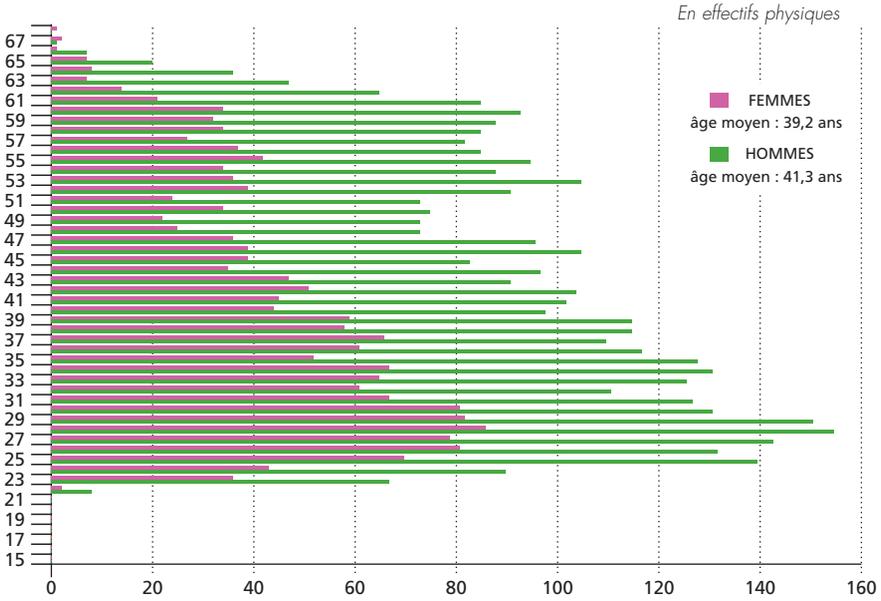
Source : DRH-MD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

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

Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel

Pyramide des âges des non titulaires de niveau I



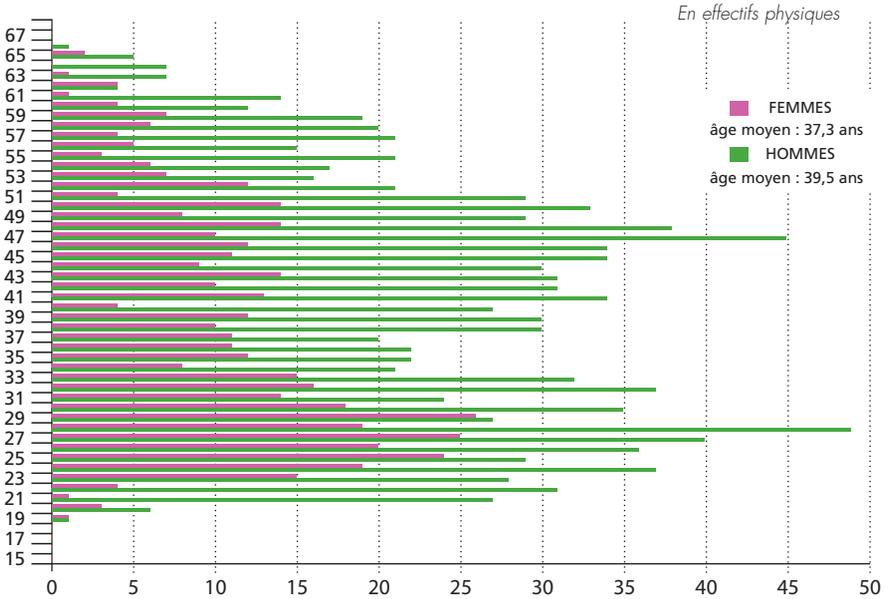
Âge moyen des non titulaires de niveau I : 40,6 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire de niveau I sous PME A du ministère des armées en décembre 2019.

Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concertation et dialogue social
Politique sociale

Pyramide des âges des non titulaires de niveau II



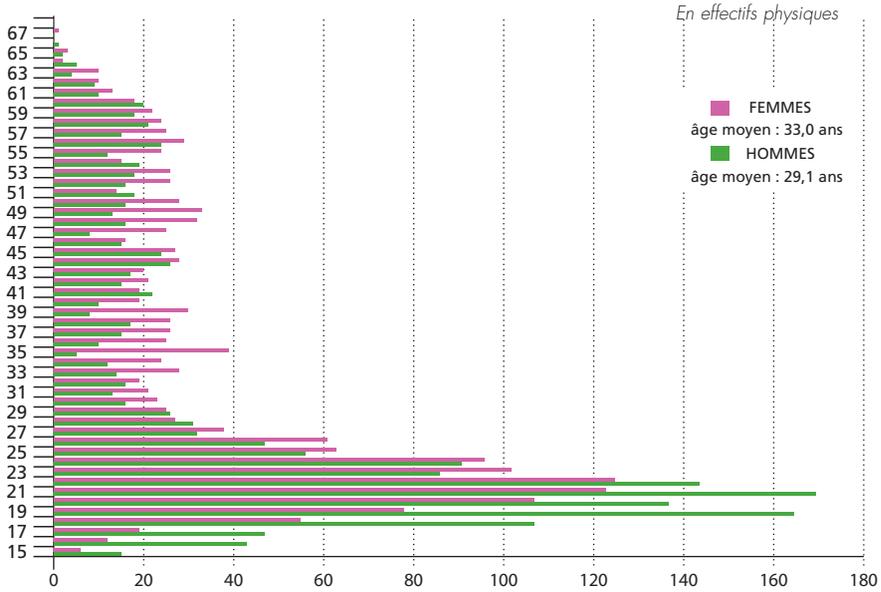
Âge moyen des non titulaires de niveau II : 38,9 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire de niveau II sous PME A du ministère des armées en décembre 2019.

Réserve

Pyramide des âges des non titulaires de niveau III

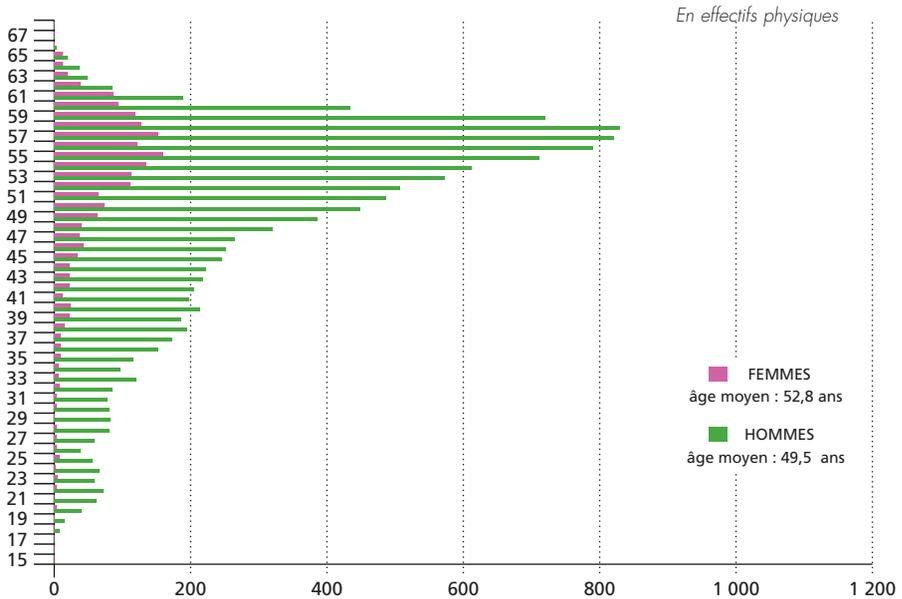


Âge moyen des non titulaires de niveau III : 31,0 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire de niveau III sous PMEAs du ministère des armées en décembre 2019.

Pyramide des âges des ouvriers de l'État



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

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

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEAs du ministère des armées en décembre 2019.

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

Effectifs
ministériels

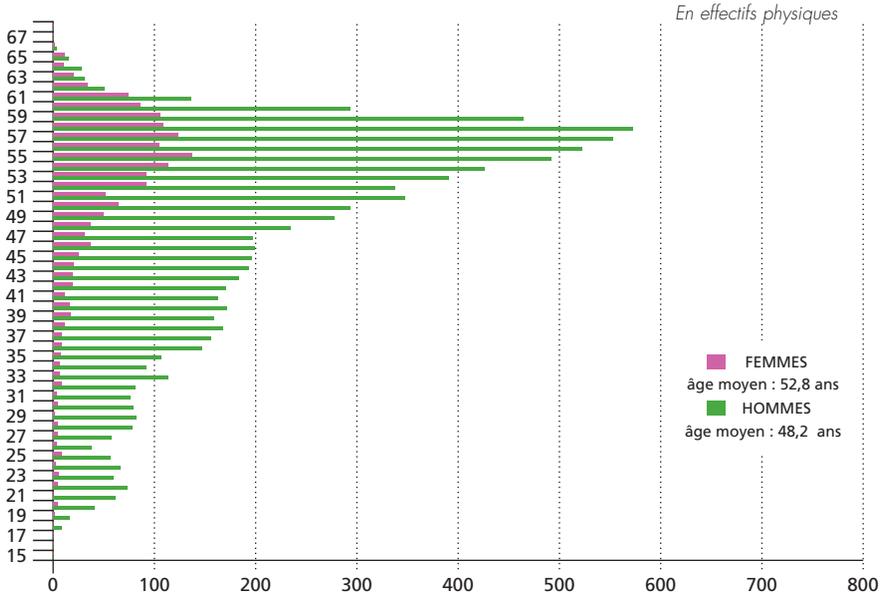
Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Pyramide des âges des ouvriers



Âge moyen des ouvriers : 48,9 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

Formation

Reconversion

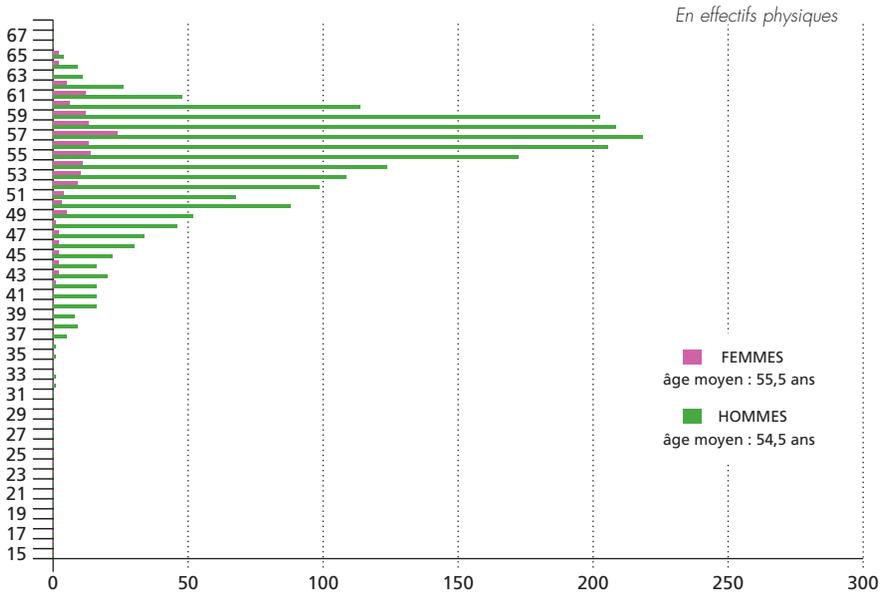
Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Pyramide des âges des chefs d'équipe

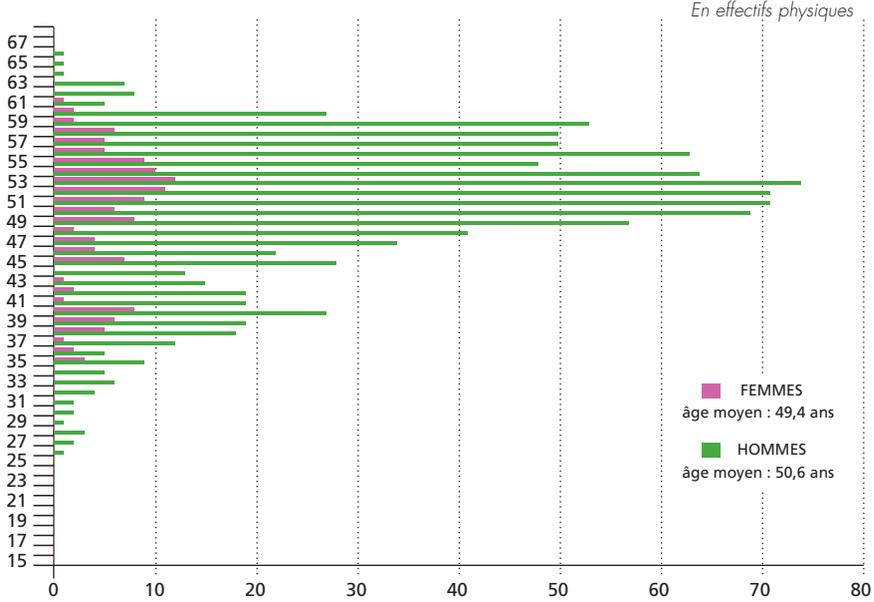


Âge moyen des chefs d'équipe : 54,6 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil chef d'équipe sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

Pyramide des âges des techniciens à statut ouvrier (TSO)



Âge moyen des techniciens à statut ouvrier : 50,4 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil technicien à statut ouvrier sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

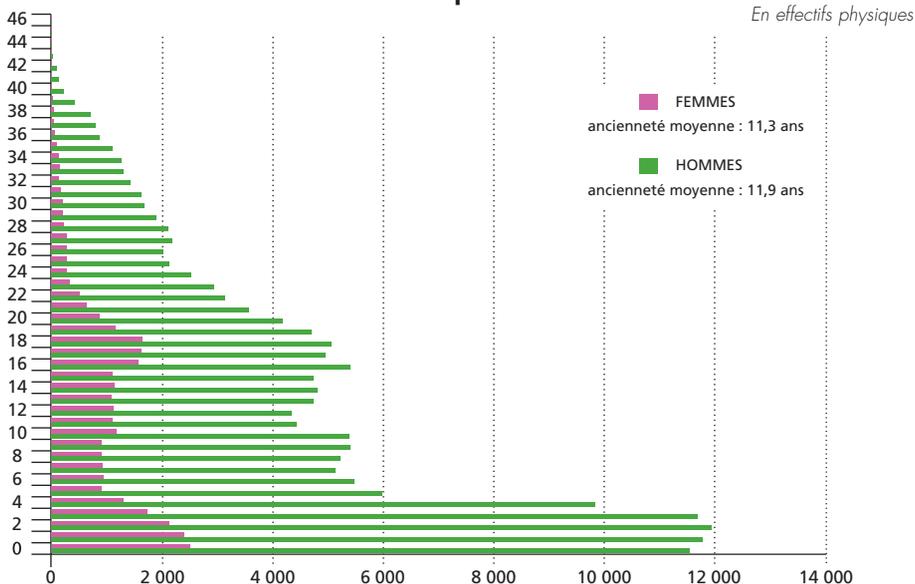
Effectifs ministériels
 Flux de personnel
 Caractéristiques du personnel
 Parcours professionnels
 Dépenses liées au personnel
 Formation
 Reconversion
 Conditions de travail
 Concertation et dialogue social
 Politique sociale
 Réserve

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

3.3 – LA DURÉE DE SERVICE

3.3.1 – Le personnel militaire sous PMEA

Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire



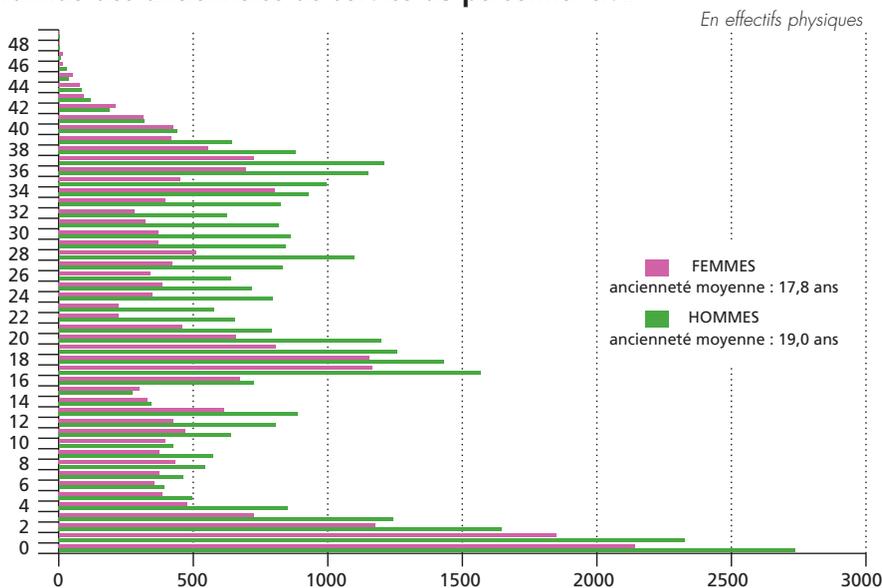
Ancienneté moyenne du personnel militaire : 11,8 ans

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

3.3.2 – Le personnel civil sous PMEA

Pyramide des anciennetés de service du personnel civil



Ancienneté moyenne du personnel civil : 18,5 ans

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019.

3.4 — LA POLITIQUE D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP ⁽¹⁾

La direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) définit la politique ministérielle en matière de handicap, dont la mise en œuvre est déclinée dans un plan triennal permettant le recrutement et le maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap.

Le sixième plan handicap et inclusion 2019-2021 s'articule autour de six axes :

- le recrutement ;
- l'optimisation des délais et la maîtrise des ressources pour aménager les postes de travail ;
- la prise en compte de la fatigue des personnes en situation de handicap ;
- la meilleure intégration des personnes en situation de handicap ;
- l'incitation à la mobilité et l'accompagnement au parcours professionnel ;
- l'accessibilité (cadre bâti, numérique, téléphonique).

Pour mener à bien la politique d'accompagnement des personnes en situation de handicap, le ministère des armées bénéficie pour une partie du soutien financier du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Au titre des années 2019-2021 ce soutien se traduit par la signature d'une nouvelle convention triennale d'un montant de 2,8 M€ complétés par 2,8 M€ de fonds propres ministériels.

La délégation nationale du handicap du ministère des armées s'appuie sur un réseau de 7 délégués régionaux et de 120 « relais handicap » au plus près des agents. En outre, son action s'inscrit dans le cadre d'un échange permanent de bonnes pratiques interministérielles.

Au titre de l'année 2019, 292 agents ont bénéficié d'un aménagement de leur environnement professionnel et/ou d'aides favorisant leurs conditions de travail, pour un montant global de 1 375 019 € dont :

- 179 actions au titre de l'aménagement de leur poste de travail, pour un montant de 292 094 € ;
- 500 actions au titre de l'amélioration des conditions de vie (prothèses, orthèses, fauteuils roulants, transports, véhicules personnels, auxiliaires de vie) pour un montant de 727 835 € ;
- 3 actions au titre des interprètes en langue des signes et transpositeurs pour un montant de 3 726 € ;
- 42 actions au titre de l'interface de communication (abonnement TADEO) pour un montant de 351 364 €.

Au 1^{er} janvier 2019, le ministère des armées affiche un taux d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de 7,17 %. Le nombre de BOE est de 4 238 agents.

En outre, 81 personnes en situation de handicap ont été recrutées (dont 24 par voie de concours).

(1) Les données relatives aux bénéficiaires d'actions de formation liées aux situations de handicap sont consultables au point 6.3 du chapitre 6 du Bilan social relatif à la formation.

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

En effectifs physiques

		CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
BOE EN SITUATION DE HANDICAP						
TITULAIRES	FEMMES	58	194	869	-	1 121
	HOMMES	73	272	587	-	932
	S/TOTAL	131	466	1 456	-	2 053
NON TITULAIRES	FEMMES	20	6	56	-	82
	HOMMES	12	8	33	-	53
	S/TOTAL	32	14	89	-	135
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	-	-	-	95	95
	HOMMES	-	-	-	465	465
	S/TOTAL	-	-	-	560	560
S/TOTAL	163	480	1 545	560	2 748	
BOE HORS SITUATION DE HANDICAP						
TITULAIRES	FEMMES	13	82	300	-	395
	HOMMES	76	463	553	-	1 092
	S/TOTAL	89	545	853	-	1 487
NON TITULAIRES	FEMMES	0	0	0	-	0
	HOMMES	1	0	0	-	1
	S/TOTAL	1	0	0	-	1
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	-	-	-	0	0
	HOMMES	-	-	-	2	2
	S/TOTAL	-	-	-	2	2
S/TOTAL	90	545	853	2	1 490	
TOTAL BOE						
TITULAIRES	FEMMES	71	276	1 169	-	1 516
	HOMMES	149	735	1 140	-	2 024
	S/TOTAL	220	1 011	2 309	-	3 540
NON TITULAIRES	FEMMES	20	6	56	-	82
	HOMMES	13	8	33	-	54
	S/TOTAL	33	14	89	-	136
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	-	-	-	95	95
	HOMMES	-	-	-	467	467
	S/TOTAL	-	-	-	562	562
TOTAL	253	1 025	2 398	562	4 238	

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

Champ : ensemble du personnel civil bénéficiaire de l'obligation d'emploi, hors DGSE, au 1^{er} janvier 2019.Lecture : au 1^{er} janvier 2019, 58 femmes titulaires de catégorie A, en situation de handicap, sont comptabilisées au titre de l'obligation d'emploi au ministère des armées.

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

En effectifs physiques

	CORPS OU TYPE DE CONTRAT	BOE EN SITUATION DE HANDICAP			BOE HORS SITUATION DE HANDICAP			TOTAL BOE		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	ATTACHÉ	25	19	44	8	15	23	33	34	67
	IEF	9	48	57	4	58	62	13	106	119
	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF	154	96	250	55	127	182	209	223	432
	TSEF	33	173	206	27	336	363	60	509	569
	ADJOINT ADMINISTRATIF	724	258	982	264	322	586	988	580	1568
	ATMD	114	321	435	35	230	265	149	551	700
	AUTRES CORPS	62	17	79	2	4	6	64	21	85
	S/TOTAL	1 121	932	2 053	395	1 092	1 487	1 516	2 024	3 540
NON TITULAIRES	84-16 CDI (HORS ICT-TCT) CDD	25	12	37	0	0	0	25	12	37
	D 49	1	0	1	0	0	0	1	0	1
	ICT	6	5	11	0	1	1	6	6	12
	TCT	1	2	3	0	0	0	1	2	3
	S/TOTAL	82	53	135	0	1	1	82	54	136
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	83	344	427	0	1	1	83	345
CHEFS D'ÉQUIPE		10	91	101	0	0	0	10	91	101
TSO		2	30	32	0	1	1	2	31	33
S/TOTAL	95	465	560	0	2	2	95	467	562	
TOTAL		1 298	1 450	2 748	395	1 095	1 490	1 693	2 545	4 238

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

Champ : ensemble du personnel civil bénéficiaire de l'obligation d'emploi, hors DGSE, au 1^{er} janvier 2019.Lecture : au 1^{er} janvier 2019, 25 femmes titulaires du corps des attachés d'administration de l'État, en situation de handicap, sont comptabilisées au titre de l'obligation d'emploi au ministère des armées.

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

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des recrutements du personnel en situation de handicap en 2019, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		CAT. A/Niv. I	CAT. B/Niv. II	CAT. C/Niv. III	TOTAL
TITULAIRES*	FEMMES	2	0	12	14
	HOMMES	1	2	7	10
NON TITULAIRES**	FEMMES	2	5	20	27
	HOMMES	0	1	29	30
TOTAL		5	8	68	81

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

Champ : ensemble des recrutements du personnel en situation de handicap, hors DGSE, en 2019.

Lecture : en 2019, 2 femmes titulaires de catégorie A ont été recrutées.

* Agents recrutés au titre de concours externes.

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

NB : aucun ouvrier de l'État en situation de handicap n'a été recruté en 2019.

Plan handicap et inclusion 2019-2021

Le « plan handicap et inclusion 2019-2021 » est le 6^e plan handicap du ministère. Il formalise l'ensemble des actions menées de 2019 à 2021 dans le cadre de sa politique handicap. Il s'inscrit dans la continuité des plans handicap mis en œuvre depuis 2004 et en renouvelle l'ambition, en introduisant un axe en faveur de l'accessibilité, avec des mesures spécifiques dans les domaines du numérique et du bâtiment.

Ce « plan handicap et inclusion 2019-2021 » est concret, focalisé sur les résultats à atteindre : il fixe un objectif de 6 % de bénéficiaires de l'obligation de l'emploi à l'horizon 2024, calculé sur la seule base des personnes en situation de handicap, sans inclure les autres publics prioritaires.

Il porte sur des points d'application précis et énonce clairement les responsabilités de chacun dans la mise en œuvre des actions.

Ainsi, chaque mesure a fait l'objet durant l'année 2019 d'une concertation avec les différents acteurs que ce soit en matière de recrutement (SRHC, ARD, cellule d'aide aux blessés), de sensibilisation au handicap ou de maintien dans l'emploi par l'échange de bonnes pratiques. Cette concertation a eu lieu :

- en interne entre le réseau handicap et celui de l'action sociale,
- en interministériel avec les homologues de la fonction publique de l'État chargés de la prise en compte du handicap et avec la DGAFP. Ces échanges ont notamment accompagné la rédaction des décrets en application de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique.

Le montant global de ce plan, sur la période, est de 5,6 M€ financés pour moitié par le fond d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et par des crédits ministériels.

Cette année, 1 375 019 € ont été consommés. Ces crédits ont permis aux agents en situation de handicap de bénéficier d'un aménagement de leur poste de travail, d'une aide technique ou humaine.

Par ailleurs, des formations personnelles ou à l'égard du collectif de travail ainsi que des séances de sensibilisation à la prise en compte du handicap en milieu professionnel ont été réalisées. Elles se sont déroulées dans les centres de formation tels que le CFD à Bourges ou le CFMD à l'École Militaire.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve



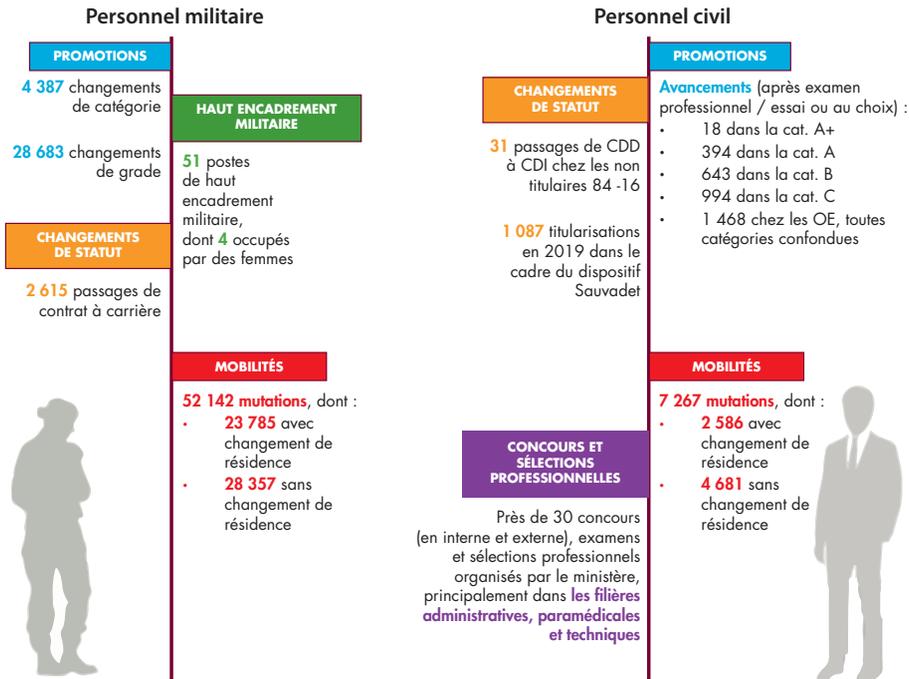
SSA / © V. Orsini - Marine nationale

Chapitre 4

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'ensemble du personnel militaire et civil du ministère des armées s'inscrit dans un parcours professionnel qui le conduit à occuper plusieurs postes dans une ou plusieurs familles professionnelles, à se former, à tenir des responsabilités et à progresser en grade. Ce chapitre indique les volumes d'agents ayant bénéficié d'une promotion ou d'une évolution statutaire au cours de l'année 2019. Les opportunités offertes, tant en matière de parcours, de promotions que de mobilité, font l'objet d'un développement pour chaque statut.

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



Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Comparaison femme/homme

les chiffres clés

Personnel militaire

Personnel civil

Promotions

Parmi les changements de catégorie :

- 1 035 volontaires sont passés militaires du rang, dont 171 femmes et 864 hommes ;
- 2 820 militaires du rang sont passés sous-officiers, dont 418 femmes et 2 402 hommes ;
- 18 militaires du rang sont passés officiers, dont 2 femmes et 16 hommes ;
- 514 sous-officiers sont passés officiers, dont 67 femmes et 447 hommes.

Les changements de grade au sein d'une catégorie concernent majoritairement les militaires du rang (12 775 promotions internes dont 1 591 femmes et 11 184 hommes) et les sous-officiers (10 451 promotions internes, dont 1 631 femmes et 8 820 hommes).

160 agents civils ont bénéficié d'un changement de corps donnant accès à la catégorie A, soit 2,4 % des conditionnants. Les hommes et les femmes ont un ratio promu/conditionnants presque égal (2,3 % pour les femmes, avec 85 promues et 2,5% pour les hommes, avec 75 promus).

Les avancements des titulaires (après examen professionnel ou au choix) concernent majoritairement des hommes, quelle que soit la catégorie, à l'exception de la catégorie C. Si les promotions sont plus faibles chez les femmes dans les catégories A+ et B, la part des promus parmi les conditionnants est légèrement plus importante chez les femmes que chez les hommes. Elles sont moins nombreuses, mais proportionnellement plus promues que les hommes.

Emplois d'encadrement supérieur

Parmi les 104 postes d'encadrement supérieur et dirigeant, on dénombre :

4 femmes et 37 hommes militaires, soit respectivement 9,8 % et 90,2 % du personnel militaire occupant ces emplois.

26 femmes et 37 hommes civils, soit respectivement 41,3 % et 58,7 % du personnel civil occupant ces emplois.

Mobilité

Mutations avec changement de résidence

4 088 femmes

19 697 hommes

Mutations avec changement de résidence

1 189 femmes

1 397 hommes

4.1 — LES PROMOTIONS ET LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

4.1.1 — Les changements de statut

4.1.1.1 — Le personnel militaire

Répartition du personnel militaire sous contrat passé de carrière, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	TOTAL	%
TERRE	41	1 400	1 441	55,1
FEMMES	10	180	190	
HOMMES	31	1 220	1 251	
MARINE	19	609	628	24,0
FEMMES	0	90	90	
HOMMES	19	519	538	
AIR	25	391	416	15,9
FEMMES	4	84	88	
HOMMES	21	307	328	
GENDARMERIE*	0	8	8	0,3
FEMMES	0	2	2	
HOMMES	0	6	6	
SSA	4	99	103	4,0
FEMMES	1	85	86	
HOMMES	3	14	17	
SEA	0	12	12	0,5
FEMMES	0	1	1	
HOMMES	0	11	11	
SCA	1	0	1	0,0
FEMMES	1	0	1	
HOMMES	0	0	0	
SID	6	0	6	0,2
FEMMES	1	0	1	
HOMMES	5	0	5	
TOTAL	96	2 519	2 615	100,0
FEMMES	17	442	459	17,6
HOMMES	79	2 077	2 156	82,4
%	3,7	96,3	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées, sous contrat devenu de carrière en 2019.

Lecture : en 2019, 10 officiers féminins de l'armée de terre sous contrat sont passés de carrière.

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

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

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.1.1.2 – Le personnel civil non titulaire 84-16 ⁽¹⁾

Fin 2019, 1 087 agents non titulaires ont été titularisés, à l'issue de leur période de stage débutée en 2018, dans le cadre du dispositif des concours de la loi dite « Sauvadet ».

Le dispositif des concours réservés prévu par la loi Sauvadet a pris fin dans la fonction publique de l'État le 14 mars 2018.

Répartition du personnel civil non titulaire 84-16 en CDD ayant bénéficié d'un CDI, par niveau, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	TOTAL	%
TERRE	1	0	1	3,2
FEMMES	1	0	1	
HOMMES	0	0	0	
SSA	7	0	7	22,6
FEMMES	4	0	4	
HOMMES	3	0	3	
DIRISI	2	0	2	6,4
FEMMES	1	0	1	
HOMMES	1	0	1	
SGA	6	1	7	22,6
FEMMES	2	1	3	
HOMMES	4	0	4	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS*	14	0	14	45,2
FEMMES	4	0	4	
HOMMES	10	0	10	
TOTAL	30	1	31	100,0
FEMMES	12	1	13	
HOMMES	18	0	18	
%	96,8	3,2	100,0	

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté en application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 passé en CDI en 2019.

Lecture : en 2019, 1 femme non titulaire de niveau I de l'armée de terre en CDD est passée en CDI.

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

NB : aucun agent non titulaire 84-16 affecté au sein de la marine, de l'armée de l'air, de l'OIAS, du SEA, du SCA, du SIMu et de la DGA n'a bénéficié d'un CDI en 2019.

Aucun agent non titulaire de niveau III n'a bénéficié d'un CDI en 2019.

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

4.1.2 — Les changements de catégorie

4.1.2.1 — Le personnel militaire

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

En effectifs physiques

	DE VOL. À MDR	DE MDR À S/OFF	DE MDR À OFF	DE S/OFF À OFF	TOTAL	%
TERRE	571	1 732	15	320	2 638	60,1
FEMMES	42	193	1	29	265	
HOMMES	529	1 539	14	291	2 373	
MARINE	407	827	2	92	1 328	30,3
FEMMES	95	135	0	15	245	
HOMMES	312	692	2	77	1 083	
AIR	57	254	0	90	401	9,1
FEMMES	34	86	0	19	139	
HOMMES	23	168	0	71	262	
GENDARMERIE*	0	0	1	2	3	0,1
FEMMES	0	0	1	0	1	
HOMMES	0	0	0	2	2	
SSA**	0	2	0	7	9	0,2
FEMMES	0	2	0	3	5	
HOMMES	0	0	0	4	4	
SEA	0	5	0	0	5	0,1
FEMMES	0	2	0	0	2	
HOMMES	0	3	0	0	3	
APM	0	0	0	3	3	0,1
FEMMES	0	0	0	1	1	
HOMMES	0	0	0	2	2	
TOTAL	1 035	2 820	18	514	4 387	100,0
FEMMES	171	418	2	67	658	
HOMMES	864	2 402	16	447	3 729	
%	23,6	64,3	0,4	11,7	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des ADS.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant connu un changement de catégorie en 2019, hors première affectation ou sortie d'école.

Lecture : en 2019, 571 volontaires de l'armée de terre ont intégré la catégorie militaire du rang.

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

** Y compris les changements de catégorie de volontaires à sous-officiers.

NB : la DGA, le SID, le CGA et le SCA rassemblent l'intégralité de leurs effectifs au sein d'une seule catégorie. Leur personnel n'est donc pas concerné par un changement de catégorie.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.1.2.2 — Le personnel civil

Répartition du personnel civil titulaire ayant connu un changement de corps (hors promotion par concours), par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	AGENTS BÉNÉFICIAANT D'UN CHANGEMENT DE CORPS	TOTAL DES CONDITIONNANTS	% DE PROMUS
DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE A	160	6 779	2,4
FEMMES	85	3 744	2,3
HOMMES	75	3 035	2,5
DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE B	345	21 909	1,6
FEMMES	162	11 920	1,4
HOMMES	183	9 989	1,8

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEAs du ministère des armées ayant bénéficié d'une promotion de corps au titre de l'année 2019, hors concours.

Lecture : en 2019, 85 femmes sur 3 744 conditionnantes ont bénéficié d'un changement de corps leur permettant d'accéder à la catégorie A.

En 2019, aucune mobilité entrante ou sortante n'a eu lieu à l'occasion d'un changement de corps.

4.1.3 — Les changements de grade

4.1.3.1 — Le personnel militaire

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

En effectifs physiques

	PROMOTION INTERNE VOL	PROMOTION INTERNE MDR	PROMOTION INTERNE S/OFF	PROMOTION INTERNE OFF	TOTAL	%
TERRE	0	8 984	4 305	2 575	15 864	55,3
FEMMES	0	900	563	329	1 792	
HOMMES	0	8 084	3 742	2 246	14 072	
MARINE	42	2 481	3 252	710	6 485	22,6
FEMMES	13	364	424	103	904	
HOMMES	29	2 117	2 828	607	5 581	
AIR	180	1 053	2 437	823	4 493	15,6
FEMMES	96	296	530	189	1 111	
HOMMES	84	757	1 907	634	3 382	
GENDARMERIE*	179	0	308	26	513	1,8
FEMMES	68	0	35	2	105	
HOMMES	111	0	273	24	408	
SSA	38	0	119	385	542	1,9
FEMMES	23	0	75	198	296	
HOMMES	15	0	44	187	246	
SEA	0	257	30	22	309	1,1
FEMMES	0	31	4	2	37	
HOMMES	0	226	26	20	272	
DGA	0	0	0	251	251	0,9
FEMMES	0	0	0	41	41	
HOMMES	0	0	0	210	210	
SCA	0	0	0	177	177	0,6
FEMMES	0	0	0	54	54	
HOMMES	0	0	0	123	123	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	0	0	0	49	49	0,2
FEMMES	0	0	0	13	13	
HOMMES	0	0	0	36	36	
TOTAL	439	12 775	10 451	5 018	28 683	100,0
FEMMES	200	1 591	1 631	931	4 353	
HOMMES	239	11 184	8 820	4 087	24 330	
%	1,5	44,6	36,4	17,5	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des ADS.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant connu un changement de grade en 2019, hors première affectation ou sortie d'école.

Lecture : en 2019, 900 femmes militaires du rang de l'armée de terre ont connu un changement de grade au sein de leur catégorie.

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

** APM, CGA et SID.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.1.3.2 — Le personnel civil

Les titulaires

Répartition du personnel civil titulaire ayant connu un changement de grade par type d'avancement, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	CHANGEMENT DE GRADE		TOTAL DES AVANCEMENTS	TOTAL DES CONDITIONNANTS	% DE PROMUS
	EXAMEN PROFESSIONNEL	CHOIX			
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE A+	-	18	18	50	36,0
FEMMES	-	7	7	18	38,9
HOMMES	-	11	11	32	34,4
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE A (HORS CAT. A+)	46	348	394	3 569	11,0
FEMMES	23	119	142	1 448	9,8
HOMMES	23	229	252	2 121	11,9
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE B	235	408	643	6 402	10,0
FEMMES	136	164	300	2 671	11,2
HOMMES	99	244	343	3 731	9,2
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE C	-	994	994	11 355	8,8
FEMMES	-	674	674	6 622	10,2
HOMMES	-	320	320	4 733	6,8

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant connu un changement de grade au cours de l'année 2019.

Lecture : en 2019, 18 agents de catégorie A+ ont bénéficié d'un changement de grade au choix sur un total de 50 conditionnants.

En 2019, aucun promu n'a bénéficié d'une mobilité entrante ou sortante au ministère.

Les ouvriers de l'État

Répartition du personnel civil ouvrier de l'État ayant connu un avancement, par type d'avancement, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	APRÈS ESSAIS	AU CHOIX	MESURES PARTICULIÈRES EN FAVEUR DES OUVRIERS ANCIENS	TOTAL	%
OUVRIER	800	378	29	1 207	82,2
FEMMES	80	70	5	155	
HOMMES	720	308	24	1 052	
CHEF D'ÉQUIPE	91	76	7	174	11,9
FEMMES	5	4	2	11	
HOMMES	86	72	5	163	
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER	6	64	17	87	5,9
FEMMES	1	5	3	9	
HOMMES	5	59	14	78	
TOTAL	897	518	53	1 468	100,0
FEMMES	86	79	10	175	11,9
HOMMES	811	439	43	1 293	88,1
%	61,1	35,3	3,6	100,0	

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées ayant connu un avancement en 2019.

Lecture: en 2019, 80 femmes ouvriers ont bénéficié d'un avancement après essai.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.1.4 — La durée moyenne entre deux promotions

4.1.4.1 — Le personnel militaire

Durée moyenne entre deux promotions de grade pour le personnel militaire ayant connu un changement de grade en 2019, par catégorie hiérarchique, par gestionnaire et par sexe

En années

	VOLONTAIRES	MdR	SOUS-OFFICIERS	OFFICIERS
TERRE	-	2,7	6,3	7,6
FEMMES	-	2,9	6,4	8,1
HOMMES	-	2,7	6,3	7,5
MARINE	1,0	1,8	6,2	6,6
FEMMES	1,0	1,8	6,5	6,8
HOMMES	1,0	1,8	6,2	6,6
AIR	0,4	2,4	6,1	3,9
FEMMES	0,3	2,7	5,9	2,7
HOMMES	0,5	2,4	6,2	4,3
GENDARMERIE*	1,3	-	10,5	7,0
FEMMES	1,4	-	9,6	7,5
HOMMES	1,3	-	10,6	6,9
SSA	0,8	-	13,0	6,2
FEMMES	0,8	-	13,5	5,6
HOMMES	0,7	-	12,1	6,7
SEA	-	3,0	5,0	4,0
FEMMES	-	3,0	5,0	4,0
HOMMES	-	3,0	5,0	4,0
DGA	-	-	-	8,0
FEMMES	-	-	-	8,0
HOMMES	-	-	-	8,0
SCA	-	-	-	6,2
FEMMES	-	-	-	5,4
HOMMES	-	-	-	6,5
APM	-	-	-	4,7
FEMMES	-	-	-	4,3
HOMMES	-	-	-	6,0
CGA	-	-	-	4,3
FEMMES	-	-	-	4,3
HOMMES	-	-	-	4,3
SID	-	-	-	7,0
FEMMES	-	-	-	5,6
HOMMES	-	-	-	7,4

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des ADS.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs du ministère des armées ayant bénéficié d'un changement de grade en 2019. Lecture : en 2019, les militaires du rang de l'armée de terre ont mis en moyenne 2,7 ans (soit 2 ans et 8 mois) pour passer au grade supérieur.

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

4.1.4.2 – Le personnel civil titulaire

Durée moyenne entre deux promotions de grade pour le personnel civil titulaire ayant connu un changement de grade en 2019, par catégorie et par sexe

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A	11,5	10,5	10,7
CAT. B	8,3	7,5	7,8
CAT. C	15,9	13,0	15,0
TOTAL	13,3	12,3	12,9

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant bénéficié d'un changement de grade en 2019.

Lecture: les femmes titulaires de catégorie A ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2019 au sein du même corps ont mis 11,5 ans en moyenne pour changer de grade.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

4.2.1 — Les candidats

4.2.1.1 — Le personnel militaire

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

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CANDIDATS INSCRITS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS		DÉFINITIVEMENT ADMIS		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
TERRE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	445	1 756	372	1 393	147	649	18	154	11	161
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	77	585	74	544	40	359	19	176	19	176
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	26	254	22	247	17	161	7	73	7	73
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR ÉPREUVE	17	74	16	68	10	41	10	26	10	26
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR TITRE	35	126	SO	SO	SO	SO	7	39	7	39
	CONCOURS DIPLÔME MILITAIRE SUPÉRIEUR	9	134	8	118	SO	SO	5	86	5	86
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	76	598	74	556	56	415	33	328	33	328
MARINE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	357	1 328	238	897	115	443	48	198	12	67
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	14	94	14	82	8	42	3	23	3	23
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	14	122	14	122	10	68	5	33	5	33
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	12	145	12	145	7	79	4	52	4	52
AIR	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	527	2 021	489	1 926	179	810	7	81	22	58
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	48	223	39	199	38	197	20	67	19	67
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	28	159	26	149	16	76	4	40	4	40
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	12	179	12	179	8	133	4	88	4	88

...

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CANDIDATS INSCRITS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS		DÉFINITIVEMENT ADMIS		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
SCA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	154	166	121	135	47	56	20	20	19	21
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	3	7	3	7	3	6	1	3	1	3
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	27	48	27	46	22	34	7	13	7	13
SSA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	1 778	964	1 193	543	173	107	73	53	70	54
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (MITHA)	6	5	6	5	6	4	5	4	5	4
SEA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	1	3	1	3	1	3	0	2	0	2
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	11	40	11	40	9	25	1	8	1	7
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	0	5	0	5	0	1	0	1	0	1
APM	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2
SID	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	1 667	6 340	58	209	16	104	5	12	5	12
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	1	22	1	22	0	20	0	9	0	9
CGA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	1	2	1	2	0	0	0	1	0	1
	CONCOURS DU CGA	2	5	1	5	1	3	1	2	1	2

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des ADS.

Champ : ensemble des candidats à un concours, un examen professionnel ou une sélection professionnelle militaire organisé par le ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 154 femmes se sont inscrites à un concours d'officiers de recrutement direct du SCA.

SO : sans objet

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.2.1.2 — Le personnel civil

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

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CAT.	GRADE	CANDIDATS INSCRITS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS	
			F	H	F	H	F	H	F	H
CONCOURS	CAT. A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL (INTERNE)	9	1	8	1	SO	SO	5	0
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL (INTERNE)	3	0	2	0	SO	SO	1	0
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL (EXTERNE)	47	7	32	2	SO	SO	17	1
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS (INTERNE)	149	511	130	438	35	107	6	43
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS (EXTERNE)	159	338	159	338	56	135	16	55
		CADRE DE SANTÉ PARAMÉDICAL CIVIL (INTERNE)	6	2	6	2	SO	SO	1	0
		CORPS DES PERSONNELS CIVILS DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUES	7	1	7	1	SO	SO	5	1
		INFIRMIER DE LA DÉFENSE	12	4	9	4	SO	SO	1	2
	CAT. B	INFIRMIER CIVIL EN SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉ 1 ^{ER} ET 2 ^E GRADE	49	4	37	3	SO	SO	29	3
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF (INTERNE)	1 805	394	1 597	334	350	64	61	20
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 ^E CLASSE (INTERNE)	88	139	67	121	46	60	18	33
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 ^E CLASSE (EXTERNE)	108	184	108	184	81	139	33	51
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 ^E CLASSE (INTERNE)	49	260	40	232	15	94	3	35
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 ^E CLASSE (EXTERNE)	89	297	89	297	36	135	14	35
		TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL	74	10	60	9	SO	SO	8	3

...

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CAT.	GRADE	CANDIDATS INSCRITS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS	
			F	H	F	H	F	H	F	H
CONCOURS	CAT. C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE (INTERNE)	43	141	39	119	21	99	9	33
		AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE (EXTERNE)	145	374	110	296	48	170	18	63
		AIDE-SOIGNANT CIVIL	44	13	44	13	37	8	19	8
EXAMENS PROFESSIONNELS	CAT. A	ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	98	88	90	81	SO	SO	23	23
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	830	302	727	262	157	47	54	10
	CAT. B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	399	201	381	188	90	44	36	25
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	484	235	451	209	SO	SO	84	22
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 1 ^{RE} CLASSE	93	533	86	502	24	81	11	27
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 ^E CLASSE	38	317	35	301	14	62	6	24
SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	CAT. A	FORMATION CADRE DE SANTÉ	3	0	3	0	SO	SO	3	0
		FORMATION INFIRMIER	34	7	27	6	10	4	4	1
	CAT. C	FORMATION AIDE-SOIGNANT	3	2	2	2	SO	SO	2	1
RECRUTEMENTS SANS CONCOURS	CAT. B	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 ^E CLASSE À TITRE EXPÉRIMENTAL	10	61	10	61	7	53	4	36
	CAT. B	ADJOINT ADMINISTRATIF	1 906	453	1 906	453	575	93	161	34
		AGENT TECHNIQUE	501	834	471	774	77	117	43	57

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble des candidats aux concours organisés par le ministère des armées en 2019, ouverts au personnel civil du ministère des armées et aux agents extérieurs.

Lecture: en 2019, 43 femmes ont été candidates au recrutement d'agent technique principal de 2^e classe (interne).

SO: sans objet

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.2.2 – La composition des jurys

4.2.2.1 – Le personnel militaire

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

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	MEMBRES DE JURY*		PRÉSIDENTS DE JURYS		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
TERRE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	24	49	1	4
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	27	142	0	6
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	3	26	0	1
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR ÉPREUVE	1	21	0	1
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR TITRE	0	4	0	1
	CONCOURS DIPLÔME MILITAIRE SUPÉRIEUR	1	7	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	15	142	0	1
MARINE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	2	1	1	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	5	43	1	0
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	1	10	1	0
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	0	2	0	1
AIR	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	24	29	0	4
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	15	30	0	3
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	6	18	0	3
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	0	24	0	1
SCA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	7	23	0	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	1	12	0	1
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	3	15	0	1

* Titulaires seulement, y compris les présidents.

...

En effectifs physiques

	TYPE DE SÉLECTION	MEMBRES DE JURY*		PRÉSIDENTS DE JURYS	
		FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
SSA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	23	28	2	2
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (MITHA)	2	6	1	1
SEA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	0	3	0	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	1	9	0	2
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	1	3	0	1
APM	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	2	1	1	0
SID	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	5	18	0	1
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	0	3	0	1
CGA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	1	3	1	0
	CONCOURS DU CGA	1	5	1	0

Source: direction du personnel et directions des ressources humaines des ADS.

Champ: ensemble des membres des jurys de concours, examens et sélections professionnels militaires (y compris présidents) en 2019.

Lecture: en 2019, 23 femmes sont membres de jurys de concours pour le recrutement direct d'officiers du SSA.

* Titulaires seulement, y compris les présidents.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.2.2.2 – Le personnel civil

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

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CATÉGORIE	GRADE	MEMBRES DE JURYS*		PRÉSIDENTS DE JURYS	
			FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
CONCOURS	CAT. A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL (INTERNE)	2	2	0	1
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL (INTERNE)	5	4	1	0
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL (EXTERNE)				
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS (INTERNE)	6	6	0	1
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS (EXTERNE)				
		CADRE DE SANTÉ PARAMÉDICAL CIVIL (INTERNE)	3	2	1	0
		CORPS DES PERSONNELS CIVILS DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUES	2	2	1	0
		INFIRMIER DE LA DÉFENSE	2	2	0	1
		INFIRMIER CIVIL EN SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIAUSÉS DE 1 ^{ER} ET 2 ^E GRADE	5	4	1	1
	CAT. B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF (INTERNE)	26	23	4	2
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 ^E CLASSE (INTERNE)	7	7	1	0
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 ^E CLASSE (EXTERNE)				
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 ^E CLASSE (INTERNE)	5	5	0	1
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 ^E CLASSE (EXTERNE)				
		TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL	9	10	2	1
	CAT. C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL 2 ^E CLASSE (INTERNE)	25	23	4	2
		AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL 2 ^E CLASSE (EXTERNE)				
		AIDE-SOIGNANT CIVIL	6	4	1	1

* Y compris les présidents de jurys.

...

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CATÉ- GORIE	GRADE	MEMBRES DE JURYS*		PRÉSIDENTS DE JURYS	
			FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
EXAMENS PROFESSIONNELS	CAT. A	ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	7	6	1	0
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	9	10	1	0
	CAT. B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	4	4	0	1
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	4	4	0	1
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 1 ^{RE} CLASSE	4	4	1	0
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 ^E CLASSE	4	3	1	0
SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	CAT. A	FORMATION CADRE DE SANTÉ	2	3	1	0
		FORMATION INFIRMIER	2	2	0	1
	CAT. C	FORMATION AIDE-SOIGNANT	2	2	0	1
RECRUTEMENTS SANS CONCOURS	CAT. B	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 ^E CLASSE À TITRE EXPÉRIMENTAL	4	5	1	0
	CAT. C	ADJOINT ADMINISTRATIF	18	21	1	1
		AGENT TECHNIQUE	16	15	2	4

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des membres des jurys de concours, d'examens professionnels ou de sélections professionnelles (y compris les présidents) en 2019.

Lecture : en 2019, 7 femmes ont été membres de jurys à l'examen professionnel d'attaché principal d'administration de l'État.

* Y compris les présidents de jurys.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.3 — LES EMPLOIS DE HAUTE RESPONSABILITÉ ET LES EMPLOIS FONCTIONNELS

4.3.1 — Le haut encadrement militaire

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

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CHEF D'ÉTAT-MAJOR	0	4	4
MAJOR GÉNÉRAL	0	4	4
SOUS-CHEF D'ÉTAT-MAJOR	1	11	12
CHEF DE DIVISION EMA	1	12	13
INSPECTEUR DES ARMÉES/ INSPECTEUR GÉNÉRAL DES ARMÉES	0	7	7
CHEF DU CONTRÔLE GÉNÉRAL DES ARMÉES	0	1	1
AUTRES	2	8	10
TOTAL	4	47	51

Source : BOGX.

Champ : ensemble du personnel militaire occupant un emploi de haut encadrement militaire, y compris hors PMEAs du ministère des armées, en décembre 2019.

Lecture : en décembre 2019, 4 hommes sont chefs d'état-major.

Le taux actuel de féminisation des officiers généraux est lié à l'entrée tardive des femmes dans les grandes écoles militaires. En effet, les premiers recrutements datent de 1970 et les quotas ont pris fin en 1998. Il convient d'ailleurs de noter qu'il faut environ 30 ans pour parvenir au généralat.

À l'horizon 2030, le taux de féminisation des officiers généraux devrait avoir convergé avec celui des femmes militaires au sein du ministère des armées, soit environ 15 %. Le taux de féminisation des officiers généraux en activité est passé de 4,8 % en 2014 à 8,2 % en 2019. Cette évolution devrait se poursuivre dans les années à venir, portant ce taux de féminisation à 10 % en 2022 et permettant le doublement de la part des femmes parmi les officiers généraux en 2025, comme le précise l'article 3.1.3.1 du Rapport annexé de la loi de programmation militaire 2019-2025.

4.3.2 — Le contrôle général des armées

Fin 2019, ce corps se compose de 70 contrôleurs en activité⁽²⁾. La majorité de ces contrôleurs sont employés au sein même du contrôle général dans le cadre de sa mission d'assistance à la ministre des armées. Toutefois, à l'instar des inspections générales des autres ministères, un certain nombre de contrôleurs sont employés dans l'administration active du ministère, voire dans d'autres ministères.

Corps de seconde partie de carrière, sa composition évolue au rythme des recrutements. Depuis 10 ans, le flux de recrutements est de l'ordre de 2 par an. Au titre de l'année 2019, le CGA compte 3 recrutements par concours (2 hommes et 1 femme) et un recrutement direct (1 homme). Les transformations s'opèrent donc lentement. Toutefois la féminisation du corps s'accélère depuis quelques années avec l'accession croissante d'officiers féminins aux grades d'officiers supérieurs et brevetés. En 1985 est nommée la première femme contrôleuse des armées.

Jusqu'en 2008, le flux de recrutements féminins a été très limité. Depuis, 33 % des recrutés sont des femmes. À partir de 2016, le pourcentage atteint près de 40 %. Fin 2019, le corps militaire du contrôle général des armées compte 10 femmes.

Il n'existe aucune disparité en matière de rémunération. Toutes les fonctions sont ouvertes aux contrôleuses. Parmi les postes emblématiques, relevons le poste de secrétaire générale du CSFM confié à une CGA de 2001 à 2004, des postes de conseillères au cabinet du ministre des armées ainsi que de directrice d'administration centrale. Au sein même du CGA, il convient de citer les postes de cheffe de groupe, cheffe de pôle, de commissaire du gouvernement ou de responsable des relations avec la Cour des comptes.

En 2019, une contrôleuse générale des armées a été nommée présidente du jury du très sélectif concours de recrutement du CGA. La place des femmes au sein du CGA s'accroît donc de manière continue. Leur champ d'action est identique à celui de leurs confrères masculins.

(2) Effectifs PMEA et hors PMEA (5 détachements + 2 congés pour convenances personnelles, non rémunérés).

4.3.3 – L'encadrement supérieur et dirigeant (militaires et civils)

4.3.3.1 - Le personnel occupant des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant

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

En effectifs physiques

	CIVILS			MILITAIRES			TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TYPE D'EMPLOI N° 1									
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, DIRECTEUR GÉNÉRAL, DIRECTEUR D'ADMINISTRATION CENTRALE	6	5	11	3	22	25	9	27	36
S/TOTAL	6	5	11	3	22	25	9	27	36
TYPE D'EMPLOI N° 2									
CHEF DE SERVICE	5	9	14	0	7	7	5	16	21
SOUS-DIRECTEUR	8	16	24	0	6	6	8	22	30
DIRECTEUR DE PROJET/ EXPERT DE HAUT NIVEAU	6	5	11	1	2	3	7	7	14
INSPECTEUR CIVIL	1	2	3	0	0	0	1	2	3
S/TOTAL	20	32	52	1	15	16	21	47	68
TOTAL	26	37	63	4	37	41	30	74	104

Source : DRHMD/MES.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil occupant un emploi d'encadrement supérieur et dirigeant en décembre 2019.
Lecture : en décembre 2019, 6 femmes civiles occupent un emploi de secrétaire générale, directrice générale ou directrice d'administration centrale.

NB : les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale sont décidés par le gouvernement. Les emplois fonctionnels de chef de service, sous-directeur sont normalement réservés aux membres du corps des administrateurs civils mais peuvent être pourvus, dans la limite de 50 % de l'effectif, par d'autres corps de niveau analogue tels que définis dans le décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012, et notamment par « des officiers de carrière détenant au moins le grade de colonel ou un grade équivalent de la hiérarchie militaire, par des membres du corps du contrôle général des armées ». Les emplois de directeur de projet et expert de haut niveau sont ouverts aux fonctionnaires, magistrats et officiers de carrière (décret 2008-382 du 21 avril 2008). Les emplois d'inspecteur civil sont également des emplois fonctionnels.

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

Répartition des primo-nominations en 2019 dans les emplois d'encadrement supérieur et dirigeant, par statut, par type d'emploi et par sexe

En effectifs physiques

	CIVILS			MILITAIRES			TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TYPE D'EMPLOI N° 1									
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, DIRECTEUR GÉNÉRAL, DIRECTEUR D'ADMINISTRATION CENTRALE	2	0	2	0	1	1	2	1	3
S/TOTAL	2	0	2	0	1	1	2	1	3
TYPE D'EMPLOI N° 2									
CHEF DE SERVICE	0	0	0	0	3	3	0	3	3
SOUS-DIRECTEUR	2	1	3	0	2	2	2	3	5
DIRECTEUR DE PROJET/ EXPERT DE HAUT NIVEAU	1	3	4	0	1	1	1	4	5
S/TOTAL	3	4	7	0	6	6	3	10	13
TOTAL	5	4	9	0	7	7	5	11	16

Source: DRHMD/MES.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil ayant été nommé pour la première fois sur un emploi d'encadrement supérieur et dirigeant, au cours de l'année 2019 (y compris en établissement public).

Lecture: en 2019, 2 femmes civiles ont été nommées pour la première fois sur un emploi de secrétaire générale, directrice générale ou directrice d'administration centrale.

NB: aucun inspecteur civil n'a fait l'objet d'une primo-nomination en 2019.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des nominations (renouvellements et primo-nominations) en 2019 dans les emplois d'encadrement supérieur et dirigeants, par statut, par type d'emploi et par sexe

En effectifs physiques

	CIVILS			MILITAIRES			TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TYPE D'EMPLOI N° 1									
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, DIRECTEUR GÉNÉRAL, DIRECTEUR D'ADMINISTRATION CENTRALE	2	0	2	0	1	1	2	1	3
S/TOTAL	2	0	2	0	1	1	2	1	3
TYPE D'EMPLOI N° 2									
CHEF DE SERVICE	1	1	2	0	3	3	1	4	5
SOUS-DIRECTEUR	4	2	6	0	2	2	4	4	8
DIRECTEUR DE PROJET/ EXPERT DE HAUT NIVEAU	2	4	6	0	1	1	2	5	7
S/TOTAL	7	7	14	0	6	6	7	13	20
TOTAL	9	7	16	0	7	7	9	14	23

Source : DRHMD/MES.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil ayant été nommé sur un emploi d'encadrement supérieur et dirigeant au cours de l'année 2019 (y compris en établissement public).

Lecture : en 2019, 2 femmes civiles ont été nommées sur un emploi de secrétaire générale, directrice générale ou directrice d'administration centrale.

NB : aucun inspecteur civil n'a été nommé en 2019.

4.4 — LA MOBILITÉ

4.4.1 — Les mutations

4.4.1.1 — Le personnel militaire : une mobilité sur ordre de l'autorité militaire

L'autorité militaire met en œuvre la mobilité du personnel militaire par l'intermédiaire du gestionnaire du militaire. Les mobilités sont effectives en période estivale la plupart du temps, à l'occasion du plan annuel de mutation (PAM), qui vise à armer les postes (outre-mer et étranger, temps de commandements, etc.). D'une manière générale, le gestionnaire prévoit la mutation du militaire et recueille ses desideratas. Le militaire peut aussi faire part d'un souhait de mutation que le gestionnaire examine.

Dans tous les cas, le militaire est muté ou maintenu *in fine* par ordre de l'autorité militaire. Le ministère, dans le cadre du plan famille, préconise que les ordres de mutation soient établis 5 mois avant la date de mutation et précisent la durée probable d'affectation.

Les mutations avec changement de résidence (ACR)

Répartition du personnel militaire ayant connu une mutation ACR ⁽³⁾, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	2889	4305	2475	9669	40,7
FEMMES	222	678	286	1186	
HOMMES	2667	3627	2189	8483	
MARINE	1109	4525	2314	7948	33,4
FEMMES	102	706	485	1293	
HOMMES	1007	3819	1829	6655	
AIR	1156	2253	308	3717	15,6
FEMMES	163	567	92	822	
HOMMES	993	1686	216	2895	
GENDARMERIE*	66	409	203	678	2,9
FEMMES	12	65	67	144	
HOMMES	54	344	136	534	
SSA	388	440	0	828	3,5
FEMMES	166	278	0	444	
HOMMES	222	162	0	384	
SEA	45	51	127	223	0,9
FEMMES	8	13	17	38	
HOMMES	37	38	110	185	
DGA	164	0	0	164	0,7
FEMMES	19	0	0	19	
HOMMES	145	0	0	145	
SCA	438	0	0	438	1,8
FEMMES	130	0	0	130	
HOMMES	308	0	0	308	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	114	6	0	120	0,5
FEMMES	11	1	0	12	
HOMMES	103	5	0	108	
TOTAL	6369	11989	5427	23785	100,0
FEMMES	833	2308	947	4088	
HOMMES	5536	9681	4480	19697	
%	26,8	50,4	22,8	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des ADS.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant connu une mutation ACR en 2019, hors sortie d'école.

Lecture : en 2019, 222 officiers féminins de l'armée de terre ont connu une mutation ACR.

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

** CGA, APM, SID.

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

Les mutations sans changement de résidence

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	1 453	3 275	6 367	11 095	39,1
FEMMES	151	550	564	1 265	
HOMMES	1 302	2 725	5 803	9 830	
MARINE	1 773	5 648	5 214	12 635	44,6
FEMMES	194	778	918	1 890	
HOMMES	1 579	4 870	4 296	10 745	
AIR	1 750	1 247	270	3 267	11,5
FEMMES	281	335	152	768	
HOMMES	1 469	912	118	2 499	
GENDARMERIE*	22	180	19	221	0,8
FEMMES	3	38	5	46	
HOMMES	19	142	14	175	
SSA	205	354	0	559	2,0
FEMMES	96	223	0	319	
HOMMES	109	131	0	240	
SEA	10	14	15	39	0,1
FEMMES	1	3	4	8	
HOMMES	9	11	11	31	
DGA	210	0	0	210	0,7
FEMMES	33	0	0	33	
HOMMES	177	0	0	177	
SCA	329	0	0	329	1,2
FEMMES	107	0	0	107	
HOMMES	222	0	0	222	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	1	1	0	2	0,0
FEMMES	1	1	0	2	
HOMMES	0	0	0	0	
TOTAL	5 753	10 719	11 885	28 357	100,0
FEMMES	867	1 928	1 643	4 438	
HOMMES	4 886	8 791	10 242	23 919	
%	20,3	37,8	41,9	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des ADS.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2019.

Lecture : en 2019, 151 officiers féminins de l'armée de terre ont connu une mutation sans changement de résidence.

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

** CGA, APM, SID.

4.4.1.2 — Le personnel civil : l'agent au cœur du dispositif de mobilité

L'agent civil est le principal acteur de sa mobilité : après avoir trouvé son futur poste, il déclenche sa mutation à tout moment de l'année en proposant la libération de son poste.

L'employeur et le service gestionnaire accompagnent la mobilité de l'agent en s'appuyant sur des dispositifs comme la Place de l'emploi public (PEP, inter fonction publique), la bourse nationale des emplois (BNE, propre au ministère) et le réseau des « conseillers mobilité carrière » qui conseillent les agents sur les postes qu'ils pourraient tenir.

Des périodes privilégiées de mobilité sont par ailleurs actuellement expérimentées pour les attachés principaux, conseillers d'administration de la défense et hors classe, à travers l'organisation de revues des postes et des compétences. Mises en œuvre depuis 2016, elles permettent de fluidifier l'ensemble du processus en recensant les souhaits de mobilité des agents et en les croisant avec les postes vacants adaptés à leur profil de compétences. En 2019, 91 mobilités d'attachés principaux, conseillers d'administration de la défense et hors classe ont été réalisées grâce à ce dispositif. Celui-ci sera progressivement étendu à mesure du développement des outils informatiques qui facilitent son organisation.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Les mutations avec changement de résidence (ACR)

Répartition du personnel civil ayant connu une mutation ACR⁽⁴⁾, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
TITULAIRES	CAT. A+	4	6	10	
	CAT. A (HORS CAT. A+)	199	245	444	
	CAT. B	265	344	609	
	CAT. C	485	278	763	
	S/TOTAL	953	873	1 826	70,6
NON TITULAIRES	Niv. I	116	226	342	
	Niv. II	17	34	51	
	Niv. III	54	29	83	
	S/TOTAL	187	289	476	18,4
OUVRIERS DE L'ÉTAT	49	235	284	11,0	
TOTAL	1 189	1 397	2 586	100,0	
%	46,0	54,0	100,0		

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées ayant connu une mutation ACR en 2019, y compris mutations liées aux restructurations.

Lecture : en 2019, 4 femmes titulaires de catégorie A+ ont connu une mutation ACR.

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

Les mutations sans changement de résidence

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

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
TITULAIRES	CAT. A+	21	38	59	
	CAT. A (HORS CAT. A+)	358	439	797	
	CAT. B	474	618	1092	
	CAT. C	870	497	1367	
	S/TOTAL	1 723	1 592	3 315	70,8
NON TITULAIRES	Niv. I	209	405	614	
	Niv. II	31	61	92	
	Niv. III	97	53	150	
	S/TOTAL	337	519	856	18,3
OUVRIERS DE L'ÉTAT	89	421	510	10,9	
TOTAL	2 149	2 532	4 681	100,0	
%	45,9	54,1	100,0		

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2019, y compris mutations liées aux restructurations.

Lecture: en 2019, 21 femmes de catégorie A+ ont connu une mutation sans changement de résidence.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

La mobilité statutaire du personnel civil

Répartition du personnel civil titulaire ayant connu une mobilité statutaire, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
CAT. A+	4	9	13	9,4
CAT. A (HORS CAT. A+)	15	20	35	25,4
CAT. B	40	26	66	47,8
CAT. C	15	9	24	17,4
TOTAL	74	64	138	100,0
%	53,6	46,4	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant connu une mobilité statutaire en 2019.

Lecture : en 2019, 4 femmes titulaires de catégorie A+ ont connu une mobilité statutaire.

La mobilité structurelle du personnel civil

Répartition du personnel civil titulaire ayant connu une mobilité structurelle ⁽⁵⁾, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
CAT. A+	10	21	31	32,3
CAT. A (HORS CAT. A+)	1	6	7	7,3
CAT. B	12	12	24	25,0
CAT. C	26	8	34	35,4
TOTAL	49	47	96	100,0
%	51,0	49,0	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant connu une mobilité structurelle en 2019.

Lecture : en 2019, 10 femmes titulaires de catégorie A+ ont connu une mobilité structurelle.

(5) La mobilité structurelle comprend les affectations avec changement de ministère pour le corps interministériel des attachés, les détachements et mobilités par position normale d'activité (PNA), etc.

4.4.2 — Les postes publiés à la BNE et à la PEP

Nombre de postes publiés à la BNE (Bourse nationale des emplois) et à la PEP (Place de l'emploi public) par le ministère des armées

En nombre de postes

	BNE	PEP
CAT. A*/Niv. I	1 375	1 788
CAT. B/Niv. II	1 819	1 693
CAT. C/Niv. III	1 731	1 461
TOTAL	4 925	4 942

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des postes publiés à la BNE et à la PEP par le ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 1 375 postes de catégorie A/niveau I ont été publiés à la BNE.

* dont 29 A+.

4.4.3 — Le référentiel des emplois ministériel et son dictionnaire des compétences

Le référentiel des emplois ministériel (REM) constitue (notamment pour les employeurs et gestionnaires) un socle commun d'analyse des emplois et des compétences. Il décrit, sous une sémantique commune et partagée, l'ensemble des emplois-types du ministère des armées et se substitue ainsi aux différents référentiels « métiers » utilisés auparavant par les armées, directions et services.

Le REM a été finalisé en 2015 et est opérationnel depuis le 1^{er} janvier 2017. Il répond à l'objectif premier d'harmonisation et de simplification de la description des emplois du ministère.

Cet outil constitue une brique essentielle du processus de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) ministérielle et s'inscrit naturellement dans le cadre de l'autorité fonctionnelle de la DRH-MD sur les acteurs de la fonction RH du ministère⁽⁶⁾.

(6) Décret n° 2014-1537 du 19 décembre 2014 relatif à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique des ressources humaines du ministère de la défense.

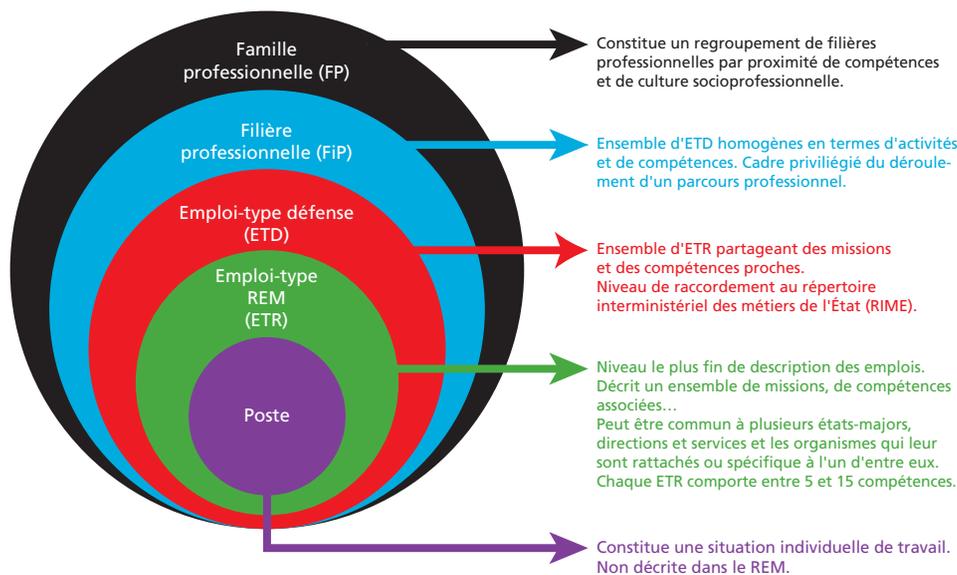
Effectifs ministériels
Flux de personnel
Caractéristiques du personnel
Parcours professionnels
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Concertation et dialogue social
Politique sociale
Réserve

Définition et principes du REM

La structure du REM repose sur 4 niveaux successifs imbriqués :

- **la famille professionnelle (FP)** : elle regroupe plusieurs filières professionnelles par proximité de compétences et de métiers. Le REM compte 32 familles professionnelles ;
- **la filière professionnelle (FiP)** : elle regroupe un ensemble d'emplois-types défense, homogènes en termes d'activités et/ou de compétences. Une filière n'appartient qu'à une seule famille professionnelle. Le REM compte 161 filières professionnelles ;
- **l'emploi-type défense (ETD)** : il regroupe un ensemble d'emplois-types REM, partageant des activités et des compétences proches et relevant d'un même niveau d'emploi. Le REM compte 1 464 emplois-types défense. Ce niveau « métier » correspond à celui présenté dans le répertoire interministériel des métiers de l'État⁽⁷⁾ (RIME) ;
- **l'emploi-type REM (ETR)** : il regroupe un ensemble de postes. L'ETR décrit une situation générique de travail. Toute situation individuelle et concrète de travail relève uniquement de la fiche de poste. Le REM compte 6 713 emplois-types REM. Ce niveau métier correspond à celui du RIER (répertoire interministériel des emplois du renseignement) pour certaines familles et filières spécifiques.

Les métiers du ministère connaissent d'importantes évolutions qui nécessitent une actualisation annuelle du référentiel. En 2019, un important travail d'intégration des emplois et compétences liés à la robotique, l'intelligence artificielle et la data science a été réalisé et se poursuivra en 2020.



REM 2021 (homologué en décembre 2019)

(7) La fonction publique de l'État s'est dotée d'un RIME en 2006. Il répertorie tous les emplois de l'État, qu'ils soient occupés par des titulaires ou des contractuels, de statut civil ou militaire et quelle que soit la position administrative de l'agent dans l'organisation. La dernière version actualisée du RIME est l'édition 2017, disponible en version dématérialisée.

La DRH-MD est garante dans la durée, en quantité et en qualité, de l'adéquation entre le besoin en compétences exprimé par les employeurs et la ressource humaine dont disposent les gestionnaires.

Chaque employeur exprime ses besoins en matière de ressources humaines sur la base d'un référentiel en organisation (REO) pour l'année N+1 et d'une maquette pour l'année N+6. Cette demande est basée sur les emplois-types du REM depuis le 1^{er} janvier 2017. Cela permet notamment à l'employeur de décrire le poste ainsi que le profil de compétences attendu.

Le REM 2020 a ainsi permis, en 2019, de décrire la maquette cible à l'échéance 2025 et le REO pour 2020.

Le REM est complété par le dictionnaire des compétences. Cet outil établit la liste des compétences sur lesquelles s'appuient les emplois du ministère et en propose une définition partagée. Chaque compétence fait l'objet d'une description détaillée et d'une définition par niveau de compétence (sensibilisation, application, maîtrise, expertise). Comme le REM, il fait l'objet d'une actualisation annuelle pour tenir compte des évolutions que connaît le ministère. Le dictionnaire des compétences comporte 2048 compétences. Le travail de rattachement des compétences du dictionnaire ministériel avec les référentiels de formation a été engagé en 2019 et se poursuivra en 2020.

Les compétences spécifiques de milieu (terre, air, marine notamment) ne sont pas répétées dans la liste des compétences des ETR, hormis les ETR relatifs à la formation initiale et aux emplois spécifiques desdits milieux.

Les apports du REM: un langage commun entre employeurs et gestionnaires

Utilisé par les systèmes d'information des ressources humaines, le REM permet :

- de mieux cartographier les viviers de compétences et de mieux connaître la ressource disponible ;
- de rapprocher le besoin des employeurs et la ressource existante ;
- d'identifier les difficultés de gestion des ressources humaines (attractivité, migration de compétences, aides au départ, etc.) afin de conduire les actions appropriées pour les résoudre.

Utilisé dans le cadre de la gestion prévisionnelle des ressources humaines ministérielle, le REM permet :

- d'identifier les nouveaux métiers et d'anticiper les besoins en matière de recrutement et de formation correspondants ;
- d'identifier les métiers qui vont disparaître et réorienter/former la ressource humaine en conséquence ;
- d'identifier les métiers en tension et d'en effectuer un suivi au niveau ministériel, notamment lors des comités de ressources humaines et/ou de comités de suivi des familles professionnelles ;
- d'anticiper les éventuelles problématiques de ressources humaines pour une famille ou une filière professionnelle ;
- d'élaborer des plans d'actions ministériels pour identifier et mettre en œuvre des solutions visant à générer ou fidéliser la ressource, tant en quantité qu'en qualité.

Le REM est également utile aux agents. Il leur permet :

- de mieux situer, grâce au rattachement de leur poste à un emploi-type, le positionnement de leur métier ;
- de mieux évaluer leur positionnement professionnel et les possibilités de parcours professionnel qui leur sont offertes ;
- de comprendre les mobilités professionnelles possibles au regard des compétences détenues, en interne au ministère des armées comme dans le reste de la fonction publique, grâce aux connexions existantes avec le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME).

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve



Terre / © Jérémy Bessat - armée de Terre - Défense

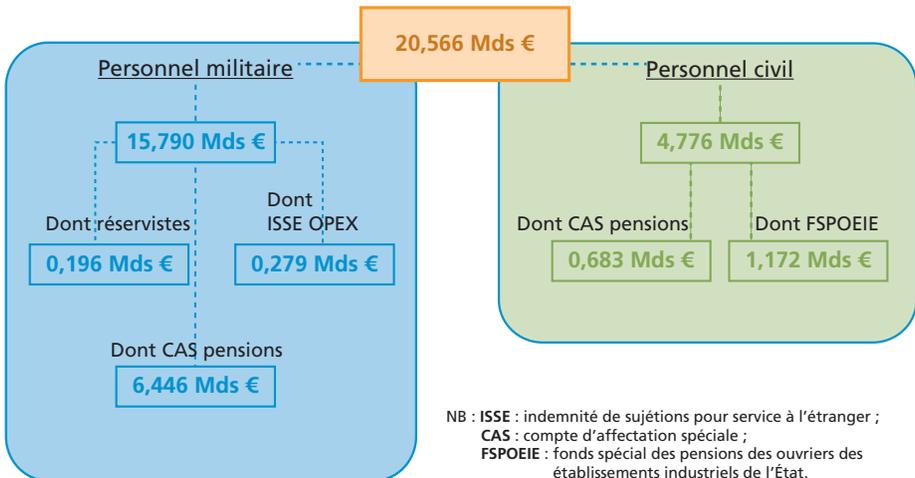
LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

Les dépenses de personnel sont réparties en trois catégories : les rémunérations, les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur et les prestations sociales et allocations diverses. Au-delà des rémunérations et des primes perçues par les personnels du ministère, le chapitre présente les dépenses d'accompagnement de la politique RH. Celles-ci visent à compenser les contraintes auxquelles les agents du ministère peuvent être soumis. Enfin, il aborde la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), dispositif qui compense la perte de pouvoir d'achat lorsque la hausse de l'inflation est supérieure à celle de leur rémunération brute.

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

L'essentiel

Dépenses de personnel



Le montant total des dépenses d'accompagnement des RH s'élève à 364,5 M€ dont principalement :

- ✓ 111,6 M€ pour l'action sociale ;
- ✓ 91,5 M€ pour les congés de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante ;
- ✓ 61,5 M€ pour les accidents de travail et maladies professionnelles ;
- ✓ 51,9 M€ pour les restructurations.

Comparaison femme/homme les chiffres clés

Personnel militaire

Personnel civil

Pour permettre des comparaisons sur la base d'un socle commun, la rémunération mensuelle nette perçue est calculée sur le personnel affecté en France métropolitaine, hors indemnités spécifiques au milieu ou à l'activité opérationnelle.

Rémunérations mensuelles nettes moyennes

Femmes : 2 124 € Hommes : 2 174 €

Femmes : 2 237 € Hommes : 2 630 €

La différence de rémunération la plus importante concerne les officiers parmi lesquels les hommes gagnent en moyenne 564 € de plus que les femmes. La surreprésentation des hommes dans les grades les plus élevés induit cet écart important de rémunération moyenne entre femmes et hommes officiers.

Quel que soit le statut, au sein du personnel civil, les hommes gagnent plus que les femmes en moyenne.

Cet écart se vérifie pour toutes les catégories, à l'exception des non titulaires de niveau III parmi lesquels les femmes gagnent en moyenne 43 € de plus que les hommes.

En revanche, au sein des autres catégories, la différence femmes - hommes est quasi nulle : les sous-officiers masculins gagnent 36 € de plus que leurs homologues féminins et les femmes militaires du rang gagnent en moyenne 44 € de plus que les hommes.

Ces différences s'expliquent par une plus forte représentation des hommes dans les niveaux élevés et à l'inverse par une plus forte représentation des femmes dans les catégories et filières les moins rémunératrices telles que les filières sociale et paramédicale.

Montants et parts des primes et indemnités dans la rémunération brute

Femmes : 806 € soit 30 %
Hommes : 1 087 € soit 36 %

Femmes : 648 € soit 23 %
Hommes : 721 € soit 22 %

Emplois d'intérim

Ces emplois ne concernent que le personnel civil. En 2019, le coût global des emplois d'intérim a été de 4,5 M€.

En 2019, l'emploi de personnel intérimaire concerne 99 femmes et 113 hommes.

5.1 — LES DÉPENSES DE PERSONNEL

Les dépenses de personnel se décomposent en trois catégories :

- les rémunérations (catégorie 21) ;
- les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur (catégorie 22) ;
- les prestations sociales et allocations diverses (catégorie 23).

L'ensemble des dépenses de personnel est regroupé au sein du programme 212 « Soutien de la politique de défense » placé sous l'autorité du Secrétaire général pour l'administration. Au sein de ce programme, les crédits sont répartis par budget opérationnel de programme (BOP) dont la responsabilité est principalement assurée par les gestionnaires.

Si la masse salariale est répartie entre 13 BOP, 86 % de la dépense se concentrent sur les 4 BOP suivants :

- « Personnels militaires de l'armée de terre » ;
- « Personnels militaires de l'armée de l'air » ;
- « Personnels militaires de la marine » ;
- « Personnels civils de la défense ».

L'exécution 2019 des dépenses de personnel (titre 2) correspondant aux rémunérations et charges sociales versées au titre de la mission défense s'établit à 20,566 Mds €. Elle présente un excédent de 169,2 M€ hors CAS pensions et hors OPEX-MISSINT par rapport aux ressources attribuées. Celui-ci a permis de financer les surcoûts au titre 2 et hors titre 2 OPEX-MISSINT.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En M€

BOP	MILITAIRES*	CIVILS	TOTAL	%
0212-0081 TERRE	7 954,1	2,4	7 956,5	38,7
0212-0082 AIR	3 034,0	2,3	3 036,3	14,8
0212-0083 MARINE	2 733,7	1,6	2 735,3	13,3
0212-0084 PC	22,3	3 918,0	3 940,3	19,2
0212-0085 SSA	714,4	118,6	833,0	4,0
0212-0086 BCAC-AG	146,2	315,8	462,0	2,2
0212-0087 DGA	230,9	226,6	457,5	2,2
0212-0088 SEA	93,6	0,0	93,6	0,5
0212-0089 SCA	209,6	0,8	210,4	1,0
0212-0090 IMI	71,5	1,1	72,6	0,4
0212-0091 AUTRES PM	56,6	0,5	57,1	0,3
0212-0092 APRH**	150,9	186,8	337,7	1,6
0212-0093 OPEX-MISSINT***	372,3	1,8	374,1	1,8
TOTAL	15 790,1	4 776,3	20 566,4	100,0
%	76,8	23,2	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEAs du ministère des armées (y compris réservistes), financé sur le titre 2 en 2019.

Lecture : en 2019, 7 954,1 M€ ont été consacrés à la rémunération du personnel militaire relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

* Dont réservistes.

** Accompagnement des politiques de ressources humaines.

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

NB : - les dépenses relatives aux gendarmes sous PMEAs du ministère des armées sont réparties dans les 5 BOP suivants : Air, Marine, BCAC-AG, DGA et Autres PM.

- les BOP Terre, Air, Marine, SEA, SCA et autres PM comprennent des dépenses dans la colonne « civils » qui correspondent à des indemnités versées à des officiers occupant des emplois fonctionnels.

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

En M€

BOP	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL
0212-0081 TERRE	4,0	0,0	4,0
0212-0082 AIR	23,9	0,0	23,9
0212-0083 MARINE	33,5	0,0	33,5
0212-0084 SRHC	0,0	185,7	185,7
0212-0087 DGA	9,7	24,3	34,0
0212-0089 SCA	1,0	0,0	1,0
TOTAL	72,1	210,0	282,1

Source: DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil sous PMEa du ministère des armées financé en dehors du titre 2 affecté au SIAé en 2019.

Lecture: en 2019, 4,0 M€ ont été consacrés à la rémunération du personnel militaire affecté au SIAé et relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En M€

BOP	CAS PENSIONS (HORS FSPOEIE)			FSPOEIE**
	MILITAIRES*	CIVILS	TOTAL	
0212-0081 TERRE	3 381,1	0,0	3 381,1	
0212-0082 AIR	1 284,8	0,0	1 284,8	
0212-0083 MARINE	1 128,8	0,0	1 128,8	
0212-0084 SRHC	22,1	597,7	619,8	1 171,6
0212-0085 SSA	296,4	27,4	323,8	
0212-0086 BCAC-AG	52,9	55,4	108,3	
0212-0087 DGA	97,3	0,1	97,4	
0212-0088 SEA	42,7	0,0	42,7	
0212-0089 SCA	86,0	0,0	86,0	
0212-0090 IMI	28,7	0,3	29,0	
0212-0091 AUTRES PM	24,7	0,0	24,7	
0212-0092 APRH	0,0	1,9	1,9	
TOTAL	6 445,5	682,8	7 128,3	1 171,6

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME A du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, la contribution du BOP 0212-0081 TERRE au CAS pensions militaire s'élève à 3 381,1 M€.

* Y compris réservistes.

** Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

Dépenses de rémunération des réservistes (catégorie 21, 22 et 23) par BOP

En M€

BOP	RÉSERVISTES
0212-0081 TERRE	116,2
0212-0082 AIR	27,7
0212-0083 MARINE	32,0
0212-0085 SSA	14,4
0212-0087 DGA	0,4
0212-0088 SEA	1,2
0212-0089 SCA	3,4
0212-0090 IMI	0,2
0212-0091 APM	0,1
TOTAL	195,6

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

Champ : ensemble des réservistes sous PME A du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 116,2 M€ ont été consacrés à la rémunération des réservistes relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

Indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger (ISSE) (catégorie 21 uniquement)⁽¹⁾

En M€

BOP	TOTAL ISSE OPEX
0212-0093 OPEX-MISSINT	278,5

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées ayant perçu l'ISSE dans le cadre d'une OPEX en 2019.

Lecture : en 2019, 278,5 M€ d'ISSE ont été versés au personnel militaire au titre du BOP 0212-0093 OPEX-MISSINT.

(1) L'ISSE est une prime accordée aux militaires participant à une mission à l'étranger.

Répartition des jours d'intérim réalisés au ministère des armées, par service employeur, par famille d'emploi et par sexe

Le coût global de ces emplois d'intérim, en 2019, a été de 4,5 M€.

Service employeur	Famille professionnelle (REM)	En effectifs physiques			En mois
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	DURÉE MOYENNE DES CONTRATS
SCA	ADMINISTRATION	3	1	4	3
	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	29	45	74	5
	FINANCES	1	0	1	1
	OPÉRATION EN MILIEU TERRESTRE	2	13	15	1
	RESTAURATION HÔTELLERIE ET LOISIRS	3	5	8	3
	S/TOTAL	38	64	102	
SIMMT*	AIDE À LA DÉCISION	1	0	1	10
	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	12	23	35	6
	OPÉRATION EN MILIEU TERRESTRE	1	2	3	10
	SYSTÈMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION	1	0	1	18
	S/TOTAL	15	25	40	
SSA	ADMINISTRATION	2	3	5	3
	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	0	1	1	1
	FINANCES	15	5	20	3
	INFRASTRUCTURE	1	0	1	4
	SANTÉ	18	11	29	2
	RESTAURATION HÔTELLERIE ET LOISIRS	1	0	1	1
	S/TOTAL	37	20	57	
DGA	ADMINISTRATION	6	0	6	8
	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	0	1	1	1
	RESSOURCES HUMAINES	1	1	2	3
	SYSTÈMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION	0	1	1	10
	S/TOTAL	7	3	10	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	ACHATS PUBLICS	1	0	1	3
	FINANCES	1	0	1	3
	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	0	1	1	6
	S/TOTAL	2	1	3	
TOTAL		99	113	212	5

Source : EMA/DCSCA/SD-RH.

Champ : ensemble du personnel intérimaire du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 3 femmes ont été employées par le SCA dans la famille professionnelle « administration » pour une durée moyenne de trois mois.

* Structure intégrée du maintien en condition opérationnelle des matériels terrestres.

** Les autres services employeurs comprennent notamment les Ateliers industriels de l'aéronautique (AIA).

5.2 — LES DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

En complément des dispositifs de droit commun et des prestations interministérielles, la politique d'accompagnement des ressources humaines du ministère des armées vise à prendre en compte les contraintes spécifiques auxquelles sont soumis les agents du ministère et à compenser leur impact sur l'environnement social et familial. Elle soutient également la gestion individuelle et collective du personnel militaire (reclassement professionnel, reconversion, etc.) et du personnel civil (formation, accompagnement des restructurations, etc.).

Cette politique d'accompagnement des ressources humaines comprend :

- l'action sociale (cf. chapitre 10) ;
- l'accompagnement et le reclassement professionnels du personnel militaire, ainsi que sa reconversion (cf. chapitre 7) ;
- la formation du personnel civil (cf. chapitre 6) ;
- l'accompagnement des restructurations ;
- l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles (cf. chapitre 8) ;
- la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante.

Les dépenses pour l'accompagnement, le reclassement et la reconversion du personnel militaire sont imputées au BOP « Agence de reconversion de la défense ». Les autres dépenses sont imputées au BOP « Accompagnement des politiques des ressources humaines » (BOP APRH).

Les crédits d'action sociale sont destinés à l'amélioration de la condition des personnels (militaires et civils) et de leur famille ainsi que des anciens agents du ministère.

Leurs principaux axes d'intervention sont :

- le soutien à la vie professionnelle ;
- le soutien à la vie personnelle et familiale ;
- les vacances et les loisirs.

Les crédits dédiés à l'accompagnement, au reclassement et à la reconversion sont destinés aux personnels du ministère désireux de retrouver une activité professionnelle civile pour le personnel militaire, ou un emploi dans le secteur privé pour le personnel civil.

Les crédits de formation permettent de financer certaines actions de formation du personnel civil du ministère qui comprennent notamment :

- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le compte personnel de formation (CPF) ;
- les périodes de professionnalisation ;
- les bilans de compétences ;
- les formations liées au handicap à charge de l'employeur, en complément des crédits du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ;
- les préparations aux concours et examens professionnels ;
- les formations des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- les dispositifs dédiés au parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE) et à l'apprentissage.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Les crédits d'accompagnement des restructurations visent à financer les indemnités de mobilité et de départ volontaire du plan d'accompagnement des restructurations (PAR), ainsi que les allocations de retour à l'emploi liées aux restructurations.

Les crédits d'indemnisation des accidents du travail ou de service et des maladies professionnelles (dont celles liées à l'amiante) sont dédiés :

- aux rentes et capitaux accordés à titre d'indemnisation ;
- aux dépenses liées à l'exécution des décisions de justice ;
- au paiement des frais médicaux ;
- au suivi post-professionnel des personnels ayant été exposés à des agents cancérigènes.

Les crédits de congé de cessation anticipée d'activité – amiante financent le versement de l'allocation spécifique aux agents de l'État reconnus atteints, au titre de leur activité au sein du ministère, d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.

Dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines par domaine d'action

En M€

DÉPENSES EXÉCUTÉES (CRÉDITS DE PAIEMENT)	
ACTION SOCIALE	111,6
PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES (TITRE 2)	12,2
PRESTATIONS MINISTÉRIELLES ET FONCTIONNEMENT (TITRE 3) ⁽²⁾	99,4
RECONVERSION (TITRE 3)	33,5
FORMATION DU PERSONNEL CIVIL (TITRE 3)	14,5
RESTRUCTURATIONS* (TITRE 2)	51,9
INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE ET PÉCULE MODULABLE D'INCITATION AU DÉPART ⁽³⁾ (PAR**2019)	33,3
INDEMNITÉ DE MOBILITÉ ⁽⁴⁾ (PAR**2019)	6,7
CHÔMAGE ⁽⁵⁾ (PAR**2019)	11,9
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES (TITRE 2)	61,5
CONGÉ DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ — AMIANTE (TITRE 2)	91,5
TOTAL	364,5

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

Champ : ensemble des dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines relevant du BOP n° 212-0092C et du BOP n° 212-7BC.

Lecture : en 2019, 111,6 M€ ont été consacrés à l'action sociale.

* Concerne l'ensemble du personnel (25,8 M€ pour le personnel militaire et 26,1 M€ pour le personnel civil).

** Plan d'accompagnement des restructurations.

(2) Hors dons et legs et CNMSS (0,3 M€).

(3) Non compris le dispositif d'aide au départ outre-mer et étranger (0,01 M€).

(4) Hors charges sociales (0,05 M€).

(5) Hors chômage du personnel militaire (114,4 M€) et du personnel civil non restructuré (6,2 M€).

5.3 — LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES MOYENNES

Présentation des indicateurs utilisés :

Trois indicateurs sont retenus dans ce chapitre :

- la moyenne, qui permet de disposer d'une lecture synthétique de la rémunération ;
- la médiane, qui divise la population concernée en deux parties égales, 50 % se situant au-dessus de la rémunération indiquée et 50 % se situant au-dessous ;
- les déciles, qui donnent une vision de la dispersion des rémunérations perçues.

L'analyse par les déciles consiste à répartir la population en 10 portions égales (déciles). Le premier décile correspond à la rémunération telle que 10 % de la population concernée se situent au-dessous de la rémunération indiquée. Le neuvième décile correspond à la rémunération telle que 10 % de la population concernée se situent au-dessus de la rémunération indiquée.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

5.3.1 — La rémunération du personnel militaire

Mise en œuvre du projet « Source Solde »

Le ministère des armées a lancé en 2015 le remplacement du logiciel Louvois par un nouveau programme de calcul de la solde des militaires : Source Solde. À l'issue d'un appel d'offres mené par la Direction générale de l'armement, la société Sopra a été retenue pour réaliser ce système. La solution est basée sur un progiciel reconnu et éprouvé (HR Access), qui sert déjà comme logiciel de paie dans les secteurs public et privé.

Principalement destiné au calcul des droits à solde de la quasi-totalité des militaires, à partir des données transmises par les systèmes d'information « ressources humaines », ce calculateur doit également assurer la restitution budgétaire et comptable des dépenses de masse salariale. Il a vocation à remplacer les systèmes qui assuraient alors le décompte de la solde : Louvois et GDS.

Au-delà de la robustesse accrue du calculateur, Source Solde a été conçu pour apporter des fonctionnalités supplémentaires, notamment un portail d'accès pour les administrés, un infocentre performant et des outils de contrôle, de détection et de traitement des anomalies nettement supérieurs aux systèmes existants.

Afin de maîtriser les opérations de mise en production et de sécuriser les phases de transition, le ministère des armées a opté pour un déploiement progressif de Source Solde. Pour chaque vague, des opérations de vérification des résultats sont planifiées et le système est testé et évalué dans les conditions réelles de fonctionnement (référentiels, données RH et comptables, calendrier).

Source Solde est entré en service pour la marine lors du calcul de la solde de mai 2019. Depuis la solde d'un peu plus de 39 000 marins est calculée et payée chaque mois par le nouveau programme. Les résultats constatés sont très satisfaisants, y compris lors des calculs plus complexes des mois de réalisation du plan annuel de mutation estival ou lors de la fin de gestion annuelle. À ce jour aucune anomalie majeure n'est détectée et les mises à jour réglementaires, notamment celles des barèmes de calcul, sont effectuées conformément au plan de version défini.

Le ministère des armées est désormais pleinement tourné vers les bascules suivantes : celle de l'armée de terre et des services interarmées (hors service de santé) est intervenue au cours du premier semestre 2020, avant que l'armée de l'air et le service de santé des armées ne passent à leur tour sur Source Solde au début de l'année 2021.

5.3.1.1 — La composition de la rémunération du personnel militaire

La solde nette perçue par les militaires correspond à la solde brute de laquelle sont déduits des prélèvements sociaux.

La **solde brute** des militaires est composée des éléments suivants :

- la solde de base brute, qui est calculée en fonction de l'indice détenu et de la valeur du point de la fonction publique. Elle peut être complétée d'une indemnité différentielle lorsqu'une promotion engendre une perte d'indice.
- les indemnités communes à la fonction publique, telles que le supplément familial de solde (SFS), qui est une indemnité attribuée aux militaires ayant des enfants à charge et qui correspond au supplément familial de traitement (SFT) dans la fonction publique, l'indemnité de résidence (IR), qui est attribuée à l'ensemble des militaires en fonction de leur lieu d'affectation, et la nouvelle bonification indiciaire (NBI).
- les primes accompagnant le parcours professionnel (hors gestion de carrière) :
 - les primes liées à la technicité (par exemple, les sujétions spéciales pour les militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées [MITHA], indemnité de mise en œuvre de l'énergie-propulsion nucléaire [ATOM]), qui servent à rémunérer une qualification ou un diplôme particulier.
- les indemnités non fiscalisées liées aux spécificités militaires :
 - l'indemnité pour charges militaires (ICM) non fiscalisée et ses accessoires (le supplément, le complément et la majoration), qui servent à compenser certaines obligations spécifiques au personnel militaire, notamment l'obligation de disponibilité ;
 - l'indemnité de temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (ITAOPC), qui indemnise les militaires qui ne bénéficient pas de l'ensemble des jours de permission complémentaires planifiés ;
 - les indemnités de sujétions de milieu attribuées à des militaires ayant des emplois avec des contraintes ou exposés à des risques particuliers (indemnité pour services aériens du personnel navigant [ISAPN], indemnité pour services aériens des militaires parachutistes [ISATAP], indemnité de sujétion d'absence du port base [ISAPB], etc.).
- la gestion de carrière :
 - les primes visant à faciliter la gestion de carrière (la prime de qualification et de service [PQS], la prime de haute technicité [PHT]), qui sont versées de manière ponctuelle et servent à renforcer l'attractivité de certains métiers, à fidéliser le personnel dans certaines spécialités, à fournir une aide aux départs à certains moments du parcours professionnel.
- les primes et indemnités opérationnelles :
 - les primes et indemnités, liées aux activités opérationnelles hors opérations extérieures, qui sont attribuées aux militaires en manœuvre, en alerte ou projetés dans le cadre des missions opérationnelles sur le territoire national (par exemple, l'indemnité pour services en campagne [ISC], indemnité pour sujétion d'alerte opérationnelle [AOPER]) ;
 - les indemnités liées aux missions extérieures, qui sont attribuées aux militaires projetés en opérations extérieures ou en renfort temporaire (par exemple, l'indemnité de sujétion pour service à l'étranger [ISSE] non fiscalisée).

Les indemnités de sujétions de milieu, les indemnités opérationnelles et celles de gestion de carrière ne sont perçues que par une partie des militaires selon leur situation et leur affectation.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

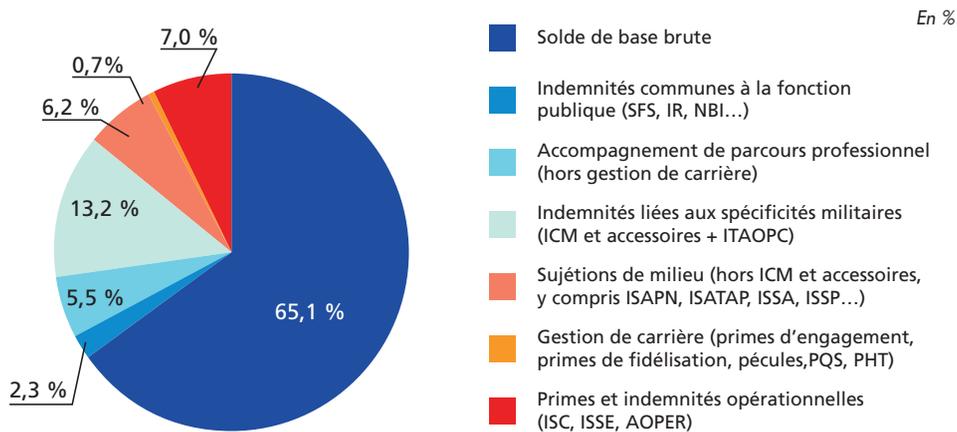
Réserve

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

Outre le niveau hiérarchique, la solde des militaires est spécifique selon le lieu d'affectation (métropole, DOM-COM, étranger) et le poste occupé (poste embarqué, poste de personnel navigant, sujétions particulières...). Elle peut également fortement varier en fonction des éléments suivants :

- la spécialité détenue (par exemple, appartenance au corps des personnels navigant pour l'armée de l'air...);
- les activités opérationnelles;
- la situation familiale des militaires.

Composition de la solde brute mensuelle moyenne, par famille de primes et indemnités



Source : DRH-MD/SDPP-RH/PEP, données issues de la BDRH (6).
 Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2019.
 Lecture : en 2019, la solde de base brute représente 65,1 % de la solde brute.

NB : **SFS** : supplément familial de solde ; **IR** : indemnité de résidence ; **NBI** : nouvelle bonification indiciaire ; **ICM** : indemnité pour charges militaires ; **ITAOPC** : indemnité de temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires ; **ISAPN** : indemnité pour services aériens du personnel navigant ; **ISATAP** : indemnité pour services aériens des militaires parachutistes ; **ISSA** : indemnité spéciale de sécurité aérienne ; **ISSP** : indemnité de sujétion spéciale de police ; **PQS** : prime de qualification et de service ; **PHT** : prime de haute technicité ; **ISC** : indemnité pour service de campagne ; **ISSE** : indemnité de sujétion pour service à l'étranger ; **AOPER** : indemnité pour sujétion d'alerte opérationnelle.

Les **prélèvements sociaux** sont composés entre autres des éléments suivants :

- les cotisations pour pension ;
- la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- la cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP) ;
- la cotisation au fonds de prévoyance militaire.

(6) BDRH : banque de données RH.

5.3.1.2 — La rémunération mensuelle nette perçue par le personnel militaire

Dans les tableaux et graphiques suivants, la rémunération du personnel militaire a été calculée sur l'ensemble des militaires affectés en métropole, sur la base d'un socle de rémunération commun. Ce socle exclut toutes les indemnités spécifiques au milieu ou à l'activité opérationnelle.

Toutes catégories hiérarchiques confondues, la solde mensuelle nette moyenne perçue par le personnel militaire en 2019 est de 2 166 € (2 124 € pour les femmes et 2 174 € pour les hommes).

Rémunération mensuelle nette moyenne du personnel militaire, par catégorie et par sexe

	En €		
	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS*	3 346	3 910	3 816
SOUS-OFFICIERS	2 109	2 145	2 139
MILITAIRES DU RANG	1 590	1 546	1 552
VOLONTAIRES**	841	773	792
ENSEMBLE	2 124	2 174	2 166

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées, affecté en France métropolitaine en 2019.

Lecture : en 2019, les femmes officiers ont gagné en moyenne 3 346 € nets par mois.

* Depuis le BS 2018, le champ intègre les officiers généraux d'administration centrale (OGAC) et les militaires qui occupent des emplois fonctionnels.

** Les volontaires perçoivent une solde dont le montant est fixé par arrêté. Par ailleurs, ils bénéficient de prestations en nature délivrées par les formations et peuvent se voir allouer, selon les fonctions exercées et les risques encourus, des indemnités particulières.

Rémunération mensuelle nette moyenne du personnel militaire, par grade et par sexe

En €

GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
GÉNÉRAL/AMIRAL*	7 161	7 401	7 380
COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	5 589	6 128	6 080
LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	4 871	5 003	4 991
COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	4 097	4 271	4 236
CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	3 470	3 654	3 624
LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	2 499	2 724	2 680
SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	1 744	1 808	1 794
ASPIRANT	1 298	1 391	1 366
MAJOR	2 756	2 905	2 859
ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 410	2 697	2 637
ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	2 359	2 468	2 450
SERGENT-CHEF/MAÎTRE	1 969	2 005	1 999
SERGENT/SECOND MAÎTRE	1 714	1 708	1 709
CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	1 737	1 734	1 734
CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	1 485	1 474	1 475
SOLDAT/MATELOT BREVETÉ	1 377	1 389	1 388
ENSEMBLE DES MILITAIRES	2 124	2 174	2 166

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées, affecté en France métropolitaine en 2019.

Lecture : en 2019, les généraux ou amiraux féminins ont gagné en moyenne 7 161 € nets par mois.

* Outre les officiers généraux des armées, cette dénomination comprend les officiers généraux des corps des ingénieurs de l'armement et des ingénieurs des études et techniques de l'armement, des commissaires, des contrôleurs généraux des armées et des médecins, pharmaciens, vétérinaires et dentistes. Les médecins en chef des services sont également intégrés dans cette appellation. Comme pour le BS 2018, le champ intègre les OGAC et les officiers généraux occupant des postes fonctionnels.

Déciles de rémunération mensuelle nette du personnel militaire, par catégorie et par sexe

En €

		OFFICIERS	Sous-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	ENSEMBLE
1 ^{ER} DÉCILE	ENSEMBLE	1 812	1 537	1 384	589	1 399
	FEMMES	1 529	1 562	1 390	680	1 402
	HOMMES	1 949	1 537	1 383	459	1 399
2 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	2 687	1 635	1 399	686	1 426
	FEMMES	2 235	1 672	1 405	755	1 484
	HOMMES	2 805	1 623	1 399	686	1 419
3 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 196	1 791	1 405	755	1 524
	FEMMES	2 733	1 820	1 442	775	1 607
	HOMMES	3 280	1 784	1 405	747	1 511
4 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 508	1 908	1 418	762	1 645
	FEMMES	3 173	1 920	1 475	809	1 736
	HOMMES	3 575	1 905	1 418	762	1 627
MÉDIANE	ENSEMBLE	3 738	2 069	1 455	794	1 812
	FEMMES	3 385	2 060	1 517	866	1 872
	HOMMES	3 829	2 073	1 445	768	1 795
6 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4 025	2 265	1 502	844	2 013
	FEMMES	3 638	2 210	1 600	886	2 056
	HOMMES	4 103	2 289	1 487	802	2 003
7 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4 369	2 448	1 612	879	2 343
	FEMMES	3 897	2 356	1 682	905	2 294
	HOMMES	4 460	2 476	1 596	866	2 356
8 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4 877	2 620	1 713	906	2 695
	FEMMES	4 272	2 520	1 770	933	2 591
	HOMMES	4 969	2 643	1 704	905	2 710
9 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	5 637	2 818	1 898	971	3 477
	FEMMES	4 939	2 733	1 932	1 012	3 215
	HOMMES	5 765	2 835	1 898	945	3 519

Source: DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ: ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées, affecté en France métropolitaine en 2019.
Lecture: en 2019, 10 % des officiers féminins ont gagné moins de 1 529 € nets par mois.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Rémunération mensuelle nette du personnel militaire, par grade

En €

GRADE	1 ^{ER} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^E DÉCILE
GÉNÉRAL/AMIRAL*	6 363	7 231	8 466
COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	5 003	6 010	7 212
LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	4 188	4 909	5 910
COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	3 610	4 126	4 989
CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	3 053	3 578	4 224
LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	1 998	2 618	3 344
SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	1 425	1 709	2 274
ASPIRANT**	998	1 379	1 545
MAJOR	2 517	2 856	3 208
ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 224	2 646	3 004
ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	2 065	2 426	2 846
SERGEANT-CHEF/MAÎTRE	1 639	1 950	2 411
SERGEANT/SECOND MAÎTRE**	1 453	1 636	2 027
CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE**	1 451	1 700	2 097
CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE**	1 399	1 432	1 671
SOLDAT/MATELOT BREVETÉ**	1 326	1 399	1 513
ENSEMBLE DES MILITAIRES	1 399	1 812	3 477

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées, affecté en France métropolitaine en 2019.

Lecture : en 2019, 10 % des généraux ou amiraux gagnent moins de 6 363 € nets par mois.

50 % des généraux ou amiraux gagnent plus de 7 231 € nets par mois.

10 % des généraux ou amiraux gagnent plus de 8 466 € nets par mois.

* Outre les officiers généraux des armées, cette dénomination regroupe les officiers généraux des corps des ingénieurs de l'armement, des ingénieurs des études et techniques d'armement, des ingénieurs militaires des essences, des ingénieurs militaires d'infrastructure, des commissaires, des contrôleurs généraux des armées et des médecins, pharmaciens, vétérinaires et dentistes. Les médecins en chef des services sont également intégrés dans cette appellation. Comme pour le BS 2018, le champ intègre les OGAC et les officiers généraux occupant des postes fonctionnels.

** Y compris volontaires.

5.3.2 — La rémunération du personnel civil

5.3.2.1 — La composition de la rémunération du personnel civil

La rémunération du personnel civil est composée du traitement brut qui dépend :

- pour les titulaires, d'une grille indiciaire relative au corps d'appartenance ;
- pour les ouvriers de l'État, d'une grille de salaire et de la zone d'affectation ;
- pour les agents non titulaires, du point d'indice de la fonction publique ⁽⁷⁾, sans être rattaché à une grille de salaire.

À ce traitement brut, sont ajoutés les éléments suivants :

- une nouvelle bonification indiciaire (NBI) : elle est attachée à certains emplois (liste et taux fixés par arrêté) et correspond à un nombre de points d'indice attribués aux agents titulaires qui occupent des postes impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière ;
- une indemnité de résidence (IR), un supplément familial de traitement (SFT) et, éventuellement, une majoration outre-mer (MAJ OM) ;
- des indemnités indexées sur le point de la fonction publique : elles varient selon les corps et ne se cumulent pas nécessairement toutes (liste non-exhaustive) :
 - prime de rendement,
 - heures supplémentaires ;
- des indemnités non indexées sur le point de la fonction publique : elles varient selon les corps et ne se cumulent pas nécessairement toutes (liste non-exhaustive) :
 - indemnité de fonction technique,
 - indemnité de fonction et de résultat (IFR),
 - primes relatives au Régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP),
 - indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée de la fonction publique.

Le traitement net du personnel civil est obtenu en déduisant du montant brut, les prélèvements suivants :

- les cotisations pour pension ;
- la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- la cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP) ;
- les cotisations sociales pour les agents non titulaires.

5.3.2.2 — La rémunération mensuelle nette perçue par le personnel civil

La rémunération du personnel civil dans les tableaux suivants a été calculée sur l'ensemble des civils affectés en métropole ⁽⁸⁾.

Les rémunérations présentées intègrent les rappels ⁽⁹⁾ perçus au cours de l'année 2019 au titre de l'année 2018 et des années précédentes, les événements exceptionnels (vacations, par exemple), les retenues sur salaire et les cotisations volontaires (précomptes mutuelles ou caisse nationale de Prévoyance de la fonction publique (PRÉFON), par exemple). Elles sont calculées en tenant compte de la quotité de travail et du temps de présence dans l'année. Tous statuts et toutes catégories hiérarchiques confondus, la rémunération mensuelle nette moyenne perçue par le personnel civil en 2019 s'élève à 2 473 € (2 237 € nets pour les femmes et 2 630 € nets pour les hommes).

(7) À l'exception de certains contrats notamment ceux des ingénieurs et cadres technico-commerciaux (ICT) et des techniciens et cadres technico-commerciaux (TCT) qui bénéficient d'un traitement brut non indicé.

(8) Hors personnel affecté à la direction générale de la sécurité extérieure (DGSE), personnel de recrutement local (PRL).

(9) Les rappels sont des montants positifs ou négatifs qui permettent de corriger la rémunération perçue les mois précédents. Ils résultent souvent d'un décalage entre la gestion et la paie.

La rémunération mensuelle nette du personnel titulaire ⁽¹⁰⁾

Rémunération mensuelle nette moyenne des titulaires, par filière, par catégorie et par sexe

En €

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
FILÈRE				
CAT. A+*	ADMINISTRATIVE	8 172	8 138	8 149
	TECHNIQUE	3 616	3 830	3 707
CAT. A (HORS A+)	TECHNIQUE	3 311	3 670	3 606
	SOCIALE	NS	NS	2 592
	PARAMÉDICALE	NS	NS	2 402
	ENSEIGNEMENT	3 212	3 919	3 639
	S/ENSEMBLE HORS CAT. A+	3 229	3 718	3 526
	S/ENSEMBLE AVEC CAT. A+	3 317	3 821	3 624
CAT. B	ADMINISTRATIVE	2 534	2 626	2 563
	TECHNIQUE	2 501	2 637	2 619
	SOCIALE	NS	NS	2 402
	PARAMÉDICALE	2 209	2 468	2 271
	S/ENSEMBLE	2 512	2 632	2 584
CAT. C	ADMINISTRATIVE	1 859	1 914	1 870
	TECHNIQUE	1 749	1 891	1 858
	PARAMÉDICALE	1 927	1 946	1 930
	S/ENSEMBLE	1 852	1 899	1 870
ENSEMBLE	2 254	2 670	2 461	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2019, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2019, les femmes titulaires de catégorie A+ gagnent, en moyenne, 8 172 € nets par mois dans la filière administrative.

* Y compris les civils qui occupent des postes fonctionnels.

NS (non significatif) : les très faibles effectifs masculins dans la filière considérée ne permettent pas de réaliser une déclinaison pertinente des rémunérations nettes perçues par sexe.

NB : en 2019, la filière sociale a été marquée par la requalification des assistants de service social de catégorie B en catégorie A.

(10) Hors personnel civil affecté à la DGSE.

Déciles de rémunération mensuelle nette des titulaires des catégories A et A+, par filière et par sexe

En €

	CAT. A+*			CAT. A			ENSEMBLE CAT. A (DONT A+)	
	FILIÈRE	FILIÈRE		FILIÈRE				
		ADMINISTRATIVE	ADMINISTRATIVE	TECHNIQUE	SOCIALE	PARAMÉDICALE		ENSEIGNEMENT
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	5 644	2 431	2 794	1 864	1 752	2 352	2 399
	F	5 591	2 404	2 429	NS	NS	2 188	2 167
	H	5 653	2 529	2 874	NS	NS	2 536	2 780
2 ^E DÉCILE	Ens	6 206	2 824	3 004	2 039	1 914	2 587	2 761
	F	6 117	2 741	2 679	NS	NS	2 373	2 407
	H	6 236	2 991	3 075	NS	NS	2 828	3 044
3 ^E DÉCILE	Ens	6 712	3 128	3 161	2 246	2 019	2 829	3 017
	F	6 431	3 029	2 880	NS	NS	2 544	2 647
	H	6 712	3 273	3 215	NS	NS	3 115	3 214
4 ^E DÉCILE	Ens	7 236	3 319	3 297	2 395	2 155	3 092	3 215
	F	7 255	3 252	3 031	NS	NS	2 711	2 827
	H	7 195	3 418	3 343	NS	NS	3 324	3 366
MÉDIANE	Ens	7 574	3 493	3 457	2 545	2 341	3 320	3 384
	F	7 623	3 399	3 200	NS	NS	2 949	3 078
	H	7 573	3 639	3 526	NS	NS	3 579	3 570
6 ^E DÉCILE	Ens	8 052	3 702	3 669	2 687	2 510	3 596	3 620
	F	8 403	3 591	3 375	NS	NS	3 185	3 308
	H	7 901	3 881	3 718	NS	NS	3 906	3 776
7 ^E DÉCILE	Ens	8 691	4 023	3 865	2 751	2 658	3 985	3 878
	F	8 732	3 866	3 592	NS	NS	3 425	3 554
	H	8 691	4 191	3 911	NS	NS	4 193	4 025
8 ^E DÉCILE	Ens	9 350	4 460	4 144	2 839	2 822	4 415	4 257
	F	9 400	4 337	3 853	NS	NS	3 850	3 941
	H	9 348	4 602	4 209	NS	NS	4 660	4 393
9 ^E DÉCILE	Ens	10 392	5 140	4 601	3 302	3 129	5 233	4 951
	F	10 444	5 064	4 253	NS	NS	4 626	4 707
	H	10 392	5 240	4 669	NS	NS	5 621	5 070

Source : DRHMD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie A+ et A sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2019, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2019, 10 % des femmes titulaires de catégorie A hors A+ de la filière administrative gagnent moins de 2 404 € nets par mois.

* Depuis le BS 2018, les civils qui occupent des postes fonctionnels sont intégrés.

NS (non significatif) : les très faibles effectifs masculins dans la filière considérée ne permettent pas de réaliser une déclinaison pertinente des rémunérations nettes perçues par sexe.

NB : en 2019, la filière sociale a été marquée par la requalification des assistants de service social de catégorie B en catégorie A.

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

Déciles de rémunération mensuelle nette des titulaires de catégorie B, par filière et par sexe

En €

	CAT. B					
		FILÈRE				ENSEMBLE CAT. B
		ADMINISTRATIVE	TECHNIQUE	SOCIALE	PARAMÉDICALE	
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	1 997	2 067	1 836	1 740	2 032
	F	1 962	1 952	NS	1 713	1 941
	H	2 087	2 100	NS	1 985	2 096
2 ^E DÉCILE	Ens	2 181	2 200	2 003	1 883	2 184
	F	2 154	2 059	NS	1 821	2 112
	H	2 259	2 223	NS	2 160	2 231
3 ^E DÉCILE	Ens	2 313	2 332	2 137	2 023	2 311
	F	2 280	2 165	NS	1 962	2 239
	H	2 376	2 351	NS	2 307	2 357
4 ^E DÉCILE	Ens	2 403	2 453	2 285	2 142	2 417
	F	2 372	2 295	NS	2 075	2 350
	H	2 462	2 470	NS	2 421	2 468
MÉDIANE	Ens	2 500	2 570	2 392	2 259	2 531
	F	2 463	2 432	NS	2 184	2 444
	H	2 558	2 591	NS	2 512	2 580
6 ^E DÉCILE	Ens	2 610	2 682	2 533	2 381	2 650
	F	2 582	2 565	NS	2 286	2 566
	H	2 674	2 694	NS	2 600	2 689
7 ^E DÉCILE	Ens	2 743	2 793	2 672	2 498	2 765
	F	2 718	2 684	NS	2 399	2 697
	H	2 798	2 807	NS	2 684	2 802
8 ^E DÉCILE	Ens	2 902	2 926	2 723	2 639	2 911
	F	2 880	2 840	NS	2 548	2 863
	H	2 943	2 936	NS	2 738	2 935
9 ^E DÉCILE	Ens	3 148	3 226	2 777	2 783	3 178
	F	3 118	3 110	NS	2 745	3 103
	H	3 196	3 239	NS	2 831	3 224

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie B sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2019, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2019, 10 % des femmes titulaires de catégorie B de la filière administrative gagnent moins de 1 962 € nets par mois.

NS (non significatif) : les très faibles effectifs masculins ne permettent pas une déclinaison pertinente des rémunérations nettes perçues par sexe.

Déciles de rémunération mensuelle nette des titulaires de catégorie C, par filière et par sexe

En €

		CAT. C			ENSEMBLE CAT. C		
		FILIÈRE					
		ADMINISTRATIVE	TECHNIQUE	PARAMÉDICALE			
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	1 531	1 552	1 593	1 542	Flux de personnel	
	F	1 520	1 497	1 591	1 520		Caractéristiques du personnel
	H	1 592	1 577	1 603	1 583		
2 ^E DÉCILE	Ens	1 618	1 621	1 683	1 623	Parcours professionnels	
	F	1 605	1 563	1 680	1 604		Dépenses liées au personnel
	H	1 687	1 646	1 711	1 660		
3 ^E DÉCILE	Ens	1 697	1 679	1 762	1 694	Formation	
	F	1 680	1 613	1 760	1 671		Reconversion
	H	1 757	1 712	1 777	1 725		
4 ^E DÉCILE	Ens	1 769	1 733	1 830	1 759	Conditions de travail	
	F	1 754	1 647	1 827	1 739		Concertation et dialogue social
	H	1 819	1 766	1 847	1 781		
MÉDIANE	Ens	1 837	1 786	1 900	1 823	Politique sociale	
	F	1 826	1 687	1 898	1 809		Réserve
	H	1 875	1 822	1 917	1 839		
5 ^E DÉCILE	Ens	1 905	1 847	1 975	1 893		
	F	1 900	1 729	1 973	1 887		
	H	1 930	1 880	1 981	1 899		
6 ^E DÉCILE	Ens	1 978	1 920	2 059	1 966		
	F	1 974	1 784	2 060	1 964		
	H	1 997	1 951	2 056	1 969		
7 ^E DÉCILE	Ens	2 062	2 027	2 167	2 061		
	F	2 055	1 883	2 166	2 054		
	H	2 092	2 060	2 171	2 075		
8 ^E DÉCILE	Ens	2 232	2 243	2 313	2 244		
	F	2 220	2 087	2 313	2 223		
	H	2 277	2 284	2 319	2 283		

Source : DRH/MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie C sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2019, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2019, 10 % des femmes titulaires de catégorie C de la filière administrative gagnent moins de 1 520 € nets par mois.

Rémunération mensuelle nette des titulaires, par filière et par grade

En €

FILIÈRE	CAT.	GRADE	1 ^{ER} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^E DÉCILE
ADMINISTRATIVE	A	ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE*	5 644	7 574	10 392
		ADMINISTRATEUR CIVIL	4 449	5 236	6 599
		CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	3 933	4 440	5 917
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION HORS CLASSE	4 672	5 352	6 694
		ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	3 250	4 019	5 138
	B	ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	2 281	3 216	4 012
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2 447	2 856	3 404
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 170	2 557	3 100
	C	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1 866	2 298	2 766
		ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	1 797	2 010	2 399
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE		1 534	1 776	2 132	
ADJOINT ADMINISTRATIF		1 476	1 588	1 970	
TECHNIQUE	A	CONSEILLER TECHNIQUE DE DÉFENSE	3 665	4 150	5 451
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS HORS CLASSE	4 176	4 546	5 613
		INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	3 368	3 819	4 844
	B	INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	2 583	3 156	4 123
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 1 ^{RE} CLASSE	2 581	2 910	3 573
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE	2 080	2 554	3 059
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 ^E CLASSE	1 986	2 280	2 763
	C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE L'ÉTAT DE 1 ^{RE} CLASSE	1 788	1 951	2 427
		AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE L'ÉTAT DE 2 ^E CLASSE	1 565	1 774	2 232
		AGENT TECHNIQUE	1 456	1 568	2 002
ENSEIGNEMENT	A	PROFESSEUR D'UNIVERSITÉ ET DE CHAIRE	4 014	5 672	8 306
		MAÎTRE DE CONFÉRENCE	3 584	4 089	4 948
		PROFESSEUR AGRÉGÉ	3 153	4 224	6 010
		PROFESSEUR CERTIFIÉ	2 233	2 899	3 889
SOCIALE	A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	2 594	3 094	4 545
	A**	ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	2 170	2 659	2 878
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1 808	1 995	2 702
PARAMÉDICALE	A	CADRE DE SANTÉ CIVIL DE CLASSE NORMALE	2 477	3 019	3 404
		PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 152	2 630	2 990
		PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE NORMALE	1 618	1 968	2 518
	B	INFIRMIER DE DÉFENSE HORS CLASSE DE LA DÉFENSE	2 757	2 851	3 094
		INFIRMIER DE CLASSE NORMALE OU SUPÉRIEURE	1 923	2 507	2 910
		INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS DE 1 ^{ER} ET 2 ^E GRADE	1 750	2 115	2 944
		TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 215	2 584	2 852
	C	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE NORMALE	1 684	2 029	2 456
		AIDE-SOIGNANT DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2 045	2 253	2 528
		AIDE-SOIGNANT CIVIL DE LA DÉFENSE	1 651	1 914	2 217
		AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS DE CLASSE SUPÉRIEURE	1 645	1 816	2 014
		AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS DE CLASSE NORMALE	1 465	1 639	1 843

Source : DRH-MD/SPPRH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2019, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2019, 10 % des administrateurs civils gagnent moins de 4 449 € nets par mois ;

50 % des administrateurs civils gagnent plus de 5 236 € nets par mois ;

10 % des administrateurs civils gagnent plus de 6 599 € nets par mois.

* Y compris postes fonctionnels, et administrateurs généraux.

** En février 2019, les assistants principaux de service social et les assistants de service social ont fait l'objet d'une requalification de la catégorie B vers la catégorie A.

La rémunération mensuelle nette du personnel non titulaire ⁽¹¹⁾

Rémunération mensuelle nette moyenne des non titulaires, par type de contrat et par sexe

En €

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
84-16	ICT	3 221	3 419	3 367
	TCT	2 088	2 219	2 191
	ART. 4 HORS ICT TCT	2 438	2 776	2 614
	ART. 3 ET ART. 6	1 463	1 484	1 470
	S/ENSEMBLE 84-16	2 279	2 895	2 644
D49		2 752	2 852	2 809
BERKANI		1 760	2 178	1 990
APPRENTIS		990	989	989
ENSEMBLE		2 096	2 660	2 427

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2019, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture : en 2019, les femmes non titulaires ICT gagnent en moyenne 3 221 € nets par mois.

NB : **84-16** : agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; **ICT** : ingénieurs et cadres technico-commerciaux ; **TCT** : techniciens et cadres technico-commerciaux ; **D49** : agents relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié ; **Berkani** : agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani, à la suite de l'arrêt du Tribunal des conflits « Berkani » n° 03000 du 25 mars 1996).

Rémunération mensuelle nette moyenne des non titulaires, par niveau et par sexe

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
Niv. I	3 035	3 345	3 243
Niv. II	1 997	2 188	2 128
Niv. III	1 294	1 251	1 276
ENSEMBLE	2 096	2 660	2 427

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2019, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture : en 2019, les femmes non titulaires de niveau I gagnent en moyenne 3 035 € nets par mois.

(11) Hors personnel civil affecté à la DGSE, PRL et PNPC (personnel navigant professionnel contractuel) de la DGA.

Déciles de rémunération mensuelle nette des non titulaires, par type de contrat et par sexe

En €

		84-16					S/ENS. 84-16*	D49	BERKANI	APPRENTIS	ENSEMBLE
		ICT	TCT	ART. 4 HORS ICT TCT	ART. 3 ET ART. 6						
1 ^{er} DÉCILE	Ens	2 409	1 702	1 334	1 208	1 286	2 132	1 352	758	1 007	
	F	2 332	1 607	1 273	1 246	1 259	2 042	1 260	758	1 007	
	H	2 413	1 726	1 636	784	1 451	2 221	1 432	758	1 007	
2 ^e DÉCILE	Ens	2 653	1 850	1 899	1 259	1 505	2 354	1 432	783	1 286	
	F	2 483	1 787	1 561	1 259	1 368	2 132	1 378	830	1 259	
	H	2 717	1 891	1 993	1 259	2 000	2 358	1 706	783	1 452	
3 ^e DÉCILE	Ens	2 876	2 007	2 099	1 286	1 964	2 473	1 648	858	1 536	
	F	2 692	1 894	1 982	1 286	1 441	2 473	1 422	883	1 368	
	H	2 925	2 026	2 203	1 286	2 330	2 430	1 878	858	2 049	
4 ^e DÉCILE	Ens	3 072	2 093	2 315	1 371	2 310	2 651	1 754	908	2 016	
	F	2 914	2 012	2 202	1 368	1 740	2 702	1 481	908	1 466	
	H	3 117	2 133	2 397	1 393	2 530	2 651	1 954	908	2 362	
MÉDIANE	Ens	3 271	2 174	2 445	1 400	2 524	2 762	1 947	977	2 371	
	F	3 135	2 069	2 373	1 395	2 124	2 828	1 693	1 007	1 829	
	H	3 323	2 181	2 543	1 410	2 808	2 761	2 037	945	2 624	
6 ^e DÉCILE	Ens	3 493	2 234	2 600	1 436	2 808	2 921	2 037	1 007	2 644	
	F	3 346	2 174	2 492	1 421	2 413	2 980	1 910	1 007	2 266	
	H	3 571	2 255	2 737	1 443	3 072	2 820	2 226	1 007	2 913	
7 ^e DÉCILE	Ens	3 810	2 309	2 828	1 524	3 146	3 079	2 194	1 007	2 974	
	F	3 580	2 213	2 658	1 508	2 667	3 085	2 037	1 007	2 538	
	H	3 873	2 332	2 930	1 547	3 390	3 026	2 452	1 007	3 244	
8 ^e DÉCILE	Ens	4 028	2 437	3 145	1 661	3 562	3 245	2 452	1 095	3 411	
	F	3 926	2 286	2 958	1 620	3 085	3 087	2 063	1 007	2 941	
	H	4 073	2 472	3 340	1 740	3 836	3 285	2 696	1 095	3 657	
9 ^e DÉCILE	Ens	4 386	2 657	3 822	1 902	4 096	3 382	2 835	1 219	4 004	
	F	4 290	2 466	3 557	1 829	3 706	3 388	2 257	1 219	3 572	
	H	4 421	2 676	4 178	2 031	4 265	3 382	2 982	1 219	4 177	

Source : DRH/MD/SPP/RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2019, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture : en 2019, 10 % des femmes non titulaires ICT gagnent moins de 2 332 € nets par mois.

* Tous types d'articles confondus (y compris ICT, TCT).

Déciles de rémunération mensuelle nette des non titulaires, par niveau et par sexe

		En €			
		Niv. I	Niv. II	Niv. III	
1 ^{er} DÉCILE	ENSEMBLE	2 292	1 615	766	Flux de personnel
	FEMMES	2 114	1 591	847	
	HOMMES	2 366	1 703	758	
2 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	2 441	1 741	908	Caractéristiques du personnel
	FEMMES	2 335	1 633	1 007	
	HOMMES	2 576	1 808	858	
3 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	2 676	1 849	1 007	Parcours professionnels
	FEMMES	2 464	1 718	1 128	
	HOMMES	2 808	1 946	1 007	
4 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	2 885	1 976	1 219	Dépenses liées au personnel
	FEMMES	2 643	1 797	1 255	
	HOMMES	2 990	2 093	1 007	
MÉDIANE	ENSEMBLE	3 100	2 099	1 259	Formation
	FEMMES	2 832	1 891	1 286	
	HOMMES	3 212	2 174	1 219	
6 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	3 338	2 187	1 286	Reconversion
	FEMMES	3 067	2 012	1 341	
	HOMMES	3 435	2 245	1 286	
7 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	3 615	2 287	1 395	Conditions de travail
	FEMMES	3 355	2 139	1 397	
	HOMMES	3 744	2 337	1 395	
8 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	3 969	2 426	1 452	Concertation et dialogue social
	FEMMES	3 705	2 272	1 445	
	HOMMES	4 038	2 465	1 469	
9 ^e DÉCILE	ENSEMBLE	4 378	2 598	1 737	Politique sociale
	FEMMES	4 241	2 509	1 655	
	HOMMES	4 436	2 639	1 799	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2019, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture : en 2019, 10 % des femmes non titulaires de niveau I gagnent moins de 2 114 € nets par mois.

Rémunération mensuelle nette des non titulaires, par type de contrat, par filière et par grade

En €

CONTRAT		1 ^{ER} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^E DÉCILE	
CONTRACTUEL 84-16	ICT/TCT	ICT	2 409	3 271	4 386
		TCT	1 702	2 174	2 657
CONTRACTUEL 84-16, HORS ICT/TCT		NIVEAU I	1 982	2 665	4 311
		NIVEAU II	1 608	1 943	2 571
		NIVEAU III	1 209	1 368	1 754
AUTRES CONTRATS		D 49	2 132	2 762	3 382
		BERKANI	1 352	1 947	2 835
		APPRENTI	758	977	1 219

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2019, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC (personnel navigant professionnel contractuel) de la DGA.

Lecture : en 2019, 10 % des ICT gagnent moins de 2 409 € nets par mois.

NB : **84-16** : agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État; **ICT** : ingénieurs et cadres technico-commerciaux; **TCT** : techniciens et cadres technico-commerciaux; **D49** : agents relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié; **Berkani** : agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani, à la suite de l'arrêt du Tribunal des conflits « Berkani » n° 03000 du 25 mars 1996).

La rémunération mensuelle nette du personnel ouvrier de l'État ⁽¹²⁾

Rémunération mensuelle nette moyenne des ouvriers de l'État, par catégorie et par sexe

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OUVRIERS	2 241	2 352	2 335
CHEFS D'ÉQUIPE	2 869	3 083	3 068
TSO	3 038	3 326	3 295
ENSEMBLE	2 346	2 562	2 532

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2019, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2019, les femmes ouvriers gagnent, en moyenne, 2 241 € nets par mois.

(12) Hors personnel affecté à la DGSE.

Déciles de rémunération mensuelle nette des ouvriers de l'État, par catégorie et par sexe

En €

		OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	ENSEMBLE
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	1 686	2 510	2 685	1 784
	F	1 790	2 342	2 509	1 816
	H	1 671	2 526	2 761	1 770
2 ^E DÉCILE	Ens	1 926	2 599	2 946	2 037
	F	1 923	2 527	2 685	1 943
	H	1 927	2 607	2 987	2 056
3 ^E DÉCILE	Ens	2 084	2 740	3 080	2 145
	F	2 048	2 582	2 806	2 083
	H	2 095	2 747	3 117	2 156
4 ^E DÉCILE	Ens	2 149	2 838	3 160	2 281
	F	2 125	2 621	2 926	2 144
	H	2 157	2 851	3 192	2 319
MÉDIANE	Ens	2 268	2 920	3 251	2 418
	F	2 166	2 747	3 051	2 264
	H	2 280	2 939	3 266	2 436
6 ^E DÉCILE	Ens	2 372	3 005	3 357	2 539
	F	2 268	2 873	3 138	2 342
	H	2 390	3 016	3 391	2 583
7 ^E DÉCILE	Ens	2 454	3 194	3 499	2 809
	F	2 356	2 945	3 263	2 446
	H	2 483	3 223	3 512	2 846
8 ^E DÉCILE	Ens	2 653	3 480	3 644	2 995
	F	2 444	3 103	3 392	2 634
	H	2 716	3 482	3 659	3 043
9 ^E DÉCILE	Ens	2 961	3 814	3 939	3 394
	F	2 730	3 532	3 577	2 967
	H	3 006	3 828	3 959	3 427

Source: DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ: ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PME A du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2019, hors personnel de la DGSE.

Lecture: en 2019, 10 % des femmes ouvriers gagnent moins de 1 790 € nets par mois.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Rémunération mensuelle nette des ouvriers de l'État, par catégorie et par grade

En €

	GRADE	1 ^{ER} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^E DÉCILE
OUVRIER	OUVRIER HORS CATÉGORIE D	3 334	3 506	4 115
	OUVRIER HORS CATÉGORIE C	2 876	3 347	3 913
	OUVRIER HORS CATÉGORIE B	2 509	2 891	3 434
	OUVRIER HORS CATÉGORIE A	2 201	2 445	2 911
	OUVRIER HORS GROUPE	2 216	2 394	2 974
	OUVRIER GROUPE VII	1 941	2 135	2 575
	OUVRIER GROUPE VI	1 561	1 813	2 380
CHEF D'ÉQUIPE	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE B OU C	3 203	3 546	4 346
	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE A	2 746	2 965	3 657
	CHEF D'ÉQUIPE HORS GROUPE	2 710	2 938	3 697
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VII	2 456	2 600	3 228
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VI	2 232	2 412	3 210
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T7	3 587	3 779	4 570
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T6 BIS	3 403	3 586	4 349
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T6	3 157	3 319	3 925
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T5 BIS	2 856	3 117	3 640
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T5	2 694	2 850	3 355
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T2, T3 OU T4	1 710	2 451	2 881

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2019, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2019, 10 % des ouvriers hors catégorie D gagnent moins de 3 334 € nets par mois ;
 50 % des ouvriers hors catégorie D gagnent plus de 3 506 € nets par mois ;
 10 % des ouvriers hors catégorie D gagnent plus de 4 115 € nets par mois.

5.4 — LA PART DES PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE

5.4.1 — La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel militaire

Comme rappelé précédemment, la solde brute du personnel militaire est composée de la solde indiciaire et des primes et indemnités.

Toutes catégories hiérarchiques confondues, le montant moyen mensuel des primes et indemnités pour l'ensemble des militaires affectés en métropole s'élève à 1 041 € (806 € pour les femmes et 1 087 € pour les hommes).

La part des primes et indemnités du personnel militaire est calculée en divisant le montant de l'ensemble des primes et indemnités perçues par la solde brute totale. Ainsi, les primes et indemnités représentent 35 % de la rémunération mensuelle brute du personnel militaire (30 % pour les femmes et 36 % pour les hommes).

Les décalages observés selon le sexe sur les parts de primes s'expliquent notamment par une moindre représentation du personnel féminin dans les spécialités opérationnelles qui donnent droit à des primes liées à l'engagement opérationnel et, pour les officiers, par la mesure relativement récente de suppression des quotas au regard d'un parcours complet d'officier (une partie des primes et indemnités étant indexée sur l'indice).

Montant des primes et indemnités et part dans la rémunération mensuelle brute des militaires, par catégorie et par sexe

En €

	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
OFFICIERS	1 483	35,2	2 203	42,2	2 083	41,3
SOUS-OFFICIERS	804	29,8	1 068	35,8	1 019	34,8
MILITAIRES DU RANG	489	23,1	685	29,9	658	29,1
VOLONTAIRES	281	27,7	272	27,9	274	27,8
ENSEMBLE	806	29,5	1 087	35,7	1 041	34,8

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées, affecté en France métropolitaine en 2019.

Lecture : en 2019, la part des primes et indemnités dans la rémunération brute mensuelle d'une femme officier représente 35,2 %, soit un montant moyen de 1 483 €.

5.4.2 — La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel civil

Tous statuts et catégories hiérarchiques confondus, le montant moyen mensuel des primes et indemnités (nouvelle bonification indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, majorations, indemnités indexées et non indexées) pour le personnel civil affecté en métropole est de 692 € (648 € pour les femmes et 721 € pour les hommes). La part des primes et indemnités du personnel civil est obtenue en divisant le montant des primes et indemnités par la rémunération brute totale. Cette part s'élève à 22 % (23 % pour les femmes et 22 % pour les hommes). Ces montants et ces taux varient fortement selon le statut et le niveau hiérarchique.

Montant des primes et indemnités et part dans la rémunération mensuelle brute des titulaires, par catégorie, par filière et par sexe

En €

	FILIERE	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
		MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
CAT. A+*	ADMINISTRATIVE	4 938	50,4	4 876	49,9	4 896	50,0
CAT. A	ADMINISTRATIVE	1 582	35,6	1 680	35,8	1 623	35,7
	TECHNIQUE	1 373	33,9	1 500	33,3	1 478	33,4
	SOCIALE	NS	NS	NS	NS	846	26,3
	PARAMÉDICALE	NS	NS	NS	NS	768	25,9
	ENSEIGNEMENT	907	23,0	1 360	28,3	1 181	26,5
	S/ENS. HORS CAT. A+	1 265	31,9	1 513	33,1	1 416	32,7
	S/ENS. AVEC CAT. A+	1 330	32,7	1 591	34,0	1 489	33,5
CAT. B	ADMINISTRATIVE	970	31,0	986	30,4	975	30,8
	TECHNIQUE	973	31,6	1 032	31,5	1 024	31,5
	SOCIALE	NS	NS	NS	NS	664	22,2
	PARAMÉDICALE	689	25,0	766	25,3	707	25,1
	S/ENSEMBLE	952	30,7	1 016	31,1	990	31,0
CAT. C	ADMINISTRATIVE	557	24,0	585	24,4	562	24,1
	TECHNIQUE	506	23,2	585	24,8	566	24,4
	PARAMÉDICALE	705	29,6	695	28,9	704	29,5
	S/ENSEMBLE	564	24,4	587	24,7	573	24,5
ENSEMBLE		785	28,1	1 007	30,5	895	29,4

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2019, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2019, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des femmes titulaires de catégorie A+ dans la filière administrative représente 50,4 %, soit un montant moyen de 4 938 €.

* Y compris les civils qui occupent des postes fonctionnels.

NS (non significatif) : les effectifs masculins ne permettent pas une déclinaison des montants de primes et indemnités perçus par sexe.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Montant des primes et indemnités et part dans la rémunération mensuelle brute des non titulaires, par type de contrat et par sexe

En €

TYPE DE CONTRAT	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE		
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	
84-16	ICT	31	0,8	48	1,1	43	1,0
	TCT	45	1,7	93	3,4	83	3,1
	ART. 4 HORS ICT TCT	116	3,8	134	3,8	126	3,8
	ART. 3 ET ART. 6	54	3,0	62	3,4	57	3,1
	S/ENSEMBLE 84-16	68	2,4	75	2,1	72	2,2
D49	861	25,5	480	13,7	646	18,7	
BERKANI	59	2,7	143	5,3	105	4,3	
ENSEMBLE	62	2,4	68	2,0	66	2,2	

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2019, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture : en 2019, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des femmes non titulaires ICT représente 0,8 %, soit un montant moyen de 31 €.

NB : **84-16** : agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; **ICT** : ingénieurs et cadres technico-commerciaux ; **TCT** : techniciens et cadres technico-commerciaux ; **D49** : agents relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié ; **Berkani** : agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani, à la suite de l'arrêt du Tribunal des conflits « Berkani » n° 03000 du 25 mars 1996).

Montant des primes et indemnités et part dans la rémunération mensuelle brute des non titulaires, par niveau et par sexe

En €

NIVEAU	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
Niv. I	82	2,2	74	1,8	77	1,9
Niv. II	64	2,6	90	3,3	82	3,1
Niv. III	44	2,8	41	2,7	43	2,7
ENSEMBLE	62	2,4	68	2,0	66	2,2

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PME A du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2019, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture : en 2019, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des femmes non titulaires de niveau I représente 2,2 %, soit un montant moyen de 82 €.

Montant des primes et indemnités et part dans la rémunération mensuelle brute des ouvriers de l'État, par catégorie et par sexe

En €

	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
OUVRIERS	468	16,4	543	18,2	531	17,9
CHEFS D'ÉQUIPE	637	17,6	724	18,7	718	18,6
TSO	636	16,5	739	17,7	728	17,6
ENSEMBLE	493	16,5	591	18,2	578	18,0

Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PME A du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2019, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2019, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des femmes ouvriers est de 16,4 %, soit un montant moyen de 468 €.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

5.5 – LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D’ACHAT

La garantie individuelle du pouvoir d’achat (GIPA) résulte des dispositions du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l’instauration d’une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d’achat. Elle vise à compenser la perte du pouvoir d’achat subie par les agents publics en raison de l’inflation, si celle-ci dépasse la hausse de leur rémunération brute au cours des quatre dernières années écoulées.

Sont concernés par la GIPA les fonctionnaires et agents non titulaires ainsi que les militaires détenant un grade dont l’indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B. Les ouvriers de l’État ne sont pas, quant à eux, concernés par ce dispositif.

La période prise en référence pour le bénéfice de la GIPA en 2019 s’étend du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018.

Sur le périmètre ministériel, 80 000 € ont été versés en 2019 au titre de la GIPA : 20 000 € pour les militaires et 60 000 € pour les civils. Du fait de la parution tardive de l’arrêté prorogeant le dispositif de la GIPA, le ministère n’a pas pu verser cette indemnité à l’ensemble du personnel concerné en 2018. Un rattrapage a été réalisé en 2019.

Le nombre de bénéficiaires de la GIPA 2019 a très fortement diminué par rapport à 2018 en raison des mesures PPCR et du faible taux d’inflation.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des militaires bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
OFFICIERS	5	52	57
SOUS-OFFICIERS	5	19	24
MdR	0	1	1
TOTAL	10	72	82

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées en 2019.

Lecture : en 2019, 5 femmes officiers ont bénéficié de la GIPA.

NB : aucun volontaire bénéficiaire de la GIPA.

Répartition des civils bénéficiaires de la GIPA, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A	12	60	72
	CAT. B	0	7	7
	CAT. C	5	14	19
	S/TOTAL	17	81	98
NON TITULAIRES	Niv. I	22	16	38
	Niv. II	4	12	16
	Niv. III	15	14	29
	S/TOTAL	41	42	83
TOTAL	58	123	181	

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

Champ : ensemble du personnel civil titulaire et non titulaire sous PMEA en 2019.

Lecture : en 2019, 12 femmes titulaires de catégorie A ont bénéficié de la GIPA.

NB : les ouvriers de l'État ne sont pas concernés par la GIPA.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

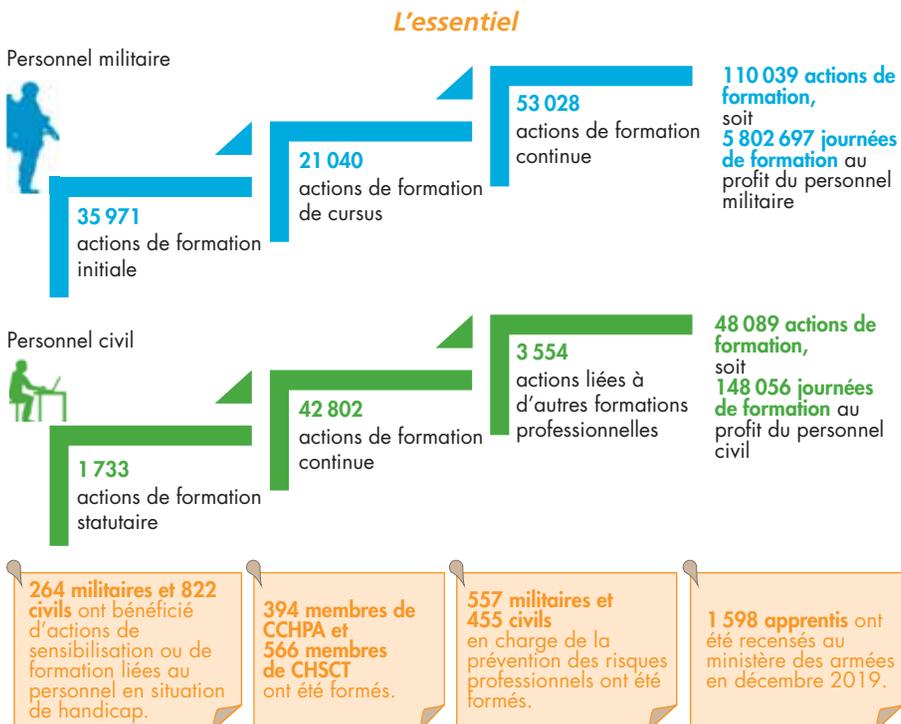


Air / © J. Bessat - Armée de l'air

LA FORMATION

La formation permet au personnel militaire et civil de s'adapter aux évolutions permanentes des métiers, des technologies et des matériels ainsi que de progresser dans son parcours professionnel. La formation du personnel militaire vise à garantir aux armées, directions et services la capacité opérationnelle des unités et les compétences nécessaires à la réalisation des missions opérationnelles. Pour le personnel civil, la formation constitue un droit essentiel qui améliore son employabilité sur les postes qu'il est amené à occuper tout au long de son parcours professionnel. Ce dernier comprend des formations statutaires, continues et professionnelles. La formation constitue aussi un vecteur important de promotion sociale au travers de la préparation aux concours, essais et examens professionnels.

La formation du personnel militaire – La formation du personnel civil – Les actions de formation liées aux situations de handicap – La formation en matière de prévention des risques professionnels – Les apprentis



Comparaison femme/homme les chiffres clés

Personnel militaire

Personnel civil

Bénéficiaires de formation et durées moyennes de formation par agent

Formations initiales :

- 7 891 femmes (98,0 jours en moyenne)
- 28 080 hommes (111,5 jours en moyenne)

Formations de cursus :

- 3 679 femmes (48,2 jours en moyenne)
- 17 361 hommes (59,3 jours en moyenne)

Formations continues :

- 8 078 femmes (11,5 jours en moyenne)
- 40 501 hommes (14,7 jours en moyenne)

Formations statutaires :

- 413 femmes (16,0 jours en moyenne)
- 569 hommes (20,2 jours en moyenne)

Formations continues :

- 9 166 femmes (5,1 jours en moyenne)
- 12 664 hommes (6,0 jours en moyenne)

Autres formations professionnelles :

- 721 femmes (5,3 jours en moyenne)
- 997 hommes (2,5 jours en moyenne)

Congé formation professionnelle (CFP)

5 femmes ont pris un CFP
Aucun homme n'a pris de CFP

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

10 femmes et 15 hommes ont bénéficié d'une formation au titre de la VAE

6.1 — LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE

6.1.1 — La politique de formation

6.1.1.1 — Le rôle de la formation

La formation du personnel militaire répond avant tout à une finalité opérationnelle. Elle permet d'acquérir les compétences, au travers de savoir-faire et de savoir-être, requises pour remplir les missions et les contrats opérationnels des forces armées.

La formation doit pouvoir s'adapter aux transformations des armées, à l'émergence de nouvelles menaces et à la modernisation continue des matériels et des techniques, en préservant l'efficacité opérationnelle, dans un contexte budgétaire contraint.

Le dispositif de formation est également un élément essentiel de la construction du parcours professionnel. Le personnel militaire est ainsi encouragé à en exploiter toutes les ressources.

Quatre types de formation jalonnent de manière complémentaire le parcours professionnel du militaire :

- la formation initiale est principalement axée sur la capacité à tenir un premier emploi opérationnel et, pour les officiers, sur l'acquisition de l'aptitude au commandement et les connaissances générales et techniques utiles à des emplois de niveau supérieur ;
- la formation continue permet une meilleure adaptation à l'emploi et une capitalisation des compétences acquises ;
- la formation de cursus, diplômante, ouvre des perspectives d'accès aux grades supérieurs ;
- la formation pour la reconversion prépare le retour à la vie civile.

6.1.1.2 — Les instances décisionnelles de la formation du personnel militaire

La formation du personnel militaire et l'enseignement militaire supérieur (EMS) relèvent de la responsabilité du chef d'état-major des armées.

Par ailleurs, le délégué général pour l'armement, les chefs d'état-major et les directeurs centraux des services sont responsables de la formation initiale et de cursus des militaires qu'ils gèrent.

Les employeurs, quant à eux, ont la charge de la formation continue du personnel qu'ils emploient.

Le comité de coordination de la formation (CCF), co-présidé par le directeur des ressources humaines du ministère de la défense et le sous-chef d'état-major « performance » de l'EMA, propose la mise en œuvre des actions permettant de développer la coopération entre les différentes structures dédiées à la formation au sein du ministère.

6.1.2 – Les principales mesures prises en 2019 en matière de formation

Chaque année, les gestionnaires font évoluer leurs dispositifs de formation. Ils participent ainsi au déploiement de nouvelles méthodes d'enseignement, notamment numériques, à une meilleure prise en compte des compétences et des parcours professionnels des personnels ainsi qu'à la valorisation des écoles et centres de formation.

En attendant le déploiement de l'outil ministériel de comptabilité analytique, le calculateur transitoire des coûts de formation (CTCF), utilisé dans 99 % des organismes de formation, permet de disposer de premiers éléments de valorisation des actions de formation.

L'armée de terre a développé les outils et procédures lui permettant d'assurer une cohérence globale de l'offre de formation. Cette démarche s'articule autour de trois axes, sous le label UniverSI-Terre:

- une *offre de formations innovantes*, à des fins de recrutement et de fidélisation dans des spécialités rares très concurrentielles. Proposée au sein des lycées militaires, elle combine des formations internalisées notamment de BTS⁽¹⁾, semi-externalisées et externalisées par le biais de l'Allocation financière spécifique de formation (AFSF);
- la *plus-value du numérique*, recherchée à travers la numérisation de l'espace de formation pour sensibiliser les futurs soldats en école aux opportunités des nouvelles technologies;
- des *méthodes d'apprentissage fondées sur l'apport des sciences cognitives*: sur la base des expériences menées dans le cadre de la « cogniprépa » du lycée militaire d'Aix-en-Provence, les écoles de formation initiale ont lancé, en 2019, deux projets visant à généraliser ces nouvelles méthodes pédagogiques d'ici 2022.

La marine a poursuivi la transformation de son dispositif de formation pour l'adapter aux enjeux d'attractivité, de recrutement et du passage au double équipage. Les travaux ont concerné:

- la création de cursus accélérés, adossés à des dispositifs de capitalisation des compétences acquises avant l'engagement;
- la création de formations professionnelles en partenariat avec le ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (création d'une mention complémentaire « opérateur polyvalent en milieu subaquatique » et d'un BTS « mécatronique navale »);
- l'ouverture d'une école de formation de téléopérateur de drone aérien de contact;
- la poursuite du développement d'outils numériques (simulateurs, plateformes d'instruction).

L'armée de l'air a poursuivi la transformation de son dispositif de formation, par:

- la digitalisation des formations (notamment les formations techniques en alternance) dans le cadre de son Campus numérique;
- la mise en œuvre des premiers partenariats et contenus pédagogiques alimentant sa Digital factory;
- l'adaptation de la préparation des sous-officiers candidatant au brevet supérieur, via un enseignement à distance (passeport du combattant, module « Environnement défense »).

(1) Brevet de technicien supérieur.

En outre, Le PC-21, nouvel avion de formation des équipages de chasse, est désormais opérationnel. Les premières promotions ont commencé leur formation de pilote de chasse à Cognac sur cet appareil en 2019. Cet avion remplace à la fois l'Epsilon et l'Alpha Jet, et permet une formation raccourcie, économique et adaptée aux systèmes d'armes modernes (Rafale, Mirage 2000).

Enfin, l'école de l'air (EA) est devenue depuis le 1^{er} janvier 2019 un EPCSCP⁽²⁾ avec statut dérogatoire de grand établissement. Elle a étoffé son offre de formation (intégration du programme d'échange militaire européen EMILYO pour le parcours licence, création du master « Cyber sécurité des systèmes complexes industriels et de défense » en collaboration avec l'école centrale de Marseille, création du Centre d'initiation et de formation des équipages drones). L'EA encourage le tutorat aéronautique et soutient le plan « Égalité des chances » dans le cadre de la « Formation par l'engagement », dispensée par les élèves de l'école, et la création de la 1^{re} Escadrille « Air jeunesse ».

Le SSA a consolidé la formation de son personnel militaire, s'attachant à anticiper et intégrer les réformes des études de santé, actualiser la formation spécialisée médico-militaire des futurs praticiens des armées. Par ailleurs, il a poursuivi le développement de l'enseignement numérique et a consolidé les partenariats avec les armées afin de développer les formations militaires.

Le SCA a décliné son plan de formation en 4 axes :

- *la bascule vers l'avant*: formation « métier » des chefs de pôles et d'espace ATLAS, des opérateurs ATLAS et des équipes des bureaux RH/personnel civil ;
- *la fonction managériale*: 1 119 managers formés, dont 943 cadres intermédiaires et de proximité ;
- *la transformation et la modernisation du soutien*: professionnalisation des agents d'administration générale et de soutien commun (AGSC) dans les fonctions de transport, logistique, restauration, hébergement, droits financiers individuels, etc. ;
- *la transformation numérique*: former aux nouveaux outils numériques et systèmes d'information.

(2) Établissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel.

6.1.3 — Les actions de formation

Répartition des actions de formation initiale, par catégorie et par gestionnaire

En actions de formation

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	1 349	2 152	8 985	0	12 486	34,7
MARINE	812	878	1 611	442	3 743	10,4
AIR	915	2 710	1 635	35	5 295	14,7
GENDARMERIE*	313	6 405	0	5 833	12 551	34,9
SSA	658	303	261	16	1 238	3,5
SEA	25	29	230	0	284	0,8
DGA	201	0	0	0	201	0,6
SCA	99	0	0	19	118	0,3
APM	0	6	0	0	6	0,0
SID	49	0	0	0	49	0,1
TOTAL	4 421	12 483	12 722	6 345	35 971	100,0
%	12,3	34,7	35,4	17,6	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire en formation initiale en 2019.

Lecture : en 2019, 1 349 actions de formation initiale ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune formation initiale en 2019.

Répartition des actions de formation de cursus, par catégorie et par gestionnaire

En actions de formation

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	1 915	4 173	719	0	6 807	32,3
MARINE	297	1 294	859	0	2 450	11,6
AIR	228	1 486	205	0	1 919	9,1
GENDARMERIE*	427	7 435	0	0	7 862	37,4
SSA	1 105	376	7	1	1 489	7,1
SEA	10	9	84	0	103	0,5
DGA	161	0	0	0	161	0,8
SCA	237	0	0	0	237	1,1
SID	12	0	0	0	12	0,1
TOTAL	4 392	14 773	1 874	1	21 040	100,0
%	20,9	70,2	8,9	0,0	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines des ADS.

Champ : ensemble du personnel militaire en formation de cursus en 2019.

Lecture : en 2019, 1 915 actions de formation de cursus ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PMEAs.

NB : le personnel du CGA et des APM n'a bénéficié d'aucune action de formation de cursus en 2019.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des actions de formation continue, par catégorie et par gestionnaire

En actions de formation

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	3 274	8 552	2 603	0	14 429	27,2
MARINE	669	4 739	2 024	0	7 432	14,0
AIR	476	3 665	1 375	9	5 525	10,4
GENDARMERIE*	2 269	12 124	0	189	14 582	27,5
SSA	2 825	4 306	343	11	7 485	14,1
SEA	43	176	802	0	1 021	1,9
DGA	1 119	0	0	0	1 119	2,1
SCA	22	0	0	0	22	0,1
APM	29	14	0	0	43	0,1
SID	723	517	130	0	1 370	2,6
TOTAL	11 449	34 093	7 277	209	53 028	100,0
%	21,6	64,3	13,7	0,4	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire en formation continue en 2019.

Lecture : en 2019, 3 274 actions de formation continue ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PMEA.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune action de formation continue en 2019.

Répartition de l'ensemble des actions de formation, par catégorie et par gestionnaire

En actions de formation

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	6 538	14 877	12 307	0	33 722	30,6
MARINE	1 778	6 911	4 494	442	13 625	12,4
AIR	1 619	7 861	3 215	44	12 739	11,6
GENDARMERIE*	3 009	25 964	0	6 022	34 995	31,8
SSA	4 588	4 985	611	28	10 212	9,3
SEA	78	214	1 116	0	1 408	1,3
DGA	1 481	0	0	0	1 481	1,4
SCA	358	0	0	19	377	0,3
APM	29	20	0	0	49	0,0
SID	784	517	130	0	1 431	1,3
TOTAL	20 262	61 349	21 873	6 555	110 039	100,0
%	18,4	55,7	19,9	6,0	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire en formation en 2019.

Lecture : en 2019, 6 538 actions de formation ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune action de formation en 2019.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.1.4 — Les journées de formation

Répartition des journées de formation initiale, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	261 688	408 156	823 150	0	1 492 994	38,2
MARINE	97 702	202 097	161 792	14 704	476 295	12,2
AIR	163 058	452 719	90 131	1 027	706 935	18,1
GENDARMERIE*	58 500	551 281	0	301 924	911 705	23,4
SSA	152 327	53 770	4 754	320	211 171	5,4
SEA	4 122	4 840	42 550	0	51 512	1,3
DGA	32 956	0	0	0	32 956	0,9
SCA	11 980	0	0	342	12 322	0,3
APM	0	774	0	0	774	0,0
SID	8 920	0	0	0	8 920	0,2
TOTAL	791 253	1 673 637	1 122 377	318 317	3 905 584	100,0
%	20,3	42,9	28,7	8,1	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble des journées de formation initiale délivrées au personnel militaire en 2019.

Lecture : en 2019, 261 688 journées de formation initiale ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PMEAs.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune journée de formation initiale en 2019.

Répartition des journées de formation de cursus, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	266 337	246 048	116 745	0	629 130	52,1
MARINE	52 354	129 895	105 551	0	287 800	23,8
AIR	6 570	38 596	6 414	0	51 580	4,3
GENDARMERIE*	3 811	103 856	0	0	107 667	8,9
SSA	97 733	17 847	1 468	210	117 258	9,7
SEA	339	604	3 652	0	4 595	0,4
DGA	3 924	0	0	0	3 924	0,3
SCA	5 300	0	0	0	5 300	0,5
SID	406	0	0	0	406	0,0
TOTAL	436 774	536 846	233 830	210	1 207 660	100,0
%	36,2	44,4	19,4	0,0	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble des journées de formation de cursus délivrées au personnel militaire en 2019.

Lecture : en 2019, 266 337 journées de formation de cursus ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : le personnel du CGA et des APM n'a bénéficié d'aucune journée de formation de cursus en 2019.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des journées de formation continue, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	48 032	191 013	89 843	0	328 888	47,7
MARINE	14 204	77 443	32 836	0	124 483	18,1
AIR	3 501	29 287	11 761	58	44 607	6,5
GENDARMERIE*	16 863	123 867	0	2 910	143 640	20,8
SSA	13 523	18 193	2 419	493	34 628	5,0
SEA	350	712	2 600	0	3 662	0,5
DGA	4 409	0	0	0	4 409	0,7
SCA	113	0	0	0	113	0,0
APM	62	16	0	0	78	0,0
SID	2 337	2 160	448	0	4 945	0,7
TOTAL	103 394	442 691	139 907	3 461	689 453	100,0
%	15,0	64,2	20,3	0,5	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble des journées de formation continue délivrées au personnel militaire en 2019.

Lecture : en 2019, 48 032 journées de formation continue ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PMEA.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune journée de formation continue en 2019.

Répartition de l'ensemble des journées de formation, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	576 057	845 217	1 029 738	0	2 451 012	42,2
MARINE	164 260	409 435	300 179	14 704	888 578	15,3
AIR	173 129	520 602	108 306	1 085	803 122	13,8
GENDARMERIE*	79 174	779 004	0	304 834	1 163 012	20,1
SSA	263 583	89 810	8 641	1 023	363 057	6,3
SEA	4 811	6 156	48 802	0	59 769	1,0
DGA	41 289	0	0	0	41 289	0,7
SCA	17 393	0	0	342	17 735	0,3
APM	62	790	0	0	852	0,0
SID	11 663	2 160	448	0	14 271	0,3
TOTAL	1 331 421	2 653 174	1 496 114	321 988	5 802 697	100,0
%	22,9	45,7	25,8	5,6	100,0	

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble des journées de formation délivrées au personnel militaire en 2019.

Lecture : en 2019, 576 057 journées de formation ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune journée de formation en 2019.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.1.5 — Les militaires ayant suivi au moins une formation

Répartition des militaires ayant suivi une formation initiale, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	1 349	2 152	8 985	0	12 486
FEMMES	198	292	974	0	1 464
HOMMES	1 151	1 860	8 011	0	11 022
MARINE	812	878	1 611	442	3 743
FEMMES	131	177	237	164	709
HOMMES	681	701	1 374	278	3 034
AIR	915	2 710	1 635	35	5 295
FEMMES	165	539	425	18	1 147
HOMMES	750	2 171	1 210	17	4 148
GENDARMERIE*	313	6 405	0	5 833	12 551
FEMMES	85	1 763	0	1 800	3 648
HOMMES	228	4 642	0	4 033	8 903
SSA	658	303	261	16	1 238
FEMMES	359	232	186	10	787
HOMMES	299	71	75	6	451
SEA	25	29	230	0	284
FEMMES	4	6	34	0	44
HOMMES	21	23	196	0	240
DGA	201	0	0	0	201
FEMMES	30	0	0	0	30
HOMMES	171	0	0	0	171
SCA	99	0	0	19	118
FEMMES	38	0	0	12	50
HOMMES	61	0	0	7	68
APM	0	6	0	0	6
FEMMES	0	4	0	0	4
HOMMES	0	2	0	0	2
SID	49	0	0	0	49
FEMMES	8	0	0	0	8
HOMMES	41	0	0	0	41
TOTAL	4 421	12 483	12 722	6 345	35 971
FEMMES	1 018	3 013	1 856	2 004	7 891
HOMMES	3 403	9 470	10 866	4 341	28 080

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation initiale en 2019.

Lecture : en 2019, 198 officiers féminins de l'armée de terre ont suivi une formation initiale.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : aucun militaire du CGA n'a suivi de formation initiale en 2019.

Répartition des militaires ayant suivi une formation de cursus, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	1 915	4 173	719	0	6 807
FEMMES	169	411	50	0	630
HOMMES	1 746	3 762	669	0	6 177
MARINE	297	1 294	859	0	2 450
FEMMES	12	165	143	0	320
HOMMES	285	1 129	716	0	2 130
AIR	228	1 486	205	0	1 919
FEMMES	46	270	39	0	355
HOMMES	182	1 216	166	0	1 564
GENDARMERIE*	427	7 435	0	0	7 862
FEMMES	76	1 425	0	0	1 501
HOMMES	351	6 010	0	0	6 361
SSA	1 105	376	7	1	1 489
FEMMES	481	258	0	1	740
HOMMES	624	118	7	0	749
SEA	10	9	84	0	103
FEMMES	1	1	6	0	8
HOMMES	9	8	78	0	95
DGA	161	0	0	0	161
FEMMES	36	0	0	0	36
HOMMES	125	0	0	0	125
SCA	237	0	0	0	237
FEMMES	86	0	0	0	86
HOMMES	151	0	0	0	151
SID	12	0	0	0	12
FEMMES	3	0	0	0	3
HOMMES	9	0	0	0	9
TOTAL	4 392	14 773	1 874	1	21 040
FEMMES	910	2 530	238	1	3 679
HOMMES	3 482	12 243	1 636	0	17 361

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation de cursus en 2019.

Lecture : en 2019, 169 officiers féminins de l'armée de terre ont suivi une formation de cursus.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : aucun militaire du CGA et des APM n'a suivi de formation de cursus en 2019.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des militaires ayant bénéficié d'au moins une formation continue, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	2 907	7 868	2 537	0	13 312
FEMMES	246	651	127	0	1 024
HOMMES	2 661	7 217	2 410	0	12 288
MARINE	669	4 739	2 024	0	7 432
FEMMES	56	444	268	0	768
HOMMES	613	4 295	1 756	0	6 664
AIR	430	2 878	1 069	9	4 386
FEMMES	64	464	139	3	670
HOMMES	366	2 414	930	6	3 716
GENDARMERIE*	2 236	12 026	0	189	14 451
FEMMES	383	1 332	0	53	1 768
HOMMES	1 853	10 694	0	136	12 683
SSA	2 407	3 310	338	10	6 065
FEMMES	1 196	2 149	135	6	3 486
HOMMES	1 211	1 161	203	4	2 579
SEA	34	149	526	0	709
FEMMES	6	18	39	0	63
HOMMES	28	131	487	0	646
DGA	813	0	0	0	813
FEMMES	135	0	0	0	135
HOMMES	678	0	0	0	678
SCA	22	0	0	0	22
FEMMES	9	0	0	0	9
HOMMES	13	0	0	0	13
APM	8	11	0	0	19
FEMMES	5	7	0	0	12
HOMMES	3	4	0	0	7
SID	723	517	130	0	1 370
FEMMES	104	33	6	0	143
HOMMES	619	484	124	0	1 227
TOTAL	10 249	31 498	6 624	208	48 579
FEMMES	2 204	5 098	714	62	8 078
HOMMES	8 045	26 400	5 910	146	40 501

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation continue en 2019.

Lecture : en 2019, 246 officiers féminins de l'armée de terre ont suivi une formation continue.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : aucun militaire du CGA n'a suivi de formation continue en 2019.

6.1.6 – Le nombre moyen de jours de formation en 2019

Nombre moyen de jours dont bénéficie un agent pour sa formation initiale, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
OFFICIERS	177,3	179,5	179,0
SOUS-OFFICIERS	116,7	139,6	134,1
MILITAIRES DU RANG	78,3	89,9	88,2
VOLONTAIRES	48,0	51,2	50,2
TOTAL	98,0	111,5	108,6

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation initiale en 2019.

Lecture : en 2019, les officiers féminins, ayant suivi une formation initiale, ont bénéficié en moyenne de 177,3 jours de formation initiale.

Nombre moyen de jours dont bénéficie un agent pour sa formation de cursus, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	81,6	104,1	99,4
SOUS-OFFICIERS	29,2	37,8	36,3
MILITAIRES DU RANG	121,4	125,3	124,8
VOLONTAIRES	210,0	0,0	210,0
ENSEMBLE	48,2	59,3	57,4

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation de cursus en 2019.

Lecture : en 2019, les officiers féminins, ayant suivi une formation de cursus, ont bénéficié en moyenne de 81,6 jours de formation de cursus.

Nombre moyen de jours dont bénéficie un agent pour sa formation continue, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	7,4	10,8	10,1
SOUS-OFFICIERS	11,4	14,6	14,1
MILITAIRES DU RANG	24,3	20,7	21,1
VOLONTAIRES	16,1	16,8	16,6
ENSEMBLE	11,5	14,7	14,2

Source : direction du personnel et directions des ressources humaines.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation continue en 2019.

Lecture : en 2019, les officiers féminins, ayant suivi une formation continue, ont bénéficié en moyenne de 7,4 jours de formation continue.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.2 — LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL

6.2.1 — La politique de formation

La DRH-MD définit et pilote la politique ministérielle de la formation conformément aux orientations annuelles de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et aux besoins propres au ministère.

6.2.1.1 — Le rôle de la formation

La formation professionnelle du personnel civil constitue un droit fondamental reconnu par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État. Il est réaffirmé par le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale de 2013.

La formation ne se limite pas à assurer l'employabilité tout au long de la carrière des agents, l'adaptation à leur métier, à leur poste de travail et le renforcement de leurs compétences. Elle constitue également un vecteur de promotion sociale en préparant les agents aux concours, essais et examens professionnels.

Elle joue aussi un rôle de valorisation personnelle à travers la validation des acquis de l'expérience (VAE). De même, elle soutient les agents dans leurs projets personnels et professionnels, grâce à des dispositifs de congés de formation professionnelle (CFP), de bilans de compétences, de périodes de professionnalisation. Le compte personnel de formation (CPF) procède d'une logique similaire.

6.2.1.2 — Les objectifs de la formation

Le document d'orientation à moyen terme de la formation (DOMTF) fixe les grandes orientations assignées aux acteurs de la formation. Il s'inscrit dans les axes interministériels définis dorénavant par le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie (SDFPTLV) et les priorités ministérielles sur la période 2017-2020.

Il rappelle les évolutions de l'organisation du ministère et du réseau de la formation et définit les axes d'effort pour les années à venir.

Par ailleurs, le DOMTF présente le cadre du dispositif de concertation avec les partenaires sociaux dans le domaine de la formation, notamment au niveau territorial, et précise le rôle central des employeurs.

6.2.1.3 — Les instances décisionnelles de la formation

Pour mettre en œuvre la politique ministérielle de la formation, la DRH-MD s'appuie sur :

- le centre de formation au management de la défense (CFMD), situé à Paris, dont l'objectif est de sensibiliser et former les cadres supérieurs, militaires et civils, aux outils modernes de gestion des ressources humaines ;
- le centre de formation de la défense (CFD), opérateur national de la formation situé à Bourges et créé afin de répondre à la nécessité de rationaliser et mettre en adéquation l'offre de formation avec les besoins en compétences des agents du ministère des armées ;
- des bureaux formations des centres ministériels de gestion (CMG) et du bureau formation du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC).

Dans ce cadre, la DRH-MD anime un réseau composé :

- des conseillers coordonnateurs en formation (CCF) dans les CMG et au SPAC ;
- des responsables de formation (RF) positionnés dans les groupements de soutien de base de défense (GSBdD) et chez les employeurs et les directions d'administration centrale.

6.2.1.4 — Les principales mesures prises en 2019

Afin de simplifier la procédure d'utilisation du compte personnel de formation (CPF), un nouveau formulaire de demande dématérialisé a été mis en place, permettant ainsi d'accélérer la procédure.

Chaque agent peut faire jusqu'à deux demandes d'utilisation du CPF. Pour la 1^{re} demande, si la formation souhaitée figure dans l'offre ministérielle de formation, pour un montant inférieur ou égal au plafond (fixé à 1 500 € par an et par agent), le demandeur peut suivre une procédure simplifiée (dispense de description du projet professionnel adossé à la formation). Dans le cas d'une 1^{re} demande hors offre ministérielle de formation ou supérieure au plafond financier et dans celui d'une 2^e demande, l'agent passe par la procédure de demande classique, dite intégrale.

La mise en œuvre de la procédure simplifiée a permis de réduire le délai de traitement et de diminuer le nombre d'abandons par les agents au cours du traitement de leur demande. Malgré cela le nombre de demandes au titre du CPF n'a pas atteint le niveau attendu, entraînant une sous consommation des crédits attribués. Pour remédier à cette situation, d'autres mesures de simplification et de modernisation seront prises en 2020.

Par ailleurs, le développement des formations en e-learning a été poursuivi, avec notamment la mise à disposition d'un module de préparation à la rédaction du dossier RAEP⁽³⁾ au profit des candidats à l'examen professionnel d'accès au corps des secrétaires administratifs de classe normale (passage de catégorie C en catégorie B) ainsi que le développement de modules spécifiques au profit des RH de proximité au sein des GSBdD.

Enfin, le CFD et le CFMD se sont portés volontaires pour assurer le pilotage de plusieurs marchés interministériels de formation mis en place par la DGAFP. Sont concernés les marchés « système d'information et de communication » (plus de 800 formations mises en œuvre), « management », « bureautique » et « gestes de premiers secours ».

(3) Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

6.2.2 – Les actions de formation

Répartition des actions de formation, par statut, par catégorie ou niveau et par type d'action

En actions de formation

	TITULAIRES ET NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III			
FORMATION STATUTAIRE	311	586	638	198	1 733	3,6
FORMATION CONTINUE*	10877	10893	12455	8577	42802	89,0
FORMATION LIÉE À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)	5546	5596	6020	4182	21 344	
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)	594	895	1 018	673	3 180	
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS OU À L'ACQUISITION DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	4737	4402	5417	3722	18 278	
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	249	1 796	1 221	288	3 554	7,4
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	199	1 726	1 137	242	3 304	
PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION	0	0	1	0	1	
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE	3	0	2	0	5	
CONGÉS DE RESTRUCTURATION	0	0	1	0	1	
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)	2	10	10	3	25	
BILANS DE COMPÉTENCES	32	21	27	11	91	
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	13	39	43	32	127	
TOTAL	11 437	13 275	14 314	9 063	48 089	100,0
%	23,8	27,6	29,8	18,8	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'une action de formation en 2019, hors DGSE.

Lecture : en 2019, 311 actions de formation statutaire ont été suivies par des agents de catégorie A ou de niveau I.

* Classification établie par la DGAFP, permettant de faire des comparaisons entre des formations individuelles dispensées par les différents départements ministériels.

NB : les domaines de formation sont classés selon une nomenclature interministérielle définie par la DGAFP. Les formations qui ne peuvent être intégrées dans cette nomenclature sont ajoutées dans la catégorie « formations spécifiques aux missions de chaque ministère ».

Répartition des actions de formation, par catégorie ou niveau et par domaine de formation

En actions de formation

	TITULAIRES ET NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III			
ACCUEIL-SENSIBILISATION À L'ENVIRONNEMENT	1 215	2 969	3 247	860	8 291	17,2
MANAGEMENT-GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	2 220	2 449	2 514	387	7 570	15,8
ACHATS PUBLICS	629	627	399	219	1 874	3,9
GESTION ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES	877	646	476	261	2 260	4,7
TECHNIQUES JURIDIQUES	211	170	84	15	480	1,0
TECHNIQUES ADMINISTRATIVES	77	150	233	33	493	1,0
INFORMATIQUE	1 517	1 872	2 419	1 278	7 086	14,7
LANGUES	428	133	65	175	801	1,7
EUROPE	1	0	0	3	4	0,0
DÉVELOPPEMENT DURABLE	40	52	17	14	123	0,3
SERVICES AUX USAGERS	303	529	1 050	243	2 125	4,4
FORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX MISSIONS DE CHAQUE MINISTÈRE	3 919	3 678	3 810	5 575	16 982	35,3
TOTAL	11 437	13 275	14 314	9 063	48 089	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'une action de formation en 2019, hors DGSE.

Lecture : en 2019, 1 215 actions de formation « d'accueil – sensibilisation à l'environnement » ont été suivies par des agents de catégorie A ou de niveau I.

NB : les domaines de formation sont classés selon une nomenclature interministérielle définie par la DGAFP. Les formations qui ne peuvent être intégrées dans cette nomenclature sont ajoutées dans la catégorie « formations spécifiques aux missions de chaque ministère ».

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.2.3 — Les journées de formation

Répartition des journées de formation par statut, par catégorie ou niveau et par type d'action

En jours

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
FORMATION STATUTAIRE	3086	6946	3057	5022	18 111	12,2
FORMATION CONTINUE*	37 392	28 279	32 075	25 923	123 669	83,5
FORMATION LIÉE À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)	18 224	13 707	15 850	12 125	59 906	
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)	2 727	2 628	3 331	2 107	10 793	
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS OU À L'ACQUISITION DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	16 441	11 944	12 894	11 691	52 970	
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	820	2 568	2 138	750	6 276	4,3
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	575	2 372	1 443	636	5 026	
PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION	0	0	29	0	29	
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE	83	0	280	0	363	
CONGÉS DE RESTRUCTURATION	0	0	165	0	165	
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)	8	40	40	12	100	
BILANS DE COMPÉTENCES	128	84	108	44	364	
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	26	72	73	58	229	
TOTAL	41 298	37 793	37 270	31 695	148 056	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des journées de formation délivrées au personnel civil en 2019, hors DGSE.

Lecture : en 2019, les agents de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié de 3086 jours de formation statutaire.

* Classification établie par la DGAFP et permettant de faire des comparaisons entre des formations individuelles dispensées par les différents départements ministériels.

Répartition des journées de formation, par catégorie ou niveau, par type d'action et par sexe

En jours

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
FORMATION STATUTAIRE	3086	6946	3057	5022	18111	12,2
FEMMES	1704	2443	1676	794	6617	
HOMMES	1382	4503	1381	4228	11494	
FORMATION CONTINUE	37392	28279	32075	25923	123669	83,5
FEMMES	12901	11513	19783	2884	47081	
HOMMES	24491	16766	12292	23039	76588	
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	820	2568	2138	750	6276	4,3
FEMMES	562	1369	1734	126	3791	
HOMMES	258	1199	404	624	2485	
TOTAL	41298	37793	37270	31695	148056	100,0
FEMMES	15167	15325	23193	3804	57489	
HOMMES	26131	22468	14077	27891	90567	

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble des journées de formation délivrées au personnel civil en 2019, hors DGSE.

Lecture: en 2019, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié de 1704 jours de formation statutaire.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.2.4 — Les agents ayant suivi au moins une formation

Répartition du personnel civil ayant suivi au moins une formation, par catégorie, par type d'action et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES ET NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III		
FORMATION STATUTAIRE	243	245	295	199	982
FEMMES	92	105	191	25	413
HOMMES	151	140	104	174	569
FORMATION CONTINUE*	5 406	5 437	6 557	4 430	21 830
FEMMES	2 036	2 326	4 246	558	9 166
HOMMES	3 370	3 111	2 311	3 872	12 664
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	425	428	516	349	1 718
FEMMES	160	183	334	44	721
HOMMES	265	245	182	305	997

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'au moins une formation en 2019, hors DGSE.

Lecture : en 2019, 92 femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'au moins une formation statutaire.

* Classification établie par la DGAFP et permettant de faire des comparaisons entre des formations individuelles dispensées par les différents départements ministériels.

NB : un agent peut suivre plusieurs formations dans l'année.

6.2.5 — Le nombre moyen de jours de formation

Durée moyenne de la formation statutaire, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	18,5	9,2	12,7
CAT. B/Niv. II	23,3	32,2	28,4
CAT. C/Niv. III	8,8	13,3	10,4
OUVRIERS DE L'ÉTAT	31,8	24,3	25,2
ENSEMBLE	16,0	20,2	18,4

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant suivi au moins une formation statutaire en 2019, hors DGSE.

Lecture : en 2019, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I, ayant suivi une formation statutaire, ont bénéficié en moyenne de 18,5 jours de formation statutaire.

Durée moyenne de la formation continue*, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	6,3	7,3	6,9
CAT. B/Niv. II	4,9	5,4	5,2
CAT. C/Niv. III	4,7	5,3	4,9
OUVRIERS DE L'ÉTAT	5,2	6,0	5,9
ENSEMBLE	5,1	6,0	5,7

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil ayant suivi au moins une formation continue en 2019, hors DGSE.

Lecture: en 2019, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I, ayant suivi une formation continue, ont bénéficié en moyenne de 6,3 jours de formation continue.

* Classification établie par la DGAFP et permettant de faire des comparaisons entre des formations individuelles dispensées par les différents départements ministériels.

Durée moyenne des autres formations professionnelles, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	3,5	1,0	1,9
CAT. B/Niv. II	7,5	4,9	6,0
CAT. C/Niv. III	5,2	2,2	4,1
OUVRIERS DE L'ÉTAT	2,9	2,0	2,1
ENSEMBLE	5,3	2,5	3,7

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil ayant suivi au moins une autre formation professionnelle en 2019, hors DGSE.

Lecture: en 2019, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I, ayant suivi une autre formation professionnelle, ont bénéficié en moyenne de 3,5 jours de formation professionnelle.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.2.6 — Le coût de la formation

Répartition du coût de la formation, par catégorie et par type de formation

En M€

	TITULAIRES ET NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III			
FORMATION STATUTAIRE	1,2	2,2	0,9	1,5	5,8	10,3
FORMATION CONTINUE*	18,1	11,1	10	9,7	48,9	86,7
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	0,3	0,5	0,6	0,3	1,7	3,0
TOTAL	19,6	13,8	11,5	11,5	56,4	100,0
%	34,7	24,5	20,4	20,4	100,0	

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des actions de formation au profit du personnel civil en 2019.

Lecture : en 2019, le coût de la formation statutaire des civils de catégorie A ou de niveau I s'élève à 1,2 M€.

* Classification établie par la DGAFP et permettant de faire des comparaisons entre des formations individuelles dispensées par les différents départements ministériels.

6.2.7 — Les agents n'ayant suivi aucune formation

Répartition du personnel civil n'ayant suivi aucune formation, par catégorie, par tranche d'âges et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES ET NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III			
30 ANS ET MOINS	763	555	876	182	2376	6,5
FEMMES	377	242	510	10	1139	
HOMMES	386	313	366	172	1237	
31/40 ANS	1001	537	1609	562	3709	10,2
FEMMES	502	254	1040	52	1848	
HOMMES	499	283	569	510	1861	
41/50 ANS	1840	2096	4303	1677	9916	27,2
FEMMES	702	585	2086	144	3517	
HOMMES	1138	1511	2217	1533	6399	
51/60 ANS	2129	2472	4748	6997	16346	44,8
FEMMES	602	881	3066	771	5320	
HOMMES	1527	1591	1682	6226	11026	
+ DE 60 ANS	834	772	1494	1004	4104	11,3
FEMMES	262	411	1074	238	1985	
HOMMES	572	361	420	766	2119	
TOTAL	6567	6432	13030	10422	36451	100,0
FEMMES	2445	2373	7776	1215	13809	37,9
HOMMES	4122	4059	5254	9207	22642	62,1
%	18,0	17,6	35,8	28,6	100,0	

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil n'ayant suivi aucune formation en 2019, hors DGSE.

Lecture: en 2019, 377 femmes civiles de catégorie A ou de niveau I âgées de 30 ans ou moins n'ont suivi aucune formation.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.2.8 — Le congé de formation professionnelle

Les agents civils, ayant accompli au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs dans l'administration, qui souhaitent compléter leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels, peuvent bénéficier d'un congé de formation professionnelle (CFP). Il leur permet de parfaire leur formation par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration ou par des actions organisées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs. La durée du CFP ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière. Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière sous la forme de stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

Durant le congé de formation professionnelle, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire ⁽⁴⁾, versée pendant une durée limitée à douze mois. Cette indemnité est à la charge de l'administration dont relève l'intéressé au moment de sa mise en congé.

Le fonctionnaire qui bénéficie de ce congé s'engage à rester au service de l'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité prévue à l'alinéa précédent, et à rembourser le montant de ladite indemnité en cas de rupture de son fait de l'engagement. Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination après avis de la commission administrative paritaire.

En 2019, 5 civils ont bénéficié d'un CFP: 3 femmes de catégorie A ou de niveau I et 2 femmes de catégorie C ou de niveau III.

6.2.9 — La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aux agents titulaires, non titulaires et ouvriers de l'État de faire reconnaître officiellement leurs compétences professionnelles et personnelles acquises par l'expérience salariée, non salariée, bénévole ou volontaire, en vue de l'obtention de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle. La totalité de la certification peut être acquise par validation, c'est-à-dire sans suivre de formation ni passer d'examen.

Pour l'agent, cette démarche peut avoir pour objectifs :

- d'évoluer sur son emploi ;
- de postuler sur un autre emploi ;
- de changer de métier ;
- de se présenter à un concours ou reprendre ses études ;
- de légitimer son expérience au sein de son service ;
- d'accélérer son parcours professionnel.

Dans le cadre de leur VAE, les agents peuvent bénéficier, à leur demande, d'un congé pour suivre des formations. Ce congé ne peut excéder 24 heures de temps de service par an et par validation. Cette durée peut être fractionnée. Pour compléter la préparation ou la réalisation de cette VAE, le bénéficiaire du congé peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF).

(4) L'indemnité mensuelle forfaitaire est égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.

Les actions de VAE peuvent être financées par l'administration dans le cadre du plan de formation. Dans ce cas, une convention est établie entre l'administration, l'agent et le ou les organismes concourant à la validation des acquis.

En 2005, la DRH-MD s'est engagée à financer 1 500 parcours de VAE au profit des agents du ministère. Depuis 2005, 1 332 parcours de VAE ont été financés pour 666 diplômes obtenus et 570 abandons ou échecs. Par ailleurs, 96 parcours restent à finaliser.

Répartition du personnel civil ayant bénéficié d'une formation au titre de la VAE, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	1	1	2
CAT. B/Niv. II	0	10	10
CAT. C/Niv. III	9	1	10
OUVRIERS DE L'ÉTAT	0	3	3
ENSEMBLE	10	15	25

Source: DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'une formation au titre de la VAE en 2019, hors DGSE.

Lecture: en 2019, 1 femme civile de catégorie A ou de niveau I a bénéficié d'une formation au titre de la VAE.

Nombre moyen de jours consacrés au parcours de VAE, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	4	4	4
CAT. B/Niv. II	0	40	40
CAT. C/Niv. III	36	4	32,8
OUVRIERS DE L'ÉTAT	0	12	12
ENSEMBLE	32,8	29,6	30,9

Source: DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'une formation au titre de la VAE en 2019, hors DGSE.

Lecture: en 2019, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ayant fait un parcours de VAE y ont consacré en moyenne 4 jours.

Enfin, la VAE peut également être mobilisée par le personnel militaire. Ainsi, en 2019, 106 militaires ont présenté leur dossier devant un jury de VAE. Parmi eux, 70 ont obtenu une validation totale et 23 ont eu une validation partielle de leur certification professionnelle. Enfin, 8 candidats n'ont obtenu aucune validation.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.2.10 – La formation initiale statutaire après un changement de corps

La formation initiale statutaire est destinée à conférer au personnel titulaire accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent.

Mise en œuvre à l'initiative de l'administration, elle est obligatoire et doit être effectuée pendant la période de stage.

Pour chaque corps, son contenu est fixé par arrêté ministériel. Cet arrêté peut prévoir que la formation ne soit pas suivie dans sa totalité en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Au ministère des armées, la formation statutaire est dispensée par le centre de formation de la défense (CFD) situé à Bourges.

Répartition des titulaires en formation initiale statutaire après un changement de corps, par catégorie, par type de recrutement et par sexe

En effectifs physiques

TYPE DE RECRUTEMENT	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
CONCOURS EXTERNE	442	141	31	614
FEMMES	148	49	30	227
HOMMES	294	92	1	387
CONCOURS INTERNE/AUTRES*	69	101	0	170
FEMMES	27	64	0	91
HOMMES	42	37	0	79
PROMOTION INTERNE	95	43	13	151
FEMMES	47	33	1	81
HOMMES	48	10	12	70
TOTAL	606	285	44	935
FEMMES	222	146	31	399
HOMMES	384	139	13	536

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant suivi une formation initiale statutaire après un changement de corps en 2019, hors DGSE.

Lecture : en 2019, 148 femmes titulaires de catégorie A ont suivi une formation initiale statutaire après un changement de corps à la suite d'un concours externe.

* Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE); personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L.4139-2 ou de l'article L.4139-3; agents civils titularisés au titre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite « loi Sauvadet ».

6.3 — LES ACTIONS DE FORMATION LIÉES AUX SITUATIONS DE HANDICAP

En 2019, les délégués handicap de l'administration centrale et des centres ministériels de gestion (CMG) ont réalisé des sessions de sensibilisation au profit des managers et des collectifs de travail des agents en situation de handicap.

Ils ont également animé le module « handicap et vie professionnelle » dans le cadre des formations initiales à la prise de poste (FIPP) au CFD de Bourges et au niveau local.

Répartition du personnel ayant bénéficié d'actions de formation en lien avec le personnel en situation de handicap, par catégorie et par type de formation

	NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES (EN EFFECTIFS PHYSIQUES)						MILITAIRES	TOTAL	DURÉE (JOURS)	CRÉDITS PÉDAGOGIQUES (€)
	CIVILS					S/TOTAL				
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OE						
SENSIBILISATION ET MOBILISATION DES ACTEURS EN RELATION AVEC LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	63	284	126	39	512	191	703	67	12601	
FORMATIONS DU PERSONNEL EN RELATION AVEC LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	74	80	133	23	310	73	383	88	19088	
TOTAL	137	364	259	62	822	264	1086	155	31689	

Source : DRHMD/SPP-RH/PEP/DNIH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil ayant bénéficié d'actions de formation liées au personnel en situation de handicap, en 2019.

Lecture : en 2019, 63 agents de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'actions de sensibilisation et de mobilisation des acteurs en relation avec le personnel en situation de handicap.

En 2019, 58 civils en situation de handicap ont bénéficié de formations individuelles liées au handicap ou ont eu recours à des adaptations liées à leur situation, pour une durée cumulée de 66 jours :

- 1 agent de catégorie A ou de niveau I ;
- 10 agents de catégorie B ou de niveau II ;
- 42 agents de catégorie C ou de niveau III ;
- 1 ouvrier de l'État ;
- 4 apprentis.

Le montant total des crédits pédagogiques associés s'élève à 40 570 €.

6.4 — LA FORMATION EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le ministère des armées, comme l'ensemble des employeurs de la fonction publique, prend les mesures nécessaires visant à préserver la santé et la sécurité de ses agents. Il applique les principes généraux de prévention et met en place des actions de formation en matière de prévention des risques professionnels.

6.4.1 — La formation des agents en charge de la prévention des risques professionnels

Le CFD assure des actions de formation au profit de l'ensemble des agents militaires et civils qui ont en charge la prévention des risques professionnels et environnementaux au ministère des armées.

À ce titre, les fonctionnels de la prévention bénéficient, depuis le 1^{er} janvier 2016, d'une formation initiale rénovée ⁽⁵⁾ et d'une formation à la sécurité des agents du ministère.

Le CFD organise ainsi, au profit des chargés de prévention des risques professionnels, des coordonnateurs centraux à la prévention, des commandants en second, des adjoints aux chefs d'organisme, des chefs d'emprise, des préventeurs et des fonctionnels de la prévention d'Outre-mer :

- des stages généralistes d'une durée d'une à trois semaines ;
- des stages spécialisés concernant les risques environnementaux, les risques électromagnétiques, les risques psychosociaux ou la constitution du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

En 2019, sur 1 704 demandes de formation exprimées par les coordonnateurs centraux à la prévention, 1 268 places ont été accordées par le CFD et 1 012 agents ont pu bénéficier des stages organisés dans le domaine de la prévention et de l'environnement.

(5) Arrêté du 1^{er} décembre 2014 relatif à la formation des fonctionnels de la prévention et du personnel d'encadrement en matière de prévention des risques professionnels ainsi qu'à la formation à la sécurité des agents du ministère des armées.

Répartition du personnel en charge de la prévention formé par le CFD par statut, par catégorie et par employeur

En effectifs physiques

	MILITAIRES*				CIVILS					TOTAL
	OFF.	S/OFF.	MdR	S/TOTAL	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OE	S/TOTAL	
TERRE	34	98	14	146	14	67	17	18	116	262
MARINE	29	113	3	145	3	13	12	8	36	181
AIR	22	33	6	61	10	12	3	5	30	91
EMA	9	25	0	34	14	14	5	4	37	71
SCA	7	8	1	16	7	16	20	16	59	75
SIMU	11	5	0	16	4	1	0	6	11	27
SSA	10	17	2	29	2	16	13	8	39	68
SEA	9	7	11	27	0	0	4	5	9	36
DGA	1	0	0	1	11	7	1	2	21	22
SGA	13	15	1	29	15	20	23	8	66	95
DIRISI	11	10	0	21	4	11	5	1	21	42
AUTRES SERVICES**	10	21	1	32	0	9	1	0	10	42
TOTAL	166	352	39	557	84	186	104	81	455	1012

Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil en charge de la prévention, formé par le CFD en 2019.

Lecture : en 2019, 34 officiers en charge de la prévention au sein de l'armée de terre ont été formés par le CFD.

* Les volontaires ne bénéficient pas des stages de formation du CFD.

** DGSE, cabinet de la ministre, DGGN, DRM, ECPAD.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.4.2 – La formation des membres des CHSCT et des CCHPA

Conformément aux arrêtés du 22 novembre 2013 ⁽⁶⁾ et du 2 avril 2015 ⁽⁷⁾, le CFD est chargé d'organiser et de mettre en œuvre le module général de formation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA).

Au titre de l'année 2019, le CFD a organisé, avec l'appui de formateurs accrédités et des conseillers prévention des bases de défense, 59 sessions de formation de 2 jours consécutifs permettant de former 566 membres de CHSCT et 394 membres de CCHPA siégeant dans les instances de prévention des risques en matière de santé et de sécurité au travail (SST). Ces formations interviennent à la suite des élections professionnelles du 6 décembre 2018, qui ont permis l'élection de nouveaux représentants au sein de ces instances.

6.5 – LES APPRENTIS

Depuis cinq ans, le ministère des armées s'est largement investi dans la réussite du plan gouvernemental « apprentissage au sein de l'État ». En 2019, grâce à la mobilisation des employeurs et de la DRH-MD, les contrats d'apprentissage ont progressé de plus de 15 % par rapport à l'année précédente, avec 1 598 contrats dénombrés en décembre 2019 (662 femmes et 936 hommes).

La réussite de la campagne 2019 a nécessité la mise en place d'un plan d'action spécifique autour de 3 axes :

- la priorisation des métiers en tension (systèmes d'information et de communication, cyberdéfense, infrastructure et politique immobilière, renseignement, maintien en condition opérationnelle aéronautique, maintenance des matériels terrestres, nucléaire, achats publics, systèmes d'armes, santé et sécurité au travail). En 2019, 57 % des apprentis ont été recrutés dans des filières en tension ;
- des actions de communication spécifiques (conception d'affiches et de dépliants « La Défense s'engage pour l'apprentissage », présence dans les salons et « job dating », développement des relations avec les écoles...);
- la négociation des coûts de formation par les gestionnaires.

Le coût pédagogique, pour l'année 2019, s'est élevé à 7,45 M€.

L'apprentissage, vivier de compétences et de potentiels, représente une opportunité de diversifier les modes de recrutement. Ainsi, 123 apprentis ont intégré le ministère des armées à l'issue de leur contrat d'apprentissage en 2019, dont 21 en qualité de titulaires, 68 comme contractuels et 34 sous statut d'ouvriers de l'État.

(6) Arrêté du 22 novembre 2013 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel civil en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense.

(7) Arrêté du 2 avril 2015 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel militaire en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense.

Répartition des apprentis, par employeur et par niveau

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	SSA	DGA	SCA	AUTRES SERVICES EMPLOYEURS*	TOTAL
Niv. I	30	26	12	16	49	23	231	387
Niv. II	36	25	16	16	12	38	139	282
Niv. III	59	42	10	25	32	73	234	475
Niv. IV	70	12	17	18	6	72	149	344
Niv. V	30	2	2	2	0	65	9	110
TOTAL	225	107	57	77	99	271	762	1 598

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil sous PMEa en apprentissage en décembre 2019.

Lecture: en décembre 2019, l'armée de terre compte 30 apprentis de niveau I.

* CGA, DGRIS, DICoD, DIRISI, DRM, DRSD, EMA, SEA, SGA, SIMu.



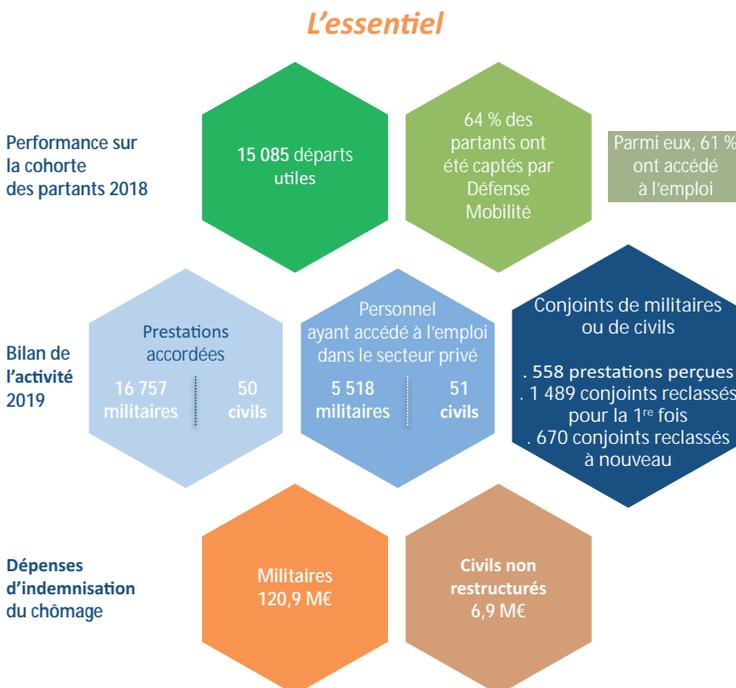
Marine / © Clarisse Dupont - Marine nationale - Défense

LA RECONVERSION

Le statut général des militaires garantit à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile. La fonction reconversion du ministère des armées relève depuis 2009 d'un service dédié à compétence nationale, Défense Mobilité.

Défense Mobilité soutient la manœuvre RH des armées en accompagnant la mobilité externe des militaires et des civils du ministère et par l'amélioration de la reconnaissance des qualifications et des compétences du personnel. Son action est conduite en étroite collaboration avec Pôle emploi et les gestionnaires des Forces armées et formations rattachées (FAFR), qui sont notamment responsables de l'orientation de leur personnel. Elle propose enfin un accompagnement aux conjoints des ressortissants du ministère.

La politique de reconversion du ministère des armées – Le dispositif de reconversion – La performance sur la cohorte des partants 2018 – Le bilan de l'activité 2019



7.1 — LA POLITIQUE DE RECONVERSION DU MINISTÈRE DES ARMÉES

7.1.1 — Enjeux

La politique ministérielle de reconversion répond à plusieurs enjeux :

- un enjeu de politique RH : dans la logique de flux qui caractérise les RH du personnel militaire, la reconversion est un levier d'attractivité pour les armées, directions et services (ADS). Elle participe aussi au renouvellement et à la fidélisation des compétences.
- un enjeu de solidarité et de condition du personnel : l'accompagnement proposé répond à la précarité du personnel militaire sous contrat et des contractuels civils du ministère. En application du plan famille, il favorise l'accès des conjoints à l'emploi et participe ainsi à l'amélioration de la condition du personnel malgré les mutations. Il favorise la reconnaissance des divers parcours militaires par la mise en œuvre de la valorisation des compétences et des qualifications. Il favorise, enfin, l'accès à l'emploi des blessés et des familles de militaires décédés en service ou en opération.
- un enjeu financier : en accompagnant au mieux les militaires et civils partants vers une transition professionnelle réussie et pérenne, la reconversion contribue à la réduction des coûts du chômage des anciens ressortissants du ministère.

7.1.2 — Une agence dédiée à la reconversion : Défense Mobilité

Défense Mobilité, qui a fêté ses 10 ans d'existence en 2019, propose les orientations de la politique générale en matière de reconversion du personnel militaire. Elle est également en charge de sa mise en œuvre, en liaison avec les services gestionnaires des FAFR.

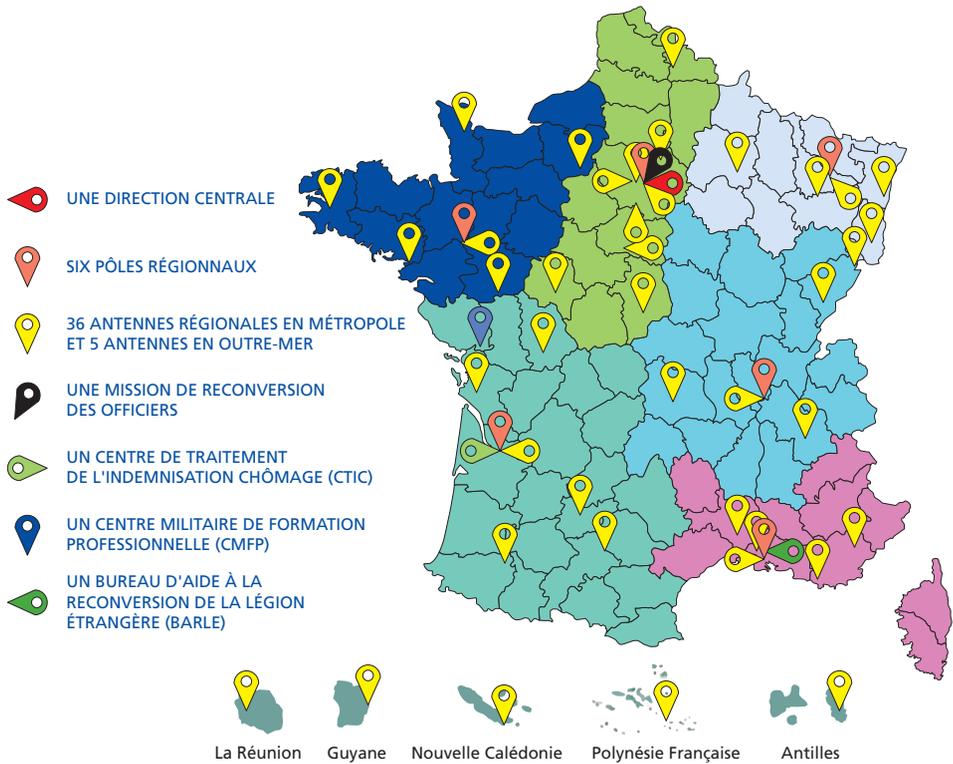
À ce titre, elle organise le dispositif de reconversion et d'accompagnement vers l'emploi, et assure le financement, le contrôle et l'évaluation des actions engagées.

L'agence possède un maillage territorial, en métropole et outre-mer, adapté à un accompagnement efficient au plus près des candidats. Ce réseau s'appuie sur 300 conseillers en transition professionnelle (CTP) et 50 chargés de prospection - relation employeurs (CPRE) qui détiennent une connaissance fine des spécificités des candidats et des besoins des employeurs.

Coordonné par une direction centrale, le réseau de l'agence comprend :

- 6 pôles qui pilotent et coordonnent les actions de reconversion au niveau régional ;
- 90 antennes (dont 36 régionales et 5 outre-mer) déployées au plus près des unités soutenues et des candidats, qui accompagnent les bénéficiaires dans leurs démarches ;
- un bureau d'aide à la reconversion de la Légion étrangère (BARLE), qui accompagne les légionnaires et anciens légionnaires dans leurs démarches de retour à l'emploi ;
- une mission de reconversion des officiers (MRO), qui accompagne des militaires ayant un profil de cadre ;
- un centre militaire de formation professionnelle (CMFP) qui propose 49 formations qualifiantes ;
- un centre de traitement de l'indemnisation chômage (CTIC) qui contrôle l'application de la réglementation et de l'indemnisation chômage en liaison avec Pôle emploi et analyse les conditions de retour à l'emploi des ayants droit.

Répartition des sites de Défense mobilité en France métropolitaine



NB : les zones colorées sur la carte indiquent les zones de compétence des différents pôles régionaux.

7.1.3 — Les bénéficiaires

Défense Mobilité assure l'accompagnement vers l'emploi auprès :

- des ressortissants militaires et civils, en activité, quels que soient leur ancienneté de service et leur statut⁽¹⁾ ;
- des anciens militaires et civils du ministère, jusqu'à 3 ans après leur départ ;
- des militaires blessés (en opération, en service ou victime d'une affection survenue du fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions), sans condition d'ancienneté de service ;
- des conjoints des ressortissants, militaires et civils, du ministère des armées et de la gendarmerie nationale, jusqu'à 3 ans suivant la radiation de leur conjoint militaire ou civil⁽²⁾.

(1) À partir de 6 mois de service, hors apprentis, volontaires du SMV et départs pendant la période probatoire.

(2) Les conjoints de blessés ou en situation de veuvage peuvent être accompagnés dans la limite de 10 ans ou jusqu'à la majorité du dernier enfant né.

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

7.2 — LE DISPOSITIF DE RECONVERSION

Défense Mobilité propose à ses candidats un parcours individualisé et personnalisé pour un accompagnement optimal vers l'emploi. Chaque parcours est adapté au profil et au besoin du candidat, au regard de ses droits, de son échéance de départ et de son projet professionnel. Il comporte 3 phases :

- l'accueil : information et diagnostic ;
- l'orientation et la validation du projet professionnel ;
- l'accès à l'emploi.

Le plan d'accompagnement des familles a pour objectif d'apporter des réponses concrètes aux contraintes de la vie militaire. Afin, notamment, de limiter l'impact de la perte d'emploi et de l'inactivité non choisie d'un conjoint de militaire ou de civil à l'occasion d'un recrutement, d'une affectation ou d'une mobilité, Défense Mobilité a étoffé les mesures contenues dans son offre de service au bénéfice des conjoints :

- par le financement, total ou partiel, de formations nécessaires à la réalisation de leurs projets professionnels ;
- par l'accès des conjoints ayant un projet de cadre supérieur aux services de la Mission de reconversion des officiers (MRO) ;
- par l'élargissement de l'offre de service de l'Agence aux conjoints de blessés et/ou aux veufs et veuves pendant 10 ans ou jusqu'à la majorité du dernier enfant ;
- par un renforcement de la visibilité de Défense Mobilité à travers l'organisation d'événements spécifiques et le dynamisme de sa communication.

Un parcours type en 3 phases



7.2.1 – Une offre de services étoffée à l'attention des blessés

Le dispositif d'accompagnement vers l'emploi de Défense Mobilité au profit des militaires blessés ne cesse de se renforcer avec une offre de services accessible à l'ensemble des militaires blessés placés en congé longue maladie (CLM) ou congé de longue durée pour maladie (CLDM).

Depuis 2019, les conseillers de Défense Mobilité animent des ateliers de valorisation des compétences dans le cadre des stages organisés par la cellule d'aide aux blessés de l'armée de terre. Ces derniers s'adressent aux blessés psychiques et font appel aux savoir-faire et savoir-être devant être valorisés pour les projets de réinsertion.

Par ailleurs, un guide intitulé « Des armées à l'entreprise, clé pour l'emploi des militaires blessés » visant à sensibiliser les entreprises sur la réinsertion socioprofessionnelle des militaires blessés, est disponible et diffusé depuis mars 2019.

Cette politique volontariste s'est traduite par une augmentation de 24 % des militaires blessés inscrits à Défense Mobilité en 2019 (soit 433 personnes) et par 172 nouveaux reclassés cette même année (soit une augmentation de 85 %).

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

7.2.2 — Bilan de l'ensemble des prestations proposées par Défense Mobilité au public cible

Dans le cadre de l'accompagnement proposé, Défense Mobilité délivre 5 types de prestations qui peuvent être réalisées en régie, externalisées auprès d'un prestataire, ou mises à disposition par Pôle emploi, conformément à la convention cadre 2017-2019. Ainsi, le public cible peut bénéficier de prestations :

- d'information, visant à renseigner sur le dispositif d'accompagnement de Défense Mobilité et son intérêt dans une démarche de transition professionnelle, ainsi qu'à présenter les modalités d'accompagnement proposées et l'offre de services accessible à chacun ;
- d'orientation, permettant au candidat de réaliser un bilan personnel et professionnel, de définir deux projets professionnels réalistes et réalisables et d'obtenir des informations sur le marché de l'emploi ou sur les besoins des entreprises ;
- de préparation à l'emploi, orientée sur la valorisation des parcours des candidats, de leurs compétences et de leurs savoir-être, le développement de leur réseau, la réalisation de CV, la préparation à un entretien d'embauche ;
- de formation professionnelle, permettant au bénéficiaire de faciliter son employabilité, de développer des compétences complémentaires et de se préparer, pour les candidats volontaires, au métier de chef d'entreprise ;
- d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) visant à obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle sur la base d'une expérience salariée, non salariée ou bénévole.

Tous les publics accompagnés peuvent bénéficier des prestations proposées par Défense Mobilité. Cependant, les prestations de formation professionnelle sont réservées :

- aux militaires engagés ou volontaires ayant plus de 4 ans de service (5 pour l'armée de terre et 8 pour la Légion étrangère), sous couvert d'un congé de reconversion ;
- aux volontaires des armées ayant moins de 4 ans de service, sous couvert d'un congé de reconversion ;
- au personnel civil restructuré sous couvert d'un congé de transition professionnelle ou non restructuré, en situation de reclassement professionnel hors des fonctions publiques, par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) ;
- aux conjoints de militaires et civils de la défense, par le financement de formations nécessaires à la réalisation de leur projet professionnel (dans le cadre du plan famille).

De plus, les conjoints fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État (FPE), hors ministère des armées, peuvent bénéficier d'un appui à leurs démarches de mobilité.

Répartition des prestations accordées au personnel militaire, par type de prestations, par catégorie et par gestionnaire

En prestations

TYPE DE PRESTATIONS	CAT.	TERRE	MARINE	AIR	GEND.*	DGA	SSA	SEA	AUTRES**	TOTAL DÉFENSE MOBILITÉ
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	OFF.	333	106	220	9	2	5	1	17	693
	S/OFF.	1 260	343	493	160	0	45	13	3	2 317
	MdR	2 038	87	239	43	0	2	36	1	2 446
	S/TOTAL	3 631	536	952	212	2	52	50	21	5 456
PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT	OFF.	285	114	142	8	5	6	4	21	585
	S/OFF.	1 643	878	720	49	0	106	14	9	3 419
	MdR	3 570	258	444	13	0	6	58	2	4 351
	S/TOTAL	5 498	1 250	1 306	70	5	118	76	32	8 355
PRESTATIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE***	OFF.	43	16	41	9	0	0	0	1	110
	S/OFF.	548	164	146	118	0	5	1	18	1 000
	MdR	1 369	92	159	107	0	8	15	86	1 836
	S/TOTAL	1 960	272	346	234	0	13	16	105	2 946
ENSEMBLE DES PRESTATIONS	OFF.	661	236	403	26	7	11	5	39	1 388
	S/OFF.	3 451	1 385	1 359	327	0	156	28	30	6 736
	MdR	6 977	437	842	163	0	16	109	89	8 633
	TOTAL	11 089	2 058	2 604	516	7	183	142	158	16 757

Sources : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant bénéficié de prestations de Défense Mobilité en 2019.

Lecture : en 2019, 333 prestations d'information et d'orientation ont été accordées à des officiers de l'armée de terre.

* Prestations délivrées par Défense Mobilité au profit de la gendarmerie nationale, hors gendarmes accompagnés par le bureau de reconversion de la gendarmerie nationale.

** SCA, SID, APM et CGA.

*** Dont les cycles d'enseignement.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des prestations accordées au personnel civil par type de prestations

En prestations

TYPE DE PRESTATIONS	
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	25
PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT	25
TOTAL	50

Source : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié de prestations de Défense Mobilité en 2019.

Lecture : en 2019, 25 prestations d'information et d'orientation ont été accordées au personnel civil.

Répartition des prestations accordées aux conjoints, par type de prestations et par gestionnaire

En prestations

TYPE DE PRESTATIONS	CONJOINTS DE MILITAIRES						CONJOINTS DES CIVILS	TOTAL
	TERRE	MARINE	AIR	GEND. *	DGA	SSA		
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	58	5	9	4	0	2	7	85
PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT	238	109	53	42	1	5	25	473
TOTAL	296	114	62	46	1	7	32	558

Source : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble des conjoints ayant bénéficié de prestations de Défense Mobilité en 2019.

Lecture : en 2019, 58 prestations d'information et d'orientation ont été accordées à des conjoints de militaires de l'armée de terre.

* Prestations délivrées par Défense Mobilité au profit des conjoints de gendarmes, hors gendarmes accompagnés par le bureau de reconversion de la gendarmerie nationale.

7.2.3 – Les congés de reconversion

Pour permettre aux militaires de préparer leur reconversion dans les meilleures conditions et de bénéficier des prestations de mise en œuvre du projet professionnel délivrées par Défense Mobilité, les gestionnaires peuvent placer les militaires en congé de reconversion (CR), fractionnable⁽³⁾, dans la limite de 120 jours ouvrés cumulés et, éventuellement, en congé complémentaire de reconversion (CCR), d'une durée maximale de 6 mois.

Le militaire qui bénéficie de ce dispositif est radié des cadres ou rayé des contrôles, soit à l'issue des 120 jours ouvrés mentionnés supra, soit au plus tard deux ans après l'utilisation du 40^e jour du CR, soit à l'expiration du CCR.

Les militaires sous statut de volontaire bénéficient du même dispositif mais limité à 20 jours ouvrés, afin de leur permettre de bénéficier d'une prestation de mise en œuvre du projet professionnel délivrée par Défense Mobilité.

En 2019, 2 941 congés de reconversion et 618 congés complémentaires de reconversion ont été octroyés. La durée moyenne accordée par les gestionnaires est de 86 jours ouvrés pour un CR et de 98 jours pour un CCR.

7.2.4 – L'alternance

Le contrat d'alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) permet d'assurer une continuité de parcours et facilite le retour à l'emploi des militaires entrant dans ce dispositif.

Il s'adresse à l'ensemble des militaires et plus particulièrement aux moins diplômés d'entre eux. Il peut être mis en œuvre dans le cadre d'un congé de reconversion. Pour les militaires de moins de 4 ans de service, il convient de faire coïncider au mieux la date de radiation des contrôles avec celle du début du contrat d'alternance.

Le recours à l'alternance permet au candidat :

- d'obtenir une qualification ou un diplôme reconnu au niveau national ;
- de bénéficier d'une formation entièrement orientée sur la mise en pratique des savoir-faire et savoir-être acquis, sans aucun financement de sa part ;
- de faciliter le retour à l'emploi, puisque l'alternance augmente en moyenne de 10 % la chance de trouver un emploi par rapport à une formation classique.

L'alternance permet à l'employeur de :

- former et préparer un futur salarié à la vie et à la culture de l'entreprise ;
- recruter une personne connue et adaptée aux besoins ;
- bénéficier d'avantages fiscaux.

Pour le ministère des armées, l'alternance contribue à :

- la réduction du coût de l'indemnisation du chômage ;
- la maîtrise des dépenses liées à la formation professionnelle puisque celle-ci est portée par des organismes extérieurs.

Au total, au titre de l'année 2019, ce sont 207 contrats en alternance qui ont été signés par des candidats dans le cadre de l'accompagnement proposé par Défense Mobilité, soit 66 de plus qu'en 2018.

(3) Le CR fractionnable permet de suivre des formations segmentées dans le temps et plus particulièrement des formations articulées autour d'une phase d'admissibilité et d'admission.

7.2.5 — Les procédures d'accès dérogatoire à la fonction publique

Afin de rendre plus lisibles et compréhensibles les dispositifs dérogatoires d'accès à la fonction publique pour les militaires, deux procédures sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

La première consiste à recentrer le dispositif des emplois réservés (L.4139-3) au profit des seuls bénéficiaires prioritaires (militaires blessés en opérations extérieures titulaires d'une pension militaire d'invalidité, enfants de harkis, victimes d'attentats...).

La seconde se matérialise par un dispositif « détachement-intégration » (L.4139-2) rénové, qui devient le dispositif normal de reconversion des militaires. Il se caractérise par :

- un élargissement du vivier des bénéficiaires : le nouveau dispositif concerne désormais les militaires entre 4 et 10 ans de service (selon la catégorie visée), y compris ceux qui ont quitté l'institution, jusqu'à 3 ans maximum après leur départ ;
- la nécessité d'un agrément pour tous les militaires, y compris les militaires radiés des contrôles ;
- des conditions de reprise d'ancienneté plus favorables : reprise d'ancienneté totale pour les militaires agréés en activité ;
- la multiplication des campagnes de recrutement : 4 contre 1 auparavant pour la fonction publique de l'État ;
- la simplification de la procédure grâce à la dématérialisation des dossiers de candidatures.

7.3 — LA PERFORMANCE SUR LA COHORTE DES PARTANTS 2018

L'action de Défense Mobilité est appréciée au regard de la proportion des militaires qui, ayant quitté le ministère au cours de l'année A-1 dans le cadre d'un départ dit « utile », ont accédé à l'emploi dans le secteur privé ou les fonctions publiques dans l'année suivant leur départ. Ainsi en 2019, c'est la cohorte des partants de 2018 (15085 départs « utiles ») qui est prise en référence.

Les départs « utiles » comprennent l'ensemble des militaires, hors officiers généraux, quittant le ministère pour des motifs autres qu'un départ au cours de la période probatoire ou départ pour limite d'âge⁽⁴⁾. Ces départs sont le cœur de cible de Défense Mobilité.

(4) Une partie importante des partants dans le cadre d'une limite d'âge ne souhaite en effet pas accéder à l'emploi et ne souhaite ainsi pas bénéficier de l'offre de service ministérielle proposée par Défense Mobilité.

Performance sur la cohorte des partants 2018 par catégorie

En effectifs physiques

	DÉPARTS « UTILES »	CAPTATION PAR DÉFENSE MOBILITÉ	MILITAIRES AYANT ACCÉDÉ À L'EMPLOI	MILITAIRES AYANT ACCÉDÉ À UN EMPLOI PÉRENNE
OFFICIERS	1 227	657	431	374
SOUS-OFFICIERS	5 665	4 156	2 680	1 963
MdR	8 193	4 778	2 745	1 698
TOTAL	15 085	9 591	5 856	4 035

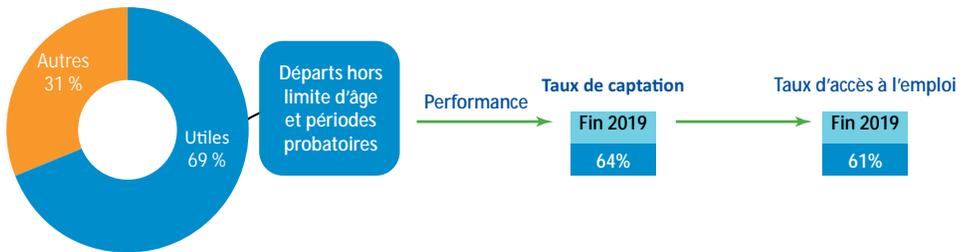
Source : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble des partants militaires 2018, hors gendarmerie et hors volontaires.

Lecture : en 2018, 1 227 officiers ont quitté le ministère dans le cadre d'un départ « utile ».

Le schéma de performance

ENSEMBLE DES DÉPARTS 2018



En ce qui concerne la performance de l'agence, plusieurs remarques peuvent être formulées :

- la proportion des départs « utiles », cœur de cible de l'Agence, est en légère augmentation par rapport à la cohorte des partants 2017 (+2 %). Cependant, à l'intérieur de cette cohorte, la proportion des militaires du rang de moins de 4 années de service (5 années pour l'armée de terre) a augmenté. Les plus jeunes militaires du rang étant plus difficiles à capter (motifs de départs défavorables, déficit d'information, faible disponibilité...) ce changement de composition atténue le niveau de captation de la cohorte, en retrait de 2 points par rapport à la cohorte précédente (66 % en 2018 et 64 % en 2019).
- En ce qui concerne l'accès à l'emploi, la performance de Défense Mobilité progresse d'un point par rapport à la cohorte de l'année précédente (61 % des personnes accompagnées ont accédé à un emploi) : 73 % sont reclassés dans le secteur privé et 27 % dans le public. Le retour à l'emploi public progresse notamment chez les militaires du rang de moins de 4 ans de service (moins de 5 ans pour l'armée de terre). La prise en charge de ces derniers était un axe d'effort de Défense Mobilité pour l'année 2019.
- Enfin, la satisfaction des militaires accompagnés progresse pour atteindre 77 %, soit 3 points de plus en un an.

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

7.4 — LE BILAN DE L'ACTIVITÉ 2019

7.4.1 — L'accès à l'emploi des militaires (hors gendarmes)

Au total, en 2019, 7 611 militaires accompagnés par Défense Mobilité ont accédé à au moins un emploi dans le secteur privé ou public.

7.4.1.1 — L'accès à l'emploi dans le secteur privé

En 2019, 5 518 anciens militaires accompagnés par Défense Mobilité ont accédé à au moins un emploi dans le secteur privé.

Répartition du personnel militaire ayant accédé à l'emploi dans le secteur privé, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR*	TOTAL
MILITAIRES AYANT ACCÉDÉ À L'EMPLOI	388	2 303	2 827	5 518
FEMMES	34	279	254	567
HOMMES	354	2 024	2 573	4 951

Source : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant accédé à l'emploi par le biais de Défense Mobilité dans le secteur privé en 2019, hors gendarmes.

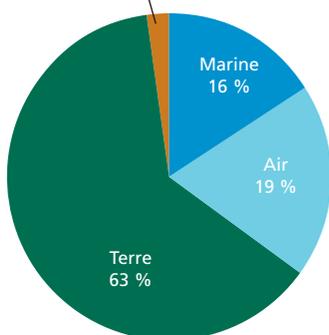
Lecture : en 2019, 34 femmes officiers ont accédé à au moins un emploi dans le secteur privé.

* Y compris volontaires.

Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi par gestionnaire

En %

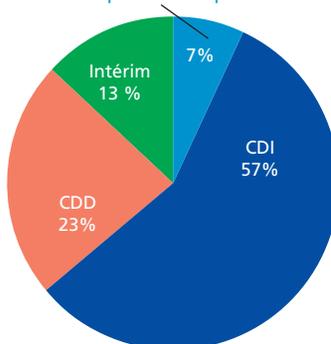
Autres services gestionnaires : 2%



Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi par type de contrat

En %

Création ou reprise d'entreprise



Source : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant accédé à au moins un emploi par le biais de Défense Mobilité dans le secteur privé en 2019, hors gendarmes.

7.4.1.2 – L'accès à l'emploi dans le secteur public

En 2019, 2 093 anciens militaires accompagnés par Défense Mobilité ont accédé à au moins un emploi dans les fonctions publiques.

Répartition du personnel militaire ayant accédé à l'emploi dans les fonctions publiques, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR*	TOTAL
MILITAIRES AYANT ACCÉDÉ À L'EMPLOI	91	962	1 040	2 093
FEMMES	33	222	224	479
HOMMES	58	740	816	1 614

Source: DRHMD/ARD.

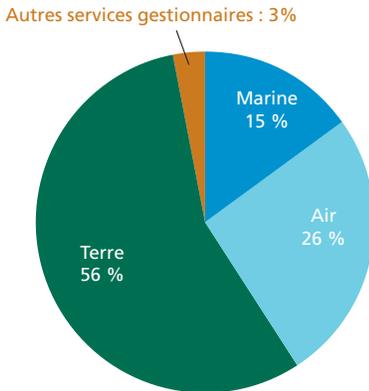
Champ: ensemble du personnel militaire ayant accédé à l'emploi par le biais de Défense Mobilité dans les fonctions publiques en 2019, hors gendarmes.

Lecture: en 2019, 33 femmes officiers ont accédé à au moins un emploi dans les fonctions publiques.

* Y compris volontaires.

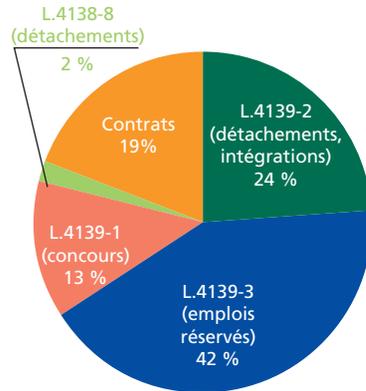
Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi par gestionnaire

En %



Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi par procédure

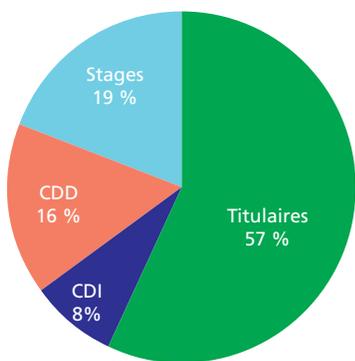
En %



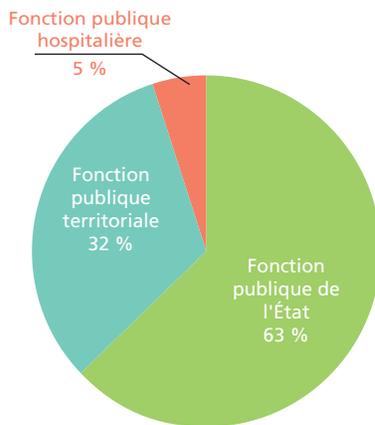
Source: DRHMD/ARD.

Champ: ensemble du personnel militaire ayant accédé à au moins un emploi par le biais de Défense Mobilité dans les fonctions publiques en 2019, hors gendarmes.

Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi par modalité de recrutement



Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi par fonction publique



Source : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant accédé à l'emploi dans les fonctions publiques en 2019, hors gendarmes.

7.4.2 — La réorientation professionnelle des civils dans le secteur privé

Sur l'année 2019, 51 civils de la défense accompagnés par Défense Mobilité ont accédé à au moins un emploi dans le secteur privé.

Répartition du personnel civil ayant accédé à l'emploi, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
CIVILS AYANT ACCÉDÉ À L'EMPLOI	10	7	29	5	51
FEMMES	5	3	22	0	30
HOMMES	5	4	7	5	21

Source : DRH-MD/ARD.

Champ : ensemble du personnel civil ayant accédé à l'emploi par le biais de Défense Mobilité dans le secteur privé en 2019.

Lecture : en 2019, 5 femmes de catégorie A ou de niveau I ont accédé à au moins un emploi dans le secteur privé.

Le chômage des militaires et des civils

En moyenne, 12 398 demandeurs d'emploi ont été indemnisés chaque mois en 2019. Le coût du chômage des anciens militaires s'élève en 2019 à 120,9 M€ soit une hausse de 3,7 % par rapport à 2018 (116,7 M€).

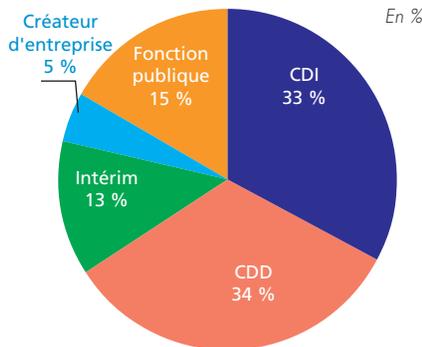
S'agissant des civils non restructurés⁽⁵⁾, le nombre de chômeurs indemnisés en moyenne chaque mois en 2019 s'établit à 662. La dépense d'indemnisation du chômage de ces civils s'élève en 2019 à 6,9 M€, en hausse de 17 % par rapport à 2018 (5,9 M€).

Ces hausses du coût de l'indemnisation chômage s'expliquent notamment par la progression du nombre de demandeurs d'emploi aussi bien militaires (+3 %) que civils (+25 %) par rapport à 2018.

7.4.3 – L'emploi des conjoints

En 2019, 2 358 conjoints ont été captés par Défense Mobilité. 1 489 conjoints ont été placés pour la première fois, dont 1 270 dans le secteur privé et 219 dans les fonctions publiques.

Répartition des conjoints ayant accédé à l'emploi par type d'emploi

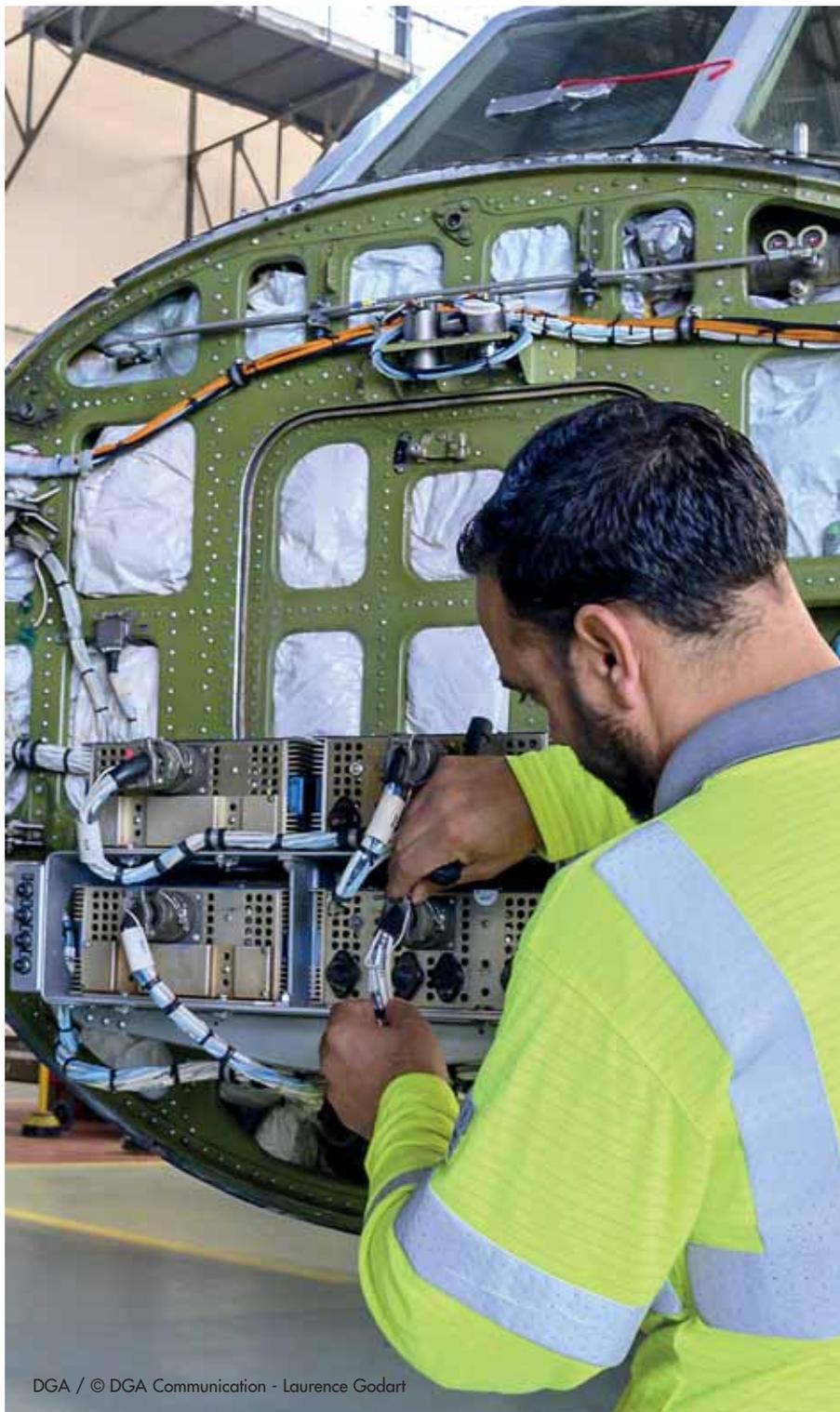


Source : DRHMD/ARD.

Champ : ensemble des conjoints de militaires ayant accédé à l'emploi en 2019.

Par ailleurs, 670 conjoints s'étant déjà adressés à Défense Mobilité et ayant de nouveau fait appel à l'agence, en 2019, ont également accédé à un nouvel emploi.

(5) Le Centre de traitement de l'indemnisation du chômage (CTIC) de Défense Mobilité traite également les factures de Pôle emploi au titre des civils restructurés mais la dépense correspondante est imputée sur une autre unité opérationnelle que Défense Mobilité.



DGA / © DGA Communication - Laurence Godart

Chapitre 8

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La connaissance des conditions de travail du personnel est essentielle à l'amélioration du bien-être au travail des agents du ministère, notamment dans le cadre de la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle. Ce chapitre aborde les conditions de travail au travers de cinq thématiques : la prévention et l'évaluation des risques professionnels, qui donnent lieu à une politique ministérielle ; les absences pour raison de santé ; les congés liés à la famille ; l'organisation du temps de travail du personnel civil et la prévention des faits de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel.

Les risques professionnels – Les absences pour raison de santé – Les absences pour raison familiale – L'organisation du temps de travail du personnel civil – Les faits de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel

Prévention des risques professionnels

- Plan ministériel 2020-2023
- 6 orientations prioritaires et 1 plan d'action annuel

Accidents et maladies professionnelles

Personnel militaire

- 2 083 accidents de service, 309 accidents de trajet survenus en 2018
- 2 487 pensions militaires d'invalidité délivrées en 2019
- 1 362 infirmités prises en compte pour la 1^{re} fois en 2019, à la suite d'une blessure ou d'une maladie

Personnel civil

- 1 086 accidents du travail ou de service, 290 accidents de trajet, 93 maladies professionnelles déclarées et reconnues en 2018

Les conditions de travail au ministère des armées

Rythmes de travail

- 58 753 agents civils à temps plein
- 4 089 agents civils à temps partiel
- 537 agents en télétravail, soit une hausse de 170 % par rapport à 2018

Démarche ministérielle pour l'égalité entre les femmes et les hommes

- Obtention du label « Égalité professionnelle » délivré par l'Afnor
- Lancement du plan mixité

Absences

Pour raison de santé

Personnel militaire

- 2 782 814 jours d'arrêt de travail

Personnel civil

- 805 259 jours d'arrêt de travail

Pour raison familiale

Personnel militaire

- 1 995 congés maternité
- 7 217 congés paternité

Personnel civil

- 462 congés maternité
- 415 congés paternité

Harcèlement, discrimination et violence à caractère sexuel (cellule Thémis)

- 143 victimes de faits présumés de harcèlement, discrimination et violence à caractère sexuel
- 50 000 agents du ministère sensibilisés

Comparaison femme/homme les chiffres clés

Personnel militaire

Personnel civil

Accidents et maladies professionnelles

- 1 303 infirmités prises en compte pour la 1^{re} fois en 2019 à la suite d'une blessure, dont 1 179 concernent des hommes et 124 concernent des femmes
- 59 infirmités prises en compte pour la 1^{re} fois en 2019 à la suite d'une maladie, dont 54 concernent des hommes et 5 concernent des femmes
- 659 accidents du travail déclarés et reconnus en 2018* concernent des hommes et 427 concernent des femmes
- 153 accidents de trajet déclarés et reconnus en 2018* concernent des hommes et 137 concernent des femmes
- 70 maladies professionnelles déclarées en 2018* concernent des hommes et 23 concernent des femmes

Harcèlement, discrimination et violence à caractère sexuel

143 victimes concernées (militaires et civiles), dont 118 femmes.
Le harcèlement sexuel est le délit le plus fréquemment déclaré :
59 femmes et 7 hommes ont déclaré en avoir été victimes en 2019.

Rythmes d'activité

- 58 753 agents civils à temps plein, dont 37 155 hommes et 21 598 femmes
- 4 089 agents à temps partiel, dont 903 hommes et 3 186 femmes, pour la majorité à 80 % (563 hommes et 2 244 femmes)

* Les données relatives aux accidents et maladies professionnelles concernent l'année 2018. Celles relatives à 2019 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec la publication du bilan social.

8.1 — LES RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques professionnels occupe une place singulière au ministère des armées en raison du caractère technique, industriel ou spécifique d'une grande partie de ses activités.

8.1.1 — La prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail (SST)

8.1.1.1 — Les orientations ministérielles

Fin 2019, les nouvelles orientations en matière de SST pour la période 2020-2023 ont été présentées à l'avis des instances de concertation ministérielles. Elles s'articulent autour de 6 orientations prioritaires :

- l'amélioration continue du dispositif en matière de SST ;
- le développement de la maîtrise des risques ;
- la prévention des risques psychosociaux (RPS) ;
- la prévention de l'exposition aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction ;
- la prévention du risque incendie ;
- la prévention du risque lié aux rayonnements ionisants.

Ces orientations s'accompagnent d'un plan d'action annuel.

L'année 2019 a été marquée par la publication de 318 arrêtés relatifs à la SST :

- 316 arrêtés portant création de 365 comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au ministère des armées ;
- l'arrêté du 18 avril 2019 relatif au champ d'application et à la définition des activités pyrotechniques se déroulant lors de l'armement et du désarmement des plates-formes de combat et des unités de combat au titre de l'exclusion visée à l'article R.4462-1 du Code du travail relatif à la prévention du risque pyrotechnique ;
- l'arrêté du 29 octobre 2019 fixant la liste des CHSCT du ministère des armées bénéficiant d'une majoration du contingent annuel d'autorisation d'absence.

8.1.1.2 — L'évaluation des risques

Le chef d'organisme a l'obligation d'évaluer, sur son périmètre, les risques professionnels existants et d'en transcrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Il lui appartient de mettre en place le plan d'action associé.

Au 31 décembre 2018, 692 organismes sur 901 disposent d'un DUERP initial (76,8 %).

510 organismes ont réalisé le diagnostic des RPS, prévu par les orientations ministérielles du 16 décembre 2014 relatif à la prévention et au traitement des RPS, et ont retranscrit les résultats dans le DUERP.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.1.1.3 — Le contrôle de la prévention des risques professionnels

Pour compléter le dispositif ministériel de prévention des risques professionnels, un système d'inspections dédié a été placé au sein du contrôle général des armées (CGA). Ces inspections sont au nombre de 4 :

- l'inspection du travail dans les armées (ITA),
- l'inspection pour la radioprotection de défense (IRAD),
- l'inspection de la médecine de prévention dans les armées (IMPA),
- l'inspection technique pour la protection contre l'incendie (ITPCI).

Regroupées dans un « pôle travail », elles forment un ensemble pluridisciplinaire à même de couvrir l'ensemble du champ des risques professionnels auxquels le personnel militaire et civil servant dans les organismes du ministère des armées est susceptible d'être exposé dans son travail.

L'ITA occupe une place toute particulière dans ce système. Elle assure deux missions principales :

- le contrôle de l'application de la réglementation relative à la SST au bénéfice des agents militaires et civils du ministère (à l'instar du dispositif existant dans la fonction publique de l'État) ;
- le contrôle de l'application du droit du travail à l'endroit des salariés des entreprises travaillant au sein des emprises du ministère.

L'inspection est composée d'agents de contrôle, militaires et civils ayant la qualité d'inspecteurs du travail dans les armées, assimilés par dispositions légales et réglementaires aux agents de contrôle du régime général. À ce titre, ils sont munis d'une commission du ministre des armées et sont assermentés. Ces inspecteurs assurent par ailleurs l'instruction de dossiers nombreux et divers (amiante, étude de sécurité pyrotechnique, dérogation au temps de travail, avis sur des projets de textes réglementaires, décisions administratives, avis à procureur). Avec les autres inspections dites « spécialisées », l'ITA apporte enfin appui et conseils aux agents et aux chefs d'organismes et, selon les circonstances, intervient dans le cadre d'enquêtes faisant suite par exemple à des saisines d'agents, de la hiérarchie ou bien d'organisations syndicales.

En 2019, le niveau d'activité du « pôle travail » a été élevé, que ce soit au titre des activités de contrôle (plus de 670 inspections réalisées), en tant qu'autorité administrative (plus de 1 058 décisions et actes administratifs) ou en matière d'appui aux chaînes de prévention des risques professionnels, avec 200 interventions (telles que des enquêtes accident ou des saisines individuelles).

Chaque année, le ministre des armées arrête un plan de missions sur proposition du CGA, qui détermine les axes prioritaires de l'action des inspectrices et inspecteurs. Ce plan définit des directives particulières au regard des priorités fixées par le gouvernement et les autorités de contrôle (comme l'autorité de sûreté nucléaire) aux différents services d'inspections du régime général.

En 2019, le contrôle de la réglementation a plus particulièrement porté sur 4 aspects :

- la prévention des risques liés au travail en hauteur ;
- le fonctionnement du service de médecine de prévention ;
- la protection et la prévention incendie dans les forces françaises à l'étranger ;
- la mise en œuvre des nouvelles dispositions en matière de rayonnement ionisant introduites dans le Code du travail et celui de la santé publique.

Un rapport annuel d'activité dresse un bilan des actions menées et fait des propositions à la ministre en matière d'organisation, d'évolution de la réglementation SST et de prévention des risques.

8.1.2 — La médecine de prévention

8.1.2.1 — Le bilan de suivi médical

Chaque année, la direction centrale du service de santé des armées (DCSSA) réalise une synthèse chiffrée des rapports annuels établis par les médecins des centres médicaux du service de santé des armées au titre de l'année précédente.

Le bilan 2019, établi au titre de l'exercice 2018, indique que :

- pour le personnel militaire :
 - 99 775 militaires affectés en métropole sont suivis au titre de la médecine de prévention parmi lesquels 44 043 bénéficient d'une surveillance médicale renforcée (SMR) ;
 - le taux de réalisation de la SMR est de 58,7 % ;
 - 1 565 entretiens infirmiers en santé au travail ont été réalisés ;
 - 4 613 demi-journées ont été consacrées aux actions en milieu de travail.
- pour le personnel civil :
 - 60 837 agents civils affectés en métropole sont suivis au titre de la médecine de prévention ;
 - le taux de réalisation des visites médicales du personnel en SMR est de 42,3 % ;
 - le taux de réalisation des autres visites s'élève à 21,5 % ;
 - 4 170 entretiens infirmiers en santé au travail ont été réalisés ;
 - 7 775 demi-journées ont été consacrées aux actions en milieu de travail.

Pour le personnel militaire, la prestation de médecine de prévention est intégrée à l'exercice de la médecine d'armée et est réalisée par les médecins des forces. Parmi les médecins, 154 ont été désignés en qualité de médecins adjoints chargés de la médecine de prévention.

En 2018, au bénéfice du personnel civil, 52 % de l'activité a été réalisée par les médecins civils et militaires du service de médecine de prévention ministériel, 8 % par des médecins des forces et 40 % par voie de marché. Pour cette dernière voie, la prestation a été réalisée dans 65 % des cas au sein des antennes de médecine de prévention du ministère et pour le reste dans les locaux des services de santé au travail inter-entreprises.

8.1.2.2 — L'activité des médecins de prévention

En 2018, 217 médecins de prévention (militaires et civils du ministère des armées, ou prestataires n'exerçant pas cette activité à temps plein au ministère) sont intervenus au bénéfice du personnel militaire et civil. Leur activité équivaut à 66 ETP.

Le nombre de visites spontanées aux médecins de prévention pour le personnel militaire et civil constitue un indicateur interministériel en matière de RPS. En 2018, il se répartit comme suit :

Nombre de demandes de visites spontanées aux médecins de prévention pour 100 agents en 2018

NOMBRE DE DEMANDES DE VISITE SPONTANÉE AUX MÉDECINS DE PRÉVENTION	
POUR 100 PERSONNELS MILITAIRES*	12,0
POUR 100 PERSONNELS CIVILS	5,0

Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

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

Lecture : En moyenne, pour 100 militaires du ministère des armées, 12,0 demandes de visite spontanée aux médecins de prévention ont été recensées au titre de l'année 2018.

* Ne sont comptabilisés que les militaires suivis dans le cadre d'une surveillance médicale renforcée (SMR).

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.1.3 — Les accidents du travail et les maladies professionnelles

8.1.3.1 — Les accidents de service et de trajet en 2018⁽¹⁾

L'accident de service se caractérise essentiellement par l'apparition soudaine d'une lésion de l'organisme, dont l'agent est victime à l'occasion de l'exécution du service, sur le lieu et pendant le temps de service.

L'accident de trajet correspond à la notion d'accident, survenu à l'occasion de l'exercice des fonctions lorsque le déplacement et le choix du parcours suivi sont exclusivement dictés par la seule intention de se rendre au travail ou d'en revenir, dans la mesure où ce parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi.

Le personnel militaire

Répartition des militaires ayant connu un accident de service ou de trajet avec arrêt en 2018, par employeur et par sexe

	ACCIDENTS DE SERVICE	DONT DÉCÈS	ACCIDENTS DE TRAJET	DONT DÉCÈS
TERRE	617	6	19	0
MARINE	473	1	80	1
AIR	428	0	63	0
SGA	105	0	29	0
DGA	9	0	6	0
EMA	117	0	22	0
DIRISI	43	0	14	0
SSA	5	0	25	0
SCA	249	0	38	0
SEA	19	0	3	0
SIMU	4	0	2	0
DRSD	14	0	8	0
TOTAL	2083	7	309	1

Source : EMA/SCH-PERF/Appui métier/PMRE.

Champ : ensemble des militaires ayant connu un accident de service ou un accident de trajet, avec arrêt en 2018.

Lecture : en 2018, 617 militaires affectés dans l'armée de terre ont eu un accident de service avec arrêt, dont 6 ont conduit à un décès.

(1) Les données présentées concernent l'année 2018. Celles relatives à l'année 2019 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec la publication du présent bilan social.

Le personnel civil

Répartition des accidents de travail ou de service et des accidents de trajet, déclarés et reconnus pour le personnel civil, par employeur et par sexe, en 2018

En nombre d'accidents

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
ACCIDENTS DU TRAVAIL OU DE SERVICE	253	76	130	14	123	388	102	1086
FEMMES	79	28	29	5	64	194	28	427
HOMMES	174	48	101	9	59	194	74	659
DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT	157	47	84	8	68	218	54	636
FEMMES	47	18	15	4	34	103	13	234
HOMMES	110	29	69	4	34	115	41	402
ACCIDENTS DE TRAJET	51	12	37	2	74	71	43	290
FEMMES	33	5	11	0	45	43	16	153
HOMMES	18	7	26	2	29	28	27	137
DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT	38	7	24	1	50	39	18	177
FEMMES	25	4	5	0	29	23	7	93
HOMMES	13	3	19	1	21	16	11	84

Source: DRHMD/SA2P/P.

Champ: ensemble des accidents de travail ou de service et des accidents de trajet déclarés par le personnel civil et reconnus en 2018.

Lecture: en 2018, 79 accidents de travail ou de service ont été reconnus pour les femmes civiles employées dans l'armée de terre.

* EMA et organismes interarmées.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des accidents de travail ou de service et des accidents de trajet, déclarés et reconnus pour le personnel civil, par statut, par catégorie et par sexe, en 2018

En nombre d'accidents

		ACCIDENTS DE TRAVAIL OU DE SERVICE				ACCIDENTS DE TRAJET			
		CAT. A	CAT. B	CAT. C	S/TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	S/TOTAL
TITULAIRES	FEMMES	22	57	228	307	12	32	67	111
	HOMMES	17	49	138	204	12	22	14	48
	S/TOTAL	39	106	366	511	24	54	81	159
NON TITULAIRES		Niv. I	Niv. II	Niv. III	S/TOTAL	Niv. I	Niv. II	Niv. III	S/TOTAL
	FEMMES	7	3	36	46	5	0	3	8
	HOMMES	16	4	28	48	13	2	1	16
	S/TOTAL	23	7	64	94	18	2	4	24
OUVRIERS DE L'ÉTAT		OUVRIER	CHEF D'ÉQUIPE	TSO	S/TOTAL	OUVRIER	CHEF D'ÉQUIPE	TSO	S/TOTAL
	FEMMES	NC	NC	NC	74	NC	NC	NC	34
	HOMMES	NC	NC	NC	407	NC	NC	NC	73
	S/TOTAL	NC	NC	NC	481	NC	NC	NC	107
TOTAL	FEMMES	NC	NC	NC	427	NC	NC	NC	153
	HOMMES	NC	NC	NC	659	NC	NC	NC	137
	TOTAL	NC	NC	NC	1 086	NC	NC	NC	290

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des accidents de travail ou de service et des accidents de trajet déclarés par le personnel civil et reconnus en 2018.

Lecture : en 2018, 22 accidents de travail ou de service ont été reconnus pour les femmes civiles titulaires de catégorie A. NC : Non communiqué.

Répartition du personnel civil ayant déclaré un accident de travail ou de service avec arrêt reconnu, par employeur, par statut et par sexe, en 2018

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
TITULAIRES	54	29	14	0	30	125	14	266
FEMMES	31	14	8	0	22	70	5	150
HOMMES	23	15	6	0	8	55	9	116
NON TITULAIRES	9	2	3	0	14	14	13	55
FEMMES	3	1	2	0	8	8	6	28
HOMMES	6	1	1	0	6	6	7	27
OUVRIERS DE L'ÉTAT	93	16	66	5	23	77	27	307
FEMMES	13	3	4	1	3	24	2	50
HOMMES	80	13	62	4	20	53	25	257
TOTAL	156	47	83	5	67	216	54	628
FEMMES	47	18	14	1	33	102	13	228
HOMMES	109	29	69	4	34	114	41	400

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil ayant déclaré au moins un accident de travail ou de service avec arrêt, reconnu en 2018.

Lecture : en 2018, 31 femmes titulaires employées dans l'armée de terre ont déclaré un accident de travail ou de service avec arrêt, reconnu par l'administration.

* EMA et organismes interarmées.

NB : l'écart avec le tableau précédent provient du fait que l'on comptabilise ici les agents, dont certains ont déclaré deux accidents au cours de l'année.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel civil ayant déclaré un accident de trajet avec arrêt reconnu, par statut, par employeur et par sexe, en 2018

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
TITULAIRES	29	5	11	0	18	29	9	101
FEMMES	22	3	4	0	14	20	6	69
HOMMES	7	2	7	0	4	9	3	32
NON TITULAIRES	3	0	4	0	22	1	6	36
FEMMES	1	0	1	0	13	1	1	17
HOMMES	2	0	3	0	9	0	5	19
OUVRIERS DE L'ÉTAT	6	2	9	1	10	9	3	40
FEMMES	2	1	0	0	2	2	0	7
HOMMES	4	1	9	1	8	7	3	33
TOTAL	38	7	24	1	50	39	18	177
FEMMES	25	4	5	0	29	23	7	93
HOMMES	13	3	19	1	21	16	11	84

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil ayant déclaré un accident de trajet avec arrêt, reconnu en 2018.

Lecture : en 2018, 22 femmes titulaires employées dans l'armée de terre ont déclaré un accident de trajet avec arrêt, reconnu par l'administration.

* EMA et organismes interarmées.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.1.3.2 — Les maladies professionnelles en 2018⁽²⁾

Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel résultent :

- soit de l'exposition prolongée à un risque professionnel ;
- soit d'une intoxication lente sous l'effet répété de certaines substances ou émanations au contact desquelles l'agent est exposé de façon habituelle dans ses activités professionnelles.

Elles peuvent être :

- soit inscrites dans les tableaux du régime général dans les conditions mentionnées dans ces tableaux. Il s'agit alors de maladies professionnelles ;
- soit non inscrites ou inscrites aux tableaux mais sans répondre aux conditions mentionnées. Dans ce cas, elles sont qualifiées de maladies à caractère professionnel.

Le personnel civil

Répartition des maladies professionnelles déclarées par le personnel civil et reconnues, par employeur, par statut et par sexe

En nombre de maladies

	TERRE	MARINE	AIR	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
TITULAIRES	11	2	2	3	3	2	23
FEMMES	7	1	2	1	2	2	15
HOMMES	4	1	0	2	1	0	8
NON TITULAIRES	0	0	0	1	0	0	1
FEMMES	0	0	0	0	0	0	0
HOMMES	0	0	0	1	0	0	1
OUVRIERS DE L'ÉTAT	13	9	11	26	7	3	69
FEMMES	4	0	3	0	1	0	8
HOMMES	9	9	8	26	6	3	61
TOTAL	24	11	13	30	10	5	93
FEMMES	11	1	5	1	3	2	23
HOMMES	13	10	8	29	7	3	70

Source : DRHMP/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil ayant déclaré une maladie professionnelle reconnue en 2018

Lecture : en 2018, 7 maladies professionnelles ont été reconnues pour les femmes civiles employées dans l'armée de terre.

* EMA et organismes interarmées.

(2) Les données présentées concernent l'année 2018. Celles relatives à 2019 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec la publication du présent bilan social.

Répartition des maladies professionnelles déclarées et reconnues pour le personnel civil, par statut, par catégorie et par sexe, en 2018

En nombre de maladies

TITULAIRES				
	CAT. A	CAT. B	CAT. C	S/TOTAL
FEMMES	1	2	12	15
HOMMES	1	1	6	8
S/TOTAL	2	3	18	23
NON TITULAIRES				
	Niv. I	Niv. II	Niv. III	S/TOTAL
FEMMES	0	0	0	0
HOMMES	0	0	1	1
S/TOTAL	0	0	1	1
OUVRIERS DE L'ÉTAT				
	OUVRIER	CHEF D'ÉQUIPE	TSO	S/TOTAL
FEMMES	NC	NC	NC	8
HOMMES	NC	NC	NC	61
S/TOTAL	NC	NC	NC	69
TOTAL				
FEMMES	NC	NC	NC	23
HOMMES	NC	NC	NC	70
TOTAL	NC	NC	NC	93

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil ayant déclaré une maladie professionnelle reconnue en 2018.

Lecture : en 2018, 1 maladie professionnelle a été reconnue pour les femmes civiles titulaires de catégorie A.

NC : Non communiqué.

8.1.3.3 — Les invalidités et infirmités

L'invalidité correspond à l'état d'une personne, considérée comme invalide au regard de la diminution ou de la perte de sa capacité physique. Cette perte peut être temporaire ou définitive. La pension d'invalidité a pour objet de compenser la perte de salaire qui résulte de la réduction de la capacité de travail.

- Les pensions d'invalidité (motif de départ pour invalidité des pensions civiles et militaires de retraite - PCMR) sont des pensions couvrant la perte de revenu liée à l'altération grave de l'état de santé d'une personne en activité. Le droit à pension d'invalidité est ouvert à tout agent titulaire quel que soit son âge, la durée des services qu'il a accomplies et le taux d'invalidité qu'il présente dès lors qu'il se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer l'exercice de ses fonctions et qu'il ne peut être reclassé sur une autre fonction.
- Les pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et d'acte de terrorisme (PMIVGAT) concernent les militaires, les victimes civiles de guerre et les victimes d'acte de terrorisme commis depuis le 1^{er} janvier 1992. Le régime d'invalidité des militaires n'indemnise pas une incapacité au travail, mais des infirmités résultant d'un événement de guerre. Le taux d'invalidité est fixé à la suite d'une expertise médicale en fonction d'un guide-barème des invalidités.

Une infirmité correspond à la description médicale d'une diminution d'une faculté physique d'un organe ou d'un membre du corps humain.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Le personnel militaire

Répartition des pensions militaires d'invalidité délivrées à titre temporaire ou permanent au personnel militaire ayant droit, par gestionnaire et par sexe, tous motifs d'inscription confondus*

	PENSIONS MILITAIRES D'INVALIDITÉ DÉLIVRÉES À TITRE		
	TEMPORAIRE	PERMANENTE	TOTAL
TERRE	610	1 047	1 657
FEMMES	61	59	120
HOMMES	549	988	1 537
MARINE	67	115	182
FEMMES	7	6	13
HOMMES	60	109	169
AIR	86	140	226
FEMMES	19	25	44
HOMMES	67	115	182
GENDARMERIE**	92	260	352
FEMMES	8	14	22
HOMMES	84	246	330
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES***	35	35	70
FEMMES	6	7	13
HOMMES	29	28	57
TOTAL	890	1 597	2 487
FEMMES	101	111	212
HOMMES	789	1 486	2 275

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des pensions militaires d'invalidité attribuées en 2019.

Lecture : en 2019, 61 pensions d'invalidité temporaire ont été attribuées à des militaires féminins de l'armée de terre.

* Première liquidation, révision individuelle, renouvellement, infirmité nouvelle ou aggravée.

** Pas de distinction possible des gendarmes placés sous PME A du ministère des armées ou hors PME A.

*** SSA, SEA, DGA, SCA, APM et CGA.

Répartition des infirmités prises en compte pour la première fois en 2019 et des pensions attribuées pour la première fois ou à la suite d'une infirmité nouvelle en 2019, par gestionnaire et par sexe

	NOMBRE D'INFIRMITÉS PRISES EN COMPTE POUR LA PREMIÈRE FOIS EN 2019 À LA SUITE D'UNE :			NOMBRE DE PENSIONS ATTRIBUÉS EN 2019
	BLESSURE	MALADIE	TOTAL	
TERRE	919	14	933	826
FEMMES	75	2	77	73
HOMMES	844	12	856	753
MARINE	92	28	120	102
FEMMES	7	1	8	8
HOMMES	85	27	112	94
AIR	103	8	111	105
FEMMES	25	2	27	26
HOMMES	78	6	84	79
GENDARMERIE*	146	4	150	131
FEMMES	11	0	11	10
HOMMES	135	4	139	121
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	43	5	48	36
FEMMES	6	0	6	7
HOMMES	37	5	42	29
TOTAL	1 303	59	1 362	1 200
FEMMES	124	5	129	124
HOMMES	1 179	54	1 233	1 076

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble des militaires ayant reçu une pension militaire d'invalidité pour la première fois ou à la suite d'une infirmité nouvelle en 2019.

Lecture : 75 infirmités contractées par des femmes militaires de l'armée de terre à la suite d'une blessure ont été prises en compte pour la première fois en 2019.

* Pas de distinction possible des gendarmes placés sous PMEA du ministère des armées ou hors PMEA.

** SSA, SEA, DGA, SCA, APM, CGA, SGA.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Le personnel civil ⁽³⁾

Répartition des allocations temporaires d'invalidité permanente partielle (IPP) versées au personnel civil titulaire à la suite d'un accident de service, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, par catégorie et par sexe

	ACCIDENTS DE SERVICE	ACCIDENTS DE TRAJET	MALADIES PROFESSIONNELLES	TOTAL
CAT. A	5	5	3	13
FEMMES	3	1	0	4
HOMMES	2	4	3	9
CAT. B	13	14	7	34
FEMMES	7	9	4	20
HOMMES	6	5	3	14
CAT. C	65	28	44	137
FEMMES	36	21	27	84
HOMMES	29	7	17	53
TOTAL	83	47	54	184
FEMMES	46	31	31	108
HOMMES	37	16	23	76

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant connu un accident ou une maladie professionnelle en 2018 donnant lieu au versement d'une allocation temporaire d'invalidité permanente partielle.

Lecture : en 2018, 3 allocations temporaires d'invalidité permanente partielle ont été versées à des femmes titulaires de catégorie A, à la suite d'un accident de service.

NB : il s'agit du nombre d'allocations versées au titre de l'année 2018 à la suite d'un accident de service, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, qu'ils soient survenus en 2018 ou avant.

(3) Les données présentées concernent l'année 2018. Celles relatives à 2019 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec la publication du présent bilan social.

Répartition des rentes d'invalidité permanente partielle versées au personnel civil non titulaire et ouvrier de l'État à la suite d'un accident de service, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, par catégorie et par sexe

		ACCIDENTS DE SERVICE	ACCIDENTS DE TRAJET	MALADIES PROFESSIONNELLES	TOTAL
NON TITULAIRES	Niv. I	2	5	1	8
	FEMMES	0	3	0	3
	HOMMES	2	2	1	5
	Niv. II	2	0	0	2
	FEMMES	1	0	0	1
	HOMMES	1	0	0	1
	Niv. III	3	2	4	9
	FEMMES	1	2	1	4
	HOMMES	2	0	3	5
	S/TOTAL	7	7	5	19
FEMMES	2	5	1	8	
HOMMES	5	2	4	11	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	S/TOTAL	102	29	191	322
	FEMMES	11	10	16	37
	HOMMES	91	19	175	285
TOTAL	109	36	196	341	
FEMMES	13	15	17	45	
HOMMES	96	21	179	296	

Source: DRHMD/SA2P/P.

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire et ouvrier de l'État ayant connu un accident ou une maladie professionnelle en 2018 donnant lieu au versement d'une rente d'invalidité permanente partielle.

Lecture: en 2018, 2 rentes d'invalidité permanente partielle ont été versées à des hommes non titulaires de niveau I, à la suite d'un accident de service.

NB: il s'agit des rentes versées au titre de l'année 2018, à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle, qu'ils soient survenus en 2018 ou avant.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.2 — LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ

8.2.1 — Les absences liées aux accidents de travail et aux maladies professionnelles

Les données présentées concernent les jours d'absence comptabilisés au titre de l'année 2018. Les tableaux suivants sont le pendant de ceux traités en 8.1 (dédié aux risques professionnels), concernant le nombre d'accidents de service, d'accidents de trajet et les maladies professionnelles. Néanmoins les jours d'absence comptabilisés ci-dessous, au titre de l'année 2018 peuvent l'être à la suite d'un accident survenu en 2017, accident qui n'est donc pas répertorié dans le paragraphe 8.1.

C'est pourquoi la présentation distingue en deux paragraphes les accidents et maladies professionnelles survenus en 2018 (8.1.3) du nombre de journées d'absence recensées sur l'année 2018 à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle (8.2.1).

8.2.1.1 — Les absences en 2018, à la suite d'un accident de service ou de trajet ⁽⁴⁾

Le personnel militaire

Répartition des jours d'absence, en 2018, du personnel militaire à la suite d'un accident de service ou de trajet, par employeur et par sexe

En jours

	ACCIDENTS DE SERVICE	ACCIDENTS DE TRAJET
TERRE	12 266	468
MARINE	8 496	1 529
AIR	6 645	974
SGA	1 776	648
DGA	8	1
EMA	1 562	493
DIRISI	663	401
SSA	229	668
SCA*		4 722
SEA	787	29
SIMU	48	30
DRSD	138	56
TOTAL		42 637

Source : EMA/SCH-PERF/Appui métier/PMRE.

Champ : ensemble des militaires ayant connu un accident de service ou de trajet avec arrêt en 2018.

Lecture : en 2018, 12 266 journées ont été perdues à la suite d'accidents de service avec arrêt de militaires employés par l'armée de terre.

* Le SCA n'est pas en mesure de ventiler les jours d'absence par type d'accident.

(4) Les données présentées concernent l'année 2018. Celles relatives à 2019 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec la publication du présent bilan social.

Le personnel civil

Répartition des journées d'absence, en 2018, à la suite d'un accident de travail ou de service avec arrêt du personnel civil, par statut, par employeur et par sexe

En jours

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
TITULAIRES	2 478	1 616	334	47	922	5 007	212	10 616
FEMMES	1 504	361	232	47	852	2 761	76	5 833
HOMMES	974	1 255	102	0	70	2 246	136	4 783
NON TITULAIRES	656	90	44	0	356	353	215	1 714
FEMMES	391	30	28	0	265	115	38	867
HOMMES	265	60	16	0	91	238	177	847
OUVRIERS DE L'ÉTAT	3 380	975	1 585	411	851	2 870	1 015	11 087
FEMMES	465	26	22	25	125	1 040	372	2 075
HOMMES	2 915	949	1 563	386	726	1 830	643	9 012
TOTAL	6 514	2 681	1 963	458	2 129	8 230	1 442	23 417
FEMMES	2 360	417	282	72	1 242	3 916	486	8 775
HOMMES	4 154	2 264	1 681	386	887	4 314	956	14 642

Source: DRHMD/SA2P/P.

Champ: ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées ayant été absent au moins une journée en 2018, à la suite d'un accident de travail ou de service.

Lecture: en 2018, 1 504 journées ont été perdues chez les femmes titulaires employées par l'armée de terre à la suite d'un accident de travail ou de service.

* EMA et organismes interarmées.

NB: il s'agit du nombre de journées perdues au cours de l'année 2018 à la suite d'un accident de travail ou de service, survenu en 2018 ou avant.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des journées d'absence, en 2018, à la suite d'un accident de trajet avec arrêt du personnel civil, par statut, par employeur et par sexe

En jours

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
TITULAIRES	1 034	173	284	0	399	1 473	610	3 973
FEMMES	623	47	57	0	314	1 035	256	2 332
HOMMES	411	126	227	0	85	438	354	1 641
NON TITULAIRES	314	35	147	0	400	17	145	1 058
FEMMES	306	0	8	0	202	17	92	625
HOMMES	8	35	139	0	198	0	53	433
OUVRIERS DE L'ÉTAT	374	80	775	14	189	345	360	2 137
FEMMES	72	33	2	0	50	27	0	184
HOMMES	302	47	773	14	139	318	360	1 953
TOTAL	1 722	288	1 206	14	988	1 835	1 115	7 168
FEMMES	1 001	80	67	0	566	1 079	348	3 141
HOMMES	721	208	1 139	14	422	756	767	4 027

Source : DRHMD/SA2P/P.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEAs du ministère des armées ayant été absent au moins une journée en 2018, à la suite d'un accident de trajet.

Lecture : en 2018, 623 journées ont été perdues chez les femmes titulaires employées par l'armée de terre à la suite d'un accident de trajet.

* EMA et organismes interarmées.

NB : il s'agit du nombre de journées perdues au cours de l'année 2018 à la suite d'un accident de trajet, qu'il soit survenu en 2018 ou avant.

8.2.1.2 – Les absences en 2018, liées à une maladie professionnelle ⁽⁵⁾

Le personnel civil

Répartition des journées d'absence, en 2018, à la suite d'une maladie professionnelle déclarée par le personnel civil et reconnue, par employeur, par statut et par sexe

En jours

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
TITULAIRES	1 543	361	422	21	149	506	118	3 120
FEMMES	1 172	218	422	0	84	503	118	2 517
HOMMES	371	143	0	21	65	3	0	603
NON TITULAIRES	0	0	0	0	23	0	0	23
FEMMES	0	0	0	0	23	0	0	23
HOMMES	0	0	0	0	0	0	0	0
OUVRIERS DE L'ÉTAT	888	121	98	68	40	332	95	1 642
FEMMES	94	47	0	0	0	100	0	241
HOMMES	794	74	98	68	40	232	95	1 401
TOTAL	2 431	482	520	89	212	838	213	4 785
FEMMES	1 266	265	422	0	107	603	118	2 781
HOMMES	1 165	217	98	89	105	235	95	2 004

Source: DRH-MD/SA2P/P.

Champ: ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées ayant été absent au moins une journée en 2018, à la suite d'une maladie professionnelle reconnue.

Lecture: en 2018, 1 172 journées ont été perdues chez les femmes titulaires employées par l'armée de terre à la suite d'une maladie professionnelle reconnue.

* EMA et organismes interarmées.

NB: il s'agit des journées perdues au cours de l'année 2018 à la suite d'une maladie professionnelle, que celle-ci ait été reconnue en 2018 ou avant.

(5) Les données présentées concernent l'année 2018. Celles relatives à 2019 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec la publication du présent bilan social.

8.2.2 — Les absences pour raison de santé

Contrairement aux accidents et maladies professionnelles, les données relatives aux arrêts de travail pour raison de santé sont répertoriées au titre de l'année 2019.

Le personnel militaire

Répartition des jours d'arrêt de travail pour raison de santé du personnel militaire, par motif, par gestionnaire et par sexe

En jours

	MALADIE ORDINAIRE	LONGUE DURÉE POUR MALADIE	LONGUE MALADIE	TOTAL
TERRE	841 640	644 229	287 988	1 773 857
FEMMES	135 033	95 048	28 381	258 462
HOMMES	706 607	549 181	259 607	1 515 395
MARINE	303 348	64 972	51 035	419 355
FEMMES	70 830	20 379	11 085	102 294
HOMMES	232 518	44 593	39 950	317 061
AIR	316 737	109 083	47 407	473 227
FEMMES	119 689	48 583	15 992	184 264
HOMMES	197 048	60 500	31 415	288 963
GENDARMERIE	16 997	1 382	452	18 831
FEMMES	5 434	230	135	5 799
HOMMES	11 563	1 152	317	13 032
SSA	70 210	625	23	70 858
FEMMES	55 176	514	0	55 690
HOMMES	15 034	111	23	15 168
SEA	9 361	2 919	1 795	14 075
FEMMES	1 374	307	461	2 142
HOMMES	7 987	2 612	1 334	11 933
DGA	2 341	325	90	2 756
FEMMES	621	148	90	859
HOMMES	1 720	177	0	1 897
SCA	3 531	3 534	0	7 065
FEMMES	1 724	1 891	0	3 615
HOMMES	1 807	1 643	0	3 450
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES*	2 425	365	0	2 790
FEMMES	1 108	0	0	1 108
HOMMES	1 317	365	0	1 682
TOTAL	1 566 590	827 434	388 790	2 782 814
FEMMES	390 989	167 100	56 144	614 233
HOMMES	1 175 601	660 334	332 646	2 168 581

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble des militaires sous PMEA du ministère des armées, ayant connu un arrêt de travail pour raison de santé en 2019.

Lecture : en 2019, 135 033 journées d'absence ont été recensées chez le personnel militaire féminin de l'armée de terre, à la suite d'un arrêt de travail pour maladie ordinaire.

* APM, CGA, SID.

Le personnel civil

Répartition des jours d'arrêt de travail pour raison de santé du personnel civil, par statut et par motif

En jours

	MALADIE ORDINAIRE	LONGUE DURÉE POUR MALADIE	LONGUE MALADIE	DISPONIBILITÉ D'OFFICE**	TOTAL
TITULAIRES	319 583	130 623	91 351	8 153	549 710
FEMMES	208 591	92 945	62 894	4 931	369 361
HOMMES	110 992	37 678	28 457	3 222	180 349
NON TITULAIRES*	51 771	9 183	0	3 207	64 161
FEMMES	30 736	5 307	0	2 570	38 613
HOMMES	21 035	3 876	0	637	25 548
OUVRIERS DE L'ÉTAT	112 688	48 961	25 080	4 659	191 388
FEMMES	20 780	14 143	4 094	889	39 906
HOMMES	91 908	34 818	20 986	3 770	151 482
TOTAL	484 042	188 767	116 431	16 019	805 259
FEMMES	260 107	112 395	66 988	8 390	447 880
HOMMES	223 935	76 372	49 443	7 629	357 379

Source : DRHMD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées ayant connu un arrêt de travail pour raison de santé en 2019 (hors DGSE).

Lecture : en 2019, 208 591 journées ont été perdues chez les femmes titulaires à la suite d'un congé pour maladie ordinaire.

* Agents non titulaires sur emploi permanent.

** État de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.3 — LES ABSENCES POUR RAISON FAMILIALE

Le personnel militaire

Répartition des militaires ayant pris un congé de maternité et nombre total de journées prises, par statut et par catégorie

En effectifs physiques et en jours

	MILITAIRES DE CARRIÈRE		MILITAIRES SOUS CONTRAT		TOTAL	
	MILITAIRES AYANT PRIS UN CONGÉ DE MATERNITÉ	NOMBRE TOTAL DE JOURS PRIS	MILITAIRES AYANT PRIS UN CONGÉ DE MATERNITÉ	NOMBRE TOTAL DE JOURS PRIS	MILITAIRES AYANT PRIS UN CONGÉ DE MATERNITÉ	NOMBRE TOTAL DE JOURS PRIS
OFFICIERS	203	24770	109	11797	312	36567
SOUS-OFFICIERS	378	44948	565	57078	943	102026
MILITAIRE DU RANG	-	-	724	71318	724	71318
VOLONTAIRES	-	-	16	1570	16	1570
TOTAL	581	69718	1414	141763	1995	211481

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire féminin sous PMEA du ministère des armées ayant pris un jour de congé de maternité, en 2019.

Lecture : en 2019, 203 officiers de carrière féminins ont pris un congé de maternité, pour un total de 69 718 jours.

* Hors les 3 jours de congés de naissance.

Répartition des militaires ayant pris un congé de paternité*, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

	MILITAIRES DE CARRIÈRE	MILITAIRES SOUS CONTRAT	TOTAL
OFFICIERS	756	304	1 060
SOUS-OFFICIERS	1 347	1 958	3 305
MILITAIRE DU RANG	-	2 848	2 848
VOLONTAIRES	-	4	4
TOTAL	2 103	5 114	7 217

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire masculin sous PMEA du ministère des armées ayant pris des jours de congé de paternité, en 2019.

Lecture : en 2019, 756 officiers de carrière ont pris un congé de paternité.

* Hors les 3 jours de congés de naissance.

NB : le congé paternité est accordé, sur demande du père, pour une durée de 11 jours consécutifs, y compris week-end, et non fractionnables ou pour une durée de 18 jours en cas de naissances multiples.

Répartition du personnel militaire bénéficiant d'un congé lié à la famille d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, par motif, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	MILITAIRES DE CARRIÈRE			MILITAIRES SOUS CONTRAT			TOTAL		
	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL
CONGÉ PARENTAL	179	32	211	348	60	408	527	92	619
CONGÉ D'ADOPTION	0	1	1	0	2	2	0	3	3
CONGÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE	131	132	263	143	67	210	274	199	473
CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE	3	0	3	1	2	3	4	2	6
TOTAL	313	165	478	492	131	623	805	296	1 101

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées bénéficiant d'un congé lié à la famille d'une durée supérieure ou égale à 6 mois, en décembre 2019.

Lecture : en décembre 2019, 179 femmes militaires de carrière ont bénéficié d'un congé parental.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Le personnel civil

Répartition du personnel civil ayant bénéficié d'un congé de maternité et nombre total de journées prises, par statut et par catégorie hiérarchique

En effectifs physiques et en jours

		AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ DE MATERNITÉ	NOMBRE TOTAL DE JOURS PRIS
TITULAIRES	CAT. A	83	8 050
	CAT. B	59	6 107
	CAT. C	154	16 199
	S/TOTAL	296	30 356
NON TITULAIRES	Niv. I	106	11 348
	Niv. II	20	2 215
	Niv. III	26	2 400
	S/TOTAL	152	15 963
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	11	1 177
	CHEF D'ÉQUIPE	0	0
	TSO	3	310
	S/TOTAL	14	1 487
TOTAL		462	47 806

Source : DRH/MD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil féminin sous PMEA du ministère des armées ayant pris un congé de maternité en 2019.
Lecture : en 2019, 83 femmes titulaires de catégorie A ont pris un congé de maternité, pour un total de 8 050 jours.

Répartition du personnel civil ayant bénéficié d'un congé de paternité*, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ DE PATERNITÉ	
TITULAIRES	CAT. A	39	Effectifs ministériels
	CAT. B	57	Flux de personnel
	CAT. C	69	Caractéristiques du personnel
	S/TOTAL	165	
NON TITULAIRES	Niv. I	120	Parcours professionnels
	Niv. II	21	Dépenses liées au personnel
	Niv. III	3	Formation
	S/TOTAL	144	Reconversion
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	101	
	CHEF D'ÉQUIPE	2	
	TSO	3	
	S/TOTAL	106	
TOTAL		415	

Source: DRHMD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ: ensemble du personnel civil masculin sous PMEA du ministère des armées ayant pris un congé de paternité en 2019.

Lecture: en 2019, 39 hommes titulaires de catégorie A ont pris un congé de paternité.

* Hors les 3 jours de congés de naissance.

NB: le congé de paternité est accordé, sur demande du père, pour une durée de 11 jours consécutifs, y compris week-end, et non fractionnables ou pour une durée de 18 jours en cas de naissances multiples.

Répartition du personnel civil ayant pris des congés liés à la famille d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, par motif, par statut et par sexe

En effectifs physiques

		TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
Caractéristiques du personnel	CONGÉ LIÉ À LA FAMILLE				
	FEMMES	47	5	1	53
	HOMMES	1	0	1	2
TOTAL		48	5	2	55
Dépenses liées au personnel	ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN FIN DE VIE OU EN SITUATION DE DÉPENDANCE	49	3	0	52
	FEMMES	44	3	0	47
	HOMMES	5	0	0	5
	MISE EN DISPONIBILITÉ				
	CONVENANCE PERSONNELLE	261	80	41	382
	FEMMES	179	20	8	207
HOMMES	82	60	33	175	
TOTAL		310	83	41	434

Source : DRH/MD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées ayant pris des jours de congés liés à la famille d'une durée égale ou supérieure à 6 mois en 2019.

Lecture : en 2019, 47 femmes titulaires ont pris un congé parental.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.4 — ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL

8.4.1 — Le travail à temps partiel

Sur l'ensemble du personnel civil, 4 089 agents exercent leurs fonctions à temps partiel, en décembre 2019, soit 6,5 % des effectifs civils du ministère.

Répartition des agents à temps plein et à temps partiel, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TEMPS PLEIN			TEMPS PARTIEL		
	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL
TITULAIRES	16 058	18 668	34 726	2 605	474	3 079
CAT. A+	169	446	615	4	4	8
CAT. A (HORS CAT. A+)	2 696	4 494	7 190	414	100	514
CAT. B	4 027	6 801	10 828	614	207	821
CAT. C	9 166	6 927	16 093	1 573	163	1 736
NON TITULAIRES	3 911	6 902	10 813	325	199	524
Niv. I	1 711	4 086	5 797	240	159	399
Niv. II	454	1 168	1 622	30	21	51
Niv. III	1 746	1 648	3 394	55	19	74
OUVRIERS DE L'ÉTAT	1 629	11 585	13 214	256	230	486
OUVRIERS	1 387	8 599	9 986	210	185	395
CHEFS D'ÉQUIPE	152	1 989	2 141	4	15	19
TSO	90	997	1 087	42	30	72
TOTAL	21 598	37 155	58 753	3 186	903	4 089

Source : DRHMD/SPP-RH/PRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées travaillant en décembre 2019.

Lecture : en décembre 2019, 169 femmes titulaires de catégorie A+ travaillent à temps plein.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des civils à temps partiel, par quotité de temps de travail, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL						
	MOINS DE 50 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	TOTAL
TITULAIRES	0	71	46	60	2 165	737	3 079
FEMMES	0	58	38	47	1 859	603	2 605
HOMMES	0	13	8	13	306	134	474
NON TITULAIRES	35	56	17	14	315	87	524
FEMMES	7	34	11	12	203	58	325
HOMMES	28	22	6	2	112	29	199
OUVRIERS DE L'ÉTAT	0	15	3	7	327	134	486
FEMMES	0	4	3	4	182	63	256
HOMMES	0	11	0	3	145	71	230
TOTAL	35	142	66	81	2 807	958	4 089
FEMMES	7	96	52	63	2 244	724	3 186
HOMMES	28	46	14	18	563	234	903

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées travaillant à temps partiel en décembre 2019.

Lecture : en décembre 2019, 58 femmes titulaires travaillent à temps partiel avec une quotité de temps de travail de 50 %.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des agents à temps plein passant à temps partiel en 2019, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	361	108	469
CAT. A+	1	2	3
CAT. A (HORS CAT. A+)	63	17	80
CAT. B	87	51	138
CAT. C	210	38	248
NON TITULAIRES	60	66	126
Niv. I	33	50	83
Niv. II	12	9	21
Niv. III	15	7	22
OUVRIERS DE L'ÉTAT	20	52	72
TSO	16	39	55
CHEFS D'ÉQUIPE	0	8	8
OUVRIERS	4	5	9
TOTAL	441	226	667

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

Champ: ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées étant passé à temps partiel au cours de l'année 2019.

Lecture: en 2019, 1 femme titulaire de catégorie A+ travaillant à temps plein est passée à temps partiel.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des agents à temps partiel passant à temps plein en 2019, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	405	91	496
CAT. A+	1	0	1
CAT. A (HORS CAT. A+)	67	19	86
CAT. B	110	41	151
CAT. C	227	31	258
NON TITULAIRES	42	21	63
Niv. I	29	16	45
Niv. II	5	1	6
Niv. III	8	4	12
OUVRIERS DE L'ÉTAT	38	62	100
TSO	32	38	70
CHEFS D'ÉQUIPE	3	5	8
OUVRIERS	3	19	22
TOTAL	485	174	659

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées étant passé à temps plein au cours de l'année 2019.

Lecture : en 2019, 1 femme titulaire de catégorie A+ travaillant à temps partiel est passée à temps plein.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.4.2 – Le travail à temps incomplet

Le travail à temps incomplet est distinct du travail à temps partiel. Le temps incomplet peut être utilisé lorsque les besoins du service ne nécessitent pas un emploi à temps complet. Pour être qualifié de temps incomplet, la durée du temps de travail doit être inférieure ou égale à 70 % de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

De fait, le temps incomplet ne concerne que les agents non titulaires 84-16 ⁽⁶⁾ (y compris les ICT/TCT).

Si un agent à temps partiel peut passer à temps plein, un agent à temps incomplet, lui, ne peut pas accéder à un emploi à temps complet.

Répartition des agents non titulaires 84-16 à temps complet et incomplet, par niveau et par sexe

En effectifs physiques

	TEMPS COMPLET	TEMPS INCOMPLET
Niv. I	4 957	29
FEMMES	1 642	7
HOMMES	3 315	22
Niv. II	1 211	0
FEMMES	348	0
HOMMES	863	0
Niv. III	1 479	225
FEMMES	987	122
HOMMES	492	103
TOTAL	7 647	254
FEMMES	2 977	129
HOMMES	4 670	125

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

Champ : ensemble des agents non titulaires 84-16, hors PRL et vacataires, en décembre 2019.

Lecture : en décembre 2019, 1 642 femmes non titulaires 84-16 de niveau I travaillent à temps complet.

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

8.4.3 — Les heures supplémentaires

Répartition des agents ayant effectué au moins une heure supplémentaire rémunérée au cours de l'année, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A	47	29	76
	CAT. B	753	1 004	1 757
	CAT. C	1 579	1 674	3 253
	S/TOTAL	2 379	2 707	5 086
NON TITULAIRES	Niv. I	2	10	12
	Niv. II	14	92	106
	Niv. III	125	141	266
	S/TOTAL	141	243	384
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	592	4 724	5 316
	CHEF D'ÉQUIPE	276	1 561	1 837
	TSO	54	502	556
	S/TOTAL	922	6 787	7 709
TOTAL		3 442	9 737	13 179

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

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées en décembre 2019 ayant fait au moins une heure supplémentaire au cours de l'année, hors DGA et DGSE.

Lecture : en 2019, 47 femmes titulaires de catégorie A ont effectué au moins une heure supplémentaire rémunérée.

Nombre d'heures supplémentaires rémunérées effectuées au cours de l'année, par statut, par catégorie et par sexe

En heures

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
TITULAIRES	CAT. A	1 162	467	1 629	Flux de personnel
	CAT. B	22 842	41 279	64 121	Caractéristiques du personnel
	CAT. C	53 827	89 060	142 887	
	S/TOTAL	77 831	130 806	208 637	
NON TITULAIRES	NIV. I	9	238	247	Parcours professionnels
	NIV. II	565	4 728	5 293	
	NIV. III	3 664	5 777	9 441	Dépenses liées au personnel
	S/TOTAL	4 238	10 743	14 981	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	42 394	209 990	252 384	Formation
	CHEF D'ÉQUIPE	9 766	64 571	74 337	
	TSO	1 503	17 631	19 134	
	S/TOTAL	53 663	292 192	345 855	Reconversion
TOTAL	135 732	433 741	569 473		

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

Champ: ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2019 ayant fait au moins une heure supplémentaire au cours de l'année, hors DGA et DGSE.

Lecture: en 2019, 1 162 heures supplémentaires rémunérées ont été réalisées par des femmes titulaires de catégorie A.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.4.4 — Le compte épargne-temps

Nombre de comptes épargne-temps (CET) en 2019, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	NOMBRE TOTAL DE CET OUVERTS AU 31 DÉCEMBRE 2019	NOMBRE DE CET OUVERTS AU COURS DE L'ANNÉE 2019
TITULAIRES	21 129	1 562
FEMMES	10 616	747
HOMMES	10 513	815
NON TITULAIRES	4 282	477
FEMMES	1 367	188
HOMMES	2 915	289
OUVRIERS DE L'ÉTAT	8 002	448
FEMMES	1 268	62
HOMMES	6 734	386
TOTAL	33 413	2 487
FEMMES	13 251	997
HOMMES	20 162	1 490

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées ayant un CET ouvert en décembre 2019.
Lecture : au 31 décembre 2019, 10 616 femmes titulaires ont un CET.

Bilan de l'utilisation des comptes épargne-temps (CET) en 2019, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS NON PRIS ET VERSÉS SUR LE CET	NOMBRE DE JOURS NON PRIS ET NON VERSÉS SUR LE CET	NOMBRE TOTAL DE JOURS SE TROUVANT SUR LE CET
TITULAIRES	92048	55495	505415
FEMMES	41470	26408	240787
HOMMES	50578	29087	264628
NON TITULAIRES	15003	19958	75298
FEMMES	4685	5833	21757
HOMMES	10318	14125	53541
OUVRIERS DE L'ÉTAT	28667	23318	153442
FEMMES	5952	5902	34967
HOMMES	22715	17416	118475
TOTAL	135718	98771	734155
FEMMES	52107	38143	297511
HOMMES	83611	60628	436644

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées ayant un CET ouvert en décembre 2019.

Lecture : en décembre 2019, 41 470 jours n'ont pas été pris et ont été versés sur un CET par des femmes titulaires.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.4.5 — Le télétravail

8.4.5.1 — Le cadre réglementaire du télétravail

L'arrêté du 14 novembre 2016, pris en application du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 qui fixe les conditions et les modalités d'exercice du télétravail dans la sphère publique, définit la mise en œuvre du télétravail pour l'ensemble du personnel civil du ministère des armées.

Pour favoriser son déploiement, accompagner les employeurs ainsi que les agents et parachever le corpus réglementaire de mise en œuvre du télétravail au sein du ministère, la DRH-MD a élaboré la circulaire du 21 juillet 2017 et un guide ministériel. Ce guide, élaboré en concertation avec les organisations syndicales détaille, en 12 fiches pratiques, les différentes étapes concrètes d'élaboration et de validation d'une demande de télétravail.

8.4.5.2 — La mise en œuvre du télétravail au ministère des armées

Depuis 2017, le recours au télétravail connaît un développement progressif au sein du ministère.

Après avoir crû de 47 % entre 2017 et 2018, le nombre d'agents en télétravail a augmenté de 170 % entre 2018 et 2019, soit une hausse de 338 agents. Le recours au télétravail concerne en premier lieu les fonctionnaires et les agents non titulaires, et dans une mesure bien moindre les ouvriers de l'État, dont les fonctions sont généralement moins adaptées à ce mode de travail.

Au-delà du périmètre défini par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016, des mesures de travail déporté dans des enceintes militaires peuvent être prises pour permettre à des agents en situation de célibat géographique ou devant disposer de moyens de connexion aux réseaux sécurisés d'exercer leur activité à proximité de leur domicile familial. Cette formule a été fortement sollicitée à l'occasion des mouvements sociaux nationaux de la fin 2019.

Le ministère souhaite favoriser le développement du télétravail. Ce nouveau mode d'exercice du travail vise notamment à mieux concilier les temps de vies professionnelle et personnelle.

Répartition des agents civils en télétravail, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A+	3	2	5
	CAT. A (HORS CAT. A+)	82	61	143
	CAT. B	97	67	164
	CAT. C	90	18	108
	S/TOTAL	272	148	420
NON TITULAIRES	Niv. I	44	39	83
	Niv. II	3	4	7
	Niv. III	0	0	0
	S/TOTAL	47	43	90
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	10	14	24
	CHEF D'ÉQUIPE	0	2	2
	TSO	0	1	1
	S/TOTAL	10	17	27
TOTAL	329	208	537	

Source: DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble des agents civils en télétravail en décembre 2019.

Lecture: en décembre 2019, 3 femmes titulaires de catégorie A+ sont en télétravail.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.5 — LES FAITS DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

Le traitement institutionnel de la souffrance au travail relève en tout premier lieu de la responsabilité de l'employeur. Pour prendre en compte les situations qui n'auraient pas été décelées à ce niveau, deux dispositifs ont été mis en place : la ligne Écoute défense et la cellule Thémis.

8.5.1 — Le dispositif Écoute défense (ED)

Créé en 2013, il offre une ligne directe d'écoute ⁽⁷⁾, d'information et d'orientation pour le personnel, militaire et civil, exposé en service à des situations de stress opérationnel et des traumatismes psychiques. Depuis 2015, son périmètre d'action est étendu à la prise en charge psychologique de victimes de harcèlement moral et de discrimination.

8.5.2 — La cellule Thémis

Dans le cadre d'un plan d'action global visant à combattre efficacement les cas de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel ou sexiste (HDV-S), le ministère a créé la cellule « Thémis » en 2014. Elle accompagne les victimes dans l'ensemble de leurs démarches, s'appuie sur l'action de la hiérarchie, et leur propose un appui juridique avec l'aide de la direction des affaires juridiques (DAJ), qui peut s'inscrire dans la durée. Elle est également habilitée à conseiller le commandement.

En 2019, au titre de la prévention, la cellule Thémis a poursuivi la mise en œuvre du plan de formation contre les HDV-S qui prévoit que tout personnel militaire ou civil (en école et centre de formation ou en emploi) reçoive, au moins une fois dans sa carrière, une sensibilisation adaptée, selon son grade et son niveau de responsabilité.

La sensibilisation comporte une partie relative à la définition des infractions sexuelles, en particulier sur celles commises à l'encontre des mineurs et précise que :

- les infractions sexuelles et sexistes sont des crimes ou des délits ;
- les sanctions disciplinaires sont indépendantes des sanctions pénales ;
- le ministère applique une politique de « tolérance zéro » dans ce domaine.

Au cours de ces sensibilisations, l'accent est mis sur les évolutions résultant de la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Elles concernent notamment l'élargissement du harcèlement sexuel et la création de nouvelles infractions que sont l'outrage sexiste et la captation d'image impudique, mais aussi les évolutions jurisprudentielles qui favorisent la reconnaissance de la qualité de victime et la sanction des auteurs. Enfin, il est rappelé que, depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'institutionnalisation de la lutte contre les infractions sexuelles est désormais étendue à l'ensemble des employeurs publics. La cellule Thémis propose un certain nombre de supports didactiques : un « kit de prévention » a par exemple été mis en œuvre par la cellule, de même que des conférences à orientation juridique, lors desquelles des cas concrets sont étudiés.

L'ensemble de ces documents est disponible pour tous les agents du ministère sur les sites intradef et SGA Connect.

(7) Des psychologues cliniciens du SSA assurent, à tour de rôle, une astreinte téléphonique, 24h/24 et 7j/7 au numéro suivant : 08 08 800 321.

La cellule Thémis a organisé en 2019 :

- 3 sessions de formation à l'attention des formateurs relais au sein des organismes des armées. La mise en place des formateurs relais, fin 2017, a permis aux armées et forces armées rattachées de sensibiliser plus de 50 000 agents du ministère au cours de l'année 2019, soit 20 000 de plus que l'année précédente ;
- des actions de sensibilisation sous forme de conférences magistrales délivrées dans des organismes de formation ainsi qu'au profit de populations cibles (commandants d'unités, cadres et référents mixités, conseillers techniques sociaux, aumôniers,...).

L'EMA et la DAJ complètent cette sensibilisation par une formation spécifique pour les militaires qui partent en opération extérieure.

8.5.3 — Les dossiers instruits par la cellule Thémis

La cellule Thémis recense les faits présumés, basés sur les déclarations des victimes. Elle demande à la hiérarchie concernée d'élucider les faits et les responsabilités, et de sanctionner le cas échéant.

En 2019, la cellule a instruit le cas de 143 victimes de faits présumés entrant dans son champ de compétence. L'année 2018, déjà marquée par une activité en hausse, avait conduit à l'instruction de 97 dossiers. Cette augmentation de l'activité résulte d'une libération de la parole au sein du ministère des armées, à l'image de la société française. Appuyée par un plan de communication, la cellule Thémis a gagné en visibilité mais également la confiance des agents du ministère, ce qu'illustre parfaitement le développement très sensible de son rôle de conseil, tant auprès des victimes que de la hiérarchie, avec 67 dossiers ouverts dans ce cadre. En 2019, la répartition des infractions est similaire à 2018 avec, le plus souvent, des faits de harcèlement sexuel. Les victimes sont très majoritairement de sexe féminin (82 %) et des auteurs majoritairement de sexe masculin.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des victimes de faits présumés de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel, par type d'infraction et par sexe

En effectifs physiques

	VICTIMES CONCERNÉES EN 2019			RAPPEL VICTIMES CONCERNÉS EN 2018
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
VIOL/TENTATIVE DE VIOL	10	4	14	5
AGRESSION SEXUELLE	23	3	26	18
HARCÈLEMENT SEXUEL	59	7	66	47
CAPTATION D'IMAGE-VOYEURISME-ATTEINTE À LA VIE PRIVÉE	4	4	8	6
DISCRIMINATION (DONT HOMOPHOBIE)	14	6	20	16
OUTRAGE SEXISTE	6	1	7	2
AGISSEMENT SEXISTE	0	0	0	1
DIVERS*	2	0	2	2
TOTAL	118	25	143	97

Source : CGA/PRB/THÉMIS.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PME A du ministère des armées déclarant à la cellule THÉMIS avoir été victime de harcèlement, de discrimination ou de violence à caractère sexuel en 2019.

Lecture : en 2019, la cellule Thémis a été saisie par 10 victimes féminines pour faits présumés de viol ou tentative de viol.

* Il s'agit de propos injurieux à caractère sexuel n'entrant pas dans le champ d'application de l'outrage sexiste.

LA DÉMARCHE MINISTÉRIELLE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En 2019, le ministère des armées poursuit une politique volontariste pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils et militaires et développer la culture de la mixité. L'action conduite par la haute fonctionnaire à l'égalité des droits, directrice de projet mixité-labelisation se concentre autour de trois sujets fondamentaux.

Le plan mixité: lancé le 7 mars 2019, ce plan a pour objectif d'apporter des réponses concrètes pour aider chaque militaire à réaliser pleinement sa carrière. Il fixe trois axes prioritaires, déclinés en 22 mesures :

- Le recrutement : donner envie aux jeunes femmes de rejoindre les armées afin de constituer un vivier suffisant et permettre à un plus grand nombre de femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités ;
- La fidélisation : adopter des mesures de gestion plus souples pour éviter que les femmes ne quittent l'institution, faute de pouvoir concilier leur activité professionnelle et leur vie personnelle ;
- La valorisation de la mixité : lever les appréhensions des candidates potentielles et renforcer la culture de la mixité au sein du ministère.

Les mesures du plan mixité sont mises en œuvre progressivement. Le réseau des référents mixité-égalité, en cours de déploiement, va permettre de diffuser la culture de la mixité. Les référents, constitués en binômes homme-femme, civil-militaire, sont chargés d'écouter les personnels, éventuellement d'assurer une médiation. Ils informent les personnels sur l'avancement de la politique ministérielle et sur les textes en matière d'égalité professionnelle.

La démarche de labellisation « Égalité professionnelle » : après avoir déposé un dossier de candidature auprès de l'AFNOR⁽⁸⁾ en décembre 2018, le ministère s'est mobilisé pour préparer l'audit des services du périmètre pilote, constitué de 53000 agents rassemblant le SEA, le SRHC, et le service achats du SPAC. L'obtention du label « Égalité professionnelle » en 2020 atteste la volonté du ministère de placer les procédures de gestion des ressources humaines (recrutement, accès aux emplois de haut encadrement, etc.) dans une dynamique de progrès permanent.

La construction d'un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle pour le personnel civil : l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose aux administrations d'élaborer et de mettre en œuvre d'ici le 31 décembre 2020 un plan d'action pluriannuel de trois ans au maximum et renouvelable, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le plan doit être assorti d'indicateurs permettant d'apprécier sa mise en œuvre. Ces dispositions découlent de l'accord interministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018. La DRH-MD conduit ces travaux dans le cadre du dialogue social avec le concours des services experts et des employeurs.

(8) Association française de normalisation.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve



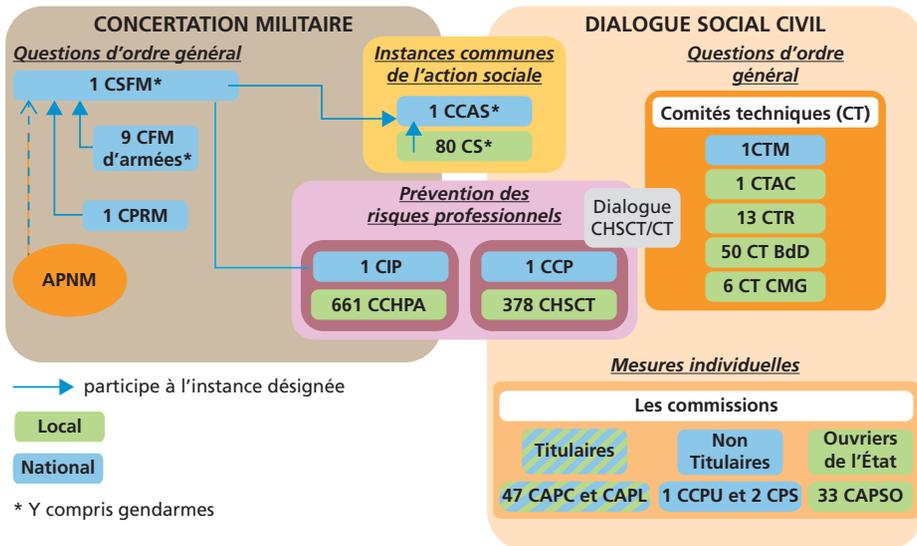
DICoD / © A. Thomas-Trophime

Chapitre 9

LA CONCERTATION ET LE DIALOGUE SOCIAL

La concertation militaire et le dialogue social du personnel civil du ministère des armées sont pris en charge par diverses instances, au niveau ministériel comme au niveau local, selon la thématique abordée. Elles traitent de questions d'ordre général, telles que les conditions de travail (CIP, CCP), la prévention des risques (CCHPA, CHSCT) ou encore l'action sociale, ainsi que de questions d'ordre individuel (les CAP pour le personnel civil).

Les instances de représentation généralistes – Les instances de représentation spécialisées dans la prévention des risques professionnels – Les instances de représentation spécialisées dans l'action sociale – Les commissions spécialisées sur les mesures individuelles du personnel civil



APNM: Association professionnelle nationale de militaires; CAPSO: Commission d'avancement des personnels à statut ouvrier; CAPC: Commission administrative paritaire centrale; CAPL: Commission administrative paritaire locale; CCAS: Conseil central de l'action sociale; CCHPA: Commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents; CCP: Commission centrale de prévention; CCPU: Commission consultative paritaire unifiée; CFM: Conseils de la fonction militaire; CHSCT: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail; CIP: Commission interarmées de prévention; CPRM: Conseil permanent des retraités militaires; CPS: Commission paritaire spécifique; CS: Comités sociaux; CSFM: Conseil supérieur de la fonction militaire; CT BdD: Comité technique de Base de Défense; CT CMG: Comité technique de centre ministériel de gestion; CTAC: Comité technique d'administration centrale; CTM: Comité technique ministériel; CTR: Comité technique de réseau.

L'essentiel

- À la suite des élections professionnelles du 6 décembre 2018, les instances de dialogue social du personnel civil ont été renouvelées. Elles siègent selon leur nouvelle composition, à compter du 1^{er} janvier 2019.
- Concernant le personnel militaire, une partie du CSFM a été renouvelée en 2019. Parmi les sujets traités cette année, le Conseil, mandaté par la ministre des armées, a rédigé un rapport pour une meilleure prise en compte des attentes des blessés, des malades et de leur famille. Ces préconisations s'articulent autour de trois thèmes majeurs : le suivi du blessé, la reconnaissance du blessé et la résolution des difficultés techniques et/ou d'ordre législatif auxquelles les blessés/malades et leur famille sont confrontés.

9.1 — LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION GÉNÉRALISTES

9.1.1 — La concertation militaire

Pour le personnel militaire, trois types d'instances traitent des questions d'ordre général ou statutaire, d'organisation du travail et de condition militaire pour l'ensemble de la fonction militaire (y compris gendarmerie nationale) :

- le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) ;
- les conseils de la fonction militaire (CFM) ;
- le Conseil permanent des retraités militaires (CPRM).

9.1.1.1 — Le Conseil supérieur de la fonction militaire et les conseils de la fonction militaire

Les attributions

La loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015, actualisant la loi de programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la Défense, a donné une dimension nouvelle au dialogue interne et à la rénovation de la concertation. Depuis lors, le CSFM rend un avis sur les questions de caractère général relatives à la condition des militaires telle que définie à l'article L.4114-1 du code de la défense. Il est obligatoirement saisi sur les projets de loi modifiant le statut général des militaires ainsi que sur les textes d'application qui ont une portée statutaire, indiciaire ou indemnitaire, donnant ainsi aux membres une compétence consultative élargie.

Le CSFM est par ailleurs informé des suites données par l'administration aux demandes et aux avis qu'il a exprimés au cours des précédentes sessions. Un point de situation lui est également fait sur les questions d'actualité relatives à la condition militaire.

Enfin, les CFM d'armées ou de formations rattachées étudient toute question relative à leur armée, direction ou service, concernant les conditions de vie, d'exercice du métier militaire ou d'organisation du travail. Ils peuvent également procéder à une étude des questions inscrites à l'ordre du jour du CSFM qui concernent leur armée, direction ou service.

L'organisation et la composition

Le CSFM et les neuf CFM d'armées ou de formations rattachées, sont présidés par la ministre des armées. Les chefs d'états-majors d'armées et les directeurs des services concernés en sont vice-présidents. Chaque conseil est animé par un secrétaire général : un contrôleur général des armées pour le CSFM et un officier supérieur pour chaque CFM.

Sous sa forme rénovée depuis janvier 2017, le CSFM est dorénavant constitué de :

- 42 sièges pour les représentants d'officiers, sous-officiers ou officiers mariniers et militaires du rang ;
- 3 sièges pour les représentants des retraités militaires ;
- 16 sièges maximum pour les représentants d'associations professionnelles nationales de militaires (APNM) dès lors qu'elles remplissent les critères de représentativité exigés par le code de la défense.

Désignés par les membres des CFM parmi les volontaires, les présidents de catégorie, les anciens présidents de catégorie ou les anciens concertants, etc., les membres de ce Conseil sont permanents.

Le caractère permanent de la mission de concertation du Conseil concourt à renforcer la qualité du dialogue entre l'administration et les autres interlocuteurs parties prenantes afin de raccourcir les délais de traitement interne au ministère de textes législatifs et réglementaires entrant dans son domaine de compétence.

Les membres du Conseil se répartissent au sein de trois commissions :

- la commission « statuts », qui traite de questions liées au statut général, aux statuts particuliers, et de toute autre question à connotation juridique ;
- la commission « rémunération » (des régimes indiciaires ou indemnitaires et des pensions), qui traite des régimes de solde, des prestations familiales, des pensions, des droits individuels, etc. ;
- la commission « condition du personnel » (des conditions de vie, des aspects sociaux, de l'environnement professionnel et de la santé et sécurité au travail), qui traite de sujets tels que les blessés, la protection sociale des militaires, l'égalité professionnelle, la fidélisation, la reconversion, ou encore la vie quotidienne des militaires.

Chaque commission se réunit une fois toutes les cinq semaines, afin de procéder à l'étude des projets de textes soumis pour avis au Conseil, et mener des travaux sur des thèmes d'étude définis par la ministre des armées ou le CSFM lui-même. Ce dernier se réunit une dizaine de fois par an, soit en réunion du Conseil (essentiellement pour examiner les textes qui lui sont soumis pour avis), soit en session plénière présidée par la ministre des armées et en présence des hautes autorités du ministère.

Outre leur contribution aux travaux du Conseil, les membres du CSFM ont un rôle de rayonnement et d'écoute. Ils diffusent le contenu des travaux, participent aux instances de concertation au sein de leurs forces armées et formations rattachées (spécifiques à chaque armée) et animent leur réseau afin d'entretenir « l'ancrage terrain » à l'écoute de leurs pairs.

Par ailleurs, des représentants du CSFM siègent :

- au conseil d'administration de la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) ;

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

- au conseil d'administration de l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPFP);
- à la commission d'attribution des allocations des fonds de prévoyance de l'aéronautique et des fonds de prévoyance militaire;
- au conseil central de l'action sociale des armées (CCAS).

Représentants de la communauté militaire, les membres du Conseil sont auditionnés par le Parlement et le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM).

Certains membres du Conseil assistent ou participent :

- à la commission interarmées de prévention (CIP);
- aux travaux du comité d'orientation de l'agence de reconversion (Défense mobilité);
- au « groupe utilisateurs solde » pour Louvois;
- aux réflexions et travaux de la commission armées-jeunesse;
- à diverses études menées par l'administration centrale, en tant que « groupe utilisateurs ».

Le renouvellement du CSFM et des CFM

Une partie des membres des 9 CFM d'armées ou formations rattachées (groupe A) a été renouvelée, soit par tirage au sort, soit par élection, à la fin de l'année 2018. Avant de prendre leurs fonctions au 1^{er} février 2019, les nouveaux membres désignés ont reçu une formation d'une semaine.

Les CFM ont ensuite procédé à l'élection des remplaçants des 13 membres permanents du CSFM qui ont choisi de ne pas renouveler leur mandat initial d'une durée de deux ans. Les candidats élus (5 pour l'armée de terre, 1 pour la marine, 1 pour l'armée de l'air, 2 pour la gendarmerie nationale, 1 pour la DGA, 1 pour le SID et 2 pour les retraités) ont rejoint le Conseil le 1^{er} août 2019, à l'issue de trois modules de formation.

Composition du CSFM, par gestionnaire, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	DGA	SSA	SEA	SCA	SID	RETRAITÉS	TOTAL
OFFICIERS	4	1	2	2	1	1	1	1	1	2	16
FEMMES	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	3
HOMMES	4	1	2	2	1	0	1	0	0	2	13
SOUS-OFFICIERS	4	4	2	10	0	1	0	0	0	1	22
FEMMES	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3
HOMMES	3	3	2	9	0	1	0	0	0	1	19
MDR	4	1	2	0	0	0	0	0	0	0	7
FEMMES	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
HOMMES	4	0	2	0	0	0	0	0	0	0	6
TOTAL	12	6	6	12	1	2	1	1	1	3	45
FEMMES	1	2	0	1	0	1	0	1	1	0	7
HOMMES	11	4	6	11	1	1	1	0	0	3	38

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : ensemble du personnel militaire et des retraités militaires composant le CSFM.

Lecture : en 2019, le CSFM comprend 4 sous-officiers de l'armée de terre dont 1 femme.

Remarque : aucune APNM ne remplit en 2019 les conditions de représentativité nécessaires à l'envoi de représentants au CSFM.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Composition des CFM, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	DGA	SSA	SEA	SCA	SID	TOTAL
OFFICIERS	18	8	7	7	7	19	3	15	7	91
FEMMES	1	4	2	0	3	4	0	6	1	21
HOMMES	17	4	5	7	4	15	3	9	6	70
SOUS-OFFICIERS	25	25	24	68	0	23	4	0	0	169
FEMMES	2	9	5	10	0	13	0	0	0	39
HOMMES	23	16	19	58	0	10	4	0	0	130
MdR	22	5	11	0	0	0	4	0	0	42
FEMMES	4	3	3	0	0	0	2	0	0	12
HOMMES	18	2	8	0	0	0	2	0	0	30
TOTAL	65	38	42	75	7	42	11	15	7	302
FEMMES	7	16	10	10	3	17	2	6	1	72
HOMMES	58	22	32	65	4	25	9	9	6	230

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : ensemble du personnel militaire siégeant dans les CFM d'armée.

Lecture : en 2019, 18 officiers dont 1 femme, siègent au CFM de l'armée de terre.

L'activité du CSFM

La concertation militaire a connu en 2019 une activité soutenue, à travers les travaux sur les blessés, et le plan mixité. Parallèlement à ceux-ci les membres du Conseil se sont appropriés les outils et mécanismes de la rémunération des militaires et du système de pension, en préparation de la réforme des retraites et de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM). Par ailleurs, le Conseil a procédé au suivi de la mise en œuvre du plan famille et à l'examen de 48 textes législatifs ou réglementaires.

En 2019, le CSFM a tenu deux sessions :

- 102^e session (du 17 au 21 juin 2019) : lors de la séance plénière présidée par la ministre des armées, présidente du CSFM et des CFM, le Conseil a remis ses préconisations visant à améliorer les conditions de prises en charge et d'accompagnement des blessés et de leur famille dans toutes les forces armées et formations rattachées. Ce rapport, présentant 25 mesures articulées selon 3 axes, répond à une demande formulée par la ministre des armées en janvier 2019 ;
- 103^e session (du 16 au 20 décembre 2019) : le CSFM a rendu un avis sur la condition militaire portant principalement sur le projet de réforme des retraites ⁽¹⁾.

Outre ces deux sessions, la ministre des armées a reçu le groupe de contact ⁽²⁾ du CSFM, le 24 janvier, le 15 octobre et le 13 décembre 2019.

(1) Les textes étudiés lors des 102^e et 103^e sessions du CSFM sont présentés en Annexe du présent Bilan social.

(2) Composé de 10 membres du Conseil, le groupe de contact a pour mission d'assurer, entre les sessions, un lien permanent entre la communauté militaire et la ministre. Cette dernière peut le saisir, sans attendre la session du Conseil, sur des sujets qui concernent directement les militaires.

Par ailleurs, le Conseil a siégé à huit reprises, en rendant ses avis sur des projets de textes législatifs et réglementaires (cf. Annexes). Il est à noter que pour la première fois depuis la mise en place de la concertation renouvelée en 2017, une réunion du Conseil a été décentralisée à Lille au sein du commandement des forces terrestres. Elle a notamment permis des échanges avec les membres de la concertation au sens large, à savoir les titulaires et suppléants des conseils de la fonction militaire, les présidents de catégories et les commandements des formations implantées dans la région Nord.

En parallèle, des membres du CSFM ont été sollicités pour diverses auditions et groupes de travail :

- **auditions par le HCECM**

- le groupe de contact du CSFM a exposé le 27 mars 2019, les sujets de préoccupation des militaires dans le cadre de l'article L.4124-1 du code de la défense⁽³⁾, qui dispose qu'une représentation du CSFM est appelée à s'exprimer chaque année devant le HCECM ;
- le 4 décembre 2019, le HCECM a auditionné une délégation du CSFM sur le sujet : « retraite des militaires ».

- **auditions par l'Assemblée nationale**

- le groupe de travail sur les blessés a été auditionné le 22 janvier 2019 par les rapporteurs de la mission d'information relative au suivi des blessés ;
- le groupe de contact du CSFM a été auditionné par le rapporteur spécial sur la mission Défense, le 21 mai 2019, dans le cadre du printemps de l'évaluation ;
- la commission de la défense nationale et des forces armées de l'Assemblée nationale a constitué une mission d'information sur la politique immobilière du ministère des armées, pour laquelle des membres du Conseil ont été auditionnés le 28 mai 2019 ;
- le groupe de contact du CSFM a été auditionné le 16 octobre 2019, dans le cadre du projet de loi de finances pour 2020, par les membres de la commission de la Défense nationale et des forces armées de l'Assemblée nationale.

Enfin, parmi les activités du Conseil sur l'année :

- trois membres du CSFM ont contribué aux différentes réunions du groupe utilisateurs solde dans le cadre du plan d'action contre les dysfonctionnements en matière de versement de la solde ;
- des membres du CSFM représentant les cotisants au conseil d'administration de l'EPFP ont participé aux conseils d'administration ;
- les membres du CSFM ont rencontré le Haut-commissaire aux retraites, le 10 octobre 2019 ;
- le secrétaire général du CSFM a participé à des séances d'information et de sensibilisation sur la thématique du dialogue interne et de la concertation au profit de la communauté militaire.

Le nombre de questions traitées

Les 512 questions adressées cette année par les militaires aux secrétariats généraux du CSFM et des CFM, ainsi que celles posées au cours des sessions, témoignent de l'intérêt de la communauté militaire pour la concertation. Leur nombre se situe dans la moyenne des dernières années. Les deux premières thématiques sur lesquelles portent les interrogations en 2019 sont, la rémunération et les sujétions liées à l'état de militaire, avec pour chacune plus d'une centaine d'occurrences. Parmi les autres sujets abordés figurent : les pensions militaires de retraite, le logement ou l'hébergement et enfin la mobilité.

(3) Introduite par la loi d'actualisation de la programmation militaire de juillet 2015.

La représentativité des associations professionnelles nationales de militaires

Les associations professionnelles nationales de militaires (APNM) ont été instituées dans le cadre de la rénovation de la concertation militaire. Elles ont pour objet de préserver et de promouvoir les intérêts des militaires en matière de condition militaire. Elles sont composées de militaires d'active (de carrière ou sous contrat), de militaires réservistes (sous engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité) ainsi que de fonctionnaires en détachement dans un corps militaire. Elles représentent les militaires issus d'une ou plusieurs forces armées et formations rattachées (FAFR), sans distinction de grade.

À l'exception des APNM, l'existence de groupements professionnels à caractère syndical, l'adhésion en position d'activité à des groupements professionnels, et l'exercice du droit de grève sont interdits aux militaires.

Les APNM sont régies par le droit commun des associations ⁽⁴⁾ et des dispositions particulières du code de la défense. Par ailleurs, elles respectent le code de la défense et les arrêtés pris en application. Le ministère des armées compte 12 APNM.

Deux niveaux de représentativité sont définis :

- Une APNM peut être reconnue représentative au titre d'une FAFR, à condition de bénéficier d'une « influence significative mesurée en fonction de l'effectif des adhérents, des cotisations perçues et de la diversité des groupes de grades » telle que définie dans le code de la défense. L'article R.4126-6 du code de la défense précise que l'effectif des adhérents doit être égal à un pourcentage minimal de l'effectif total de la FAFR. Par ailleurs, l'effectif des adhérents relevant de chaque groupe de grade doit être égal à un pourcentage minimal de l'effectif total des militaires relevant de ce groupe de grade au sein de la FAFR.
- Une APNM peut siéger au CSFM, si elle est représentative au titre d'au moins 3 forces armées et 2 formations rattachées et remplit les conditions du code de la défense (article R.4126-7). Au CSFM, 16 sièges sur 61 leur sont réservés.

Pour ces deux niveaux de représentativité, le code de la défense indique que jusqu'au 1^{er} janvier 2021, les pourcentages minimaux sont compris entre 1 % et 5 % et sont fixés par le ministre de la défense. Afin de favoriser la dynamique associative, le ministre a fixé le taux de 1 % jusqu'au 1^{er} janvier 2021, pour toutes les FAFR, pour tous les groupes de grades et pour les 2 niveaux de représentativité.

En 2019, parmi les 12 APNM, 6 remplissent les conditions du premier niveau de représentativité :

- l'association professionnelle nationale des militaires « AP3M » est reconnue représentative au titre des corps militaires servant au ministère chargé de la mer ;
- l'association professionnelle nationale des militaires « France Armement », au titre de la direction générale de l'armement ;
- l'association professionnelle nationale de militaires « APNM – Commissariat », au titre du service du commissariat des armées ;
- l'association des professionnels de la défense « APRODEF », au titre de la direction générale de l'armement et du service des essences des armées ;
- l'association professionnelle nationale de militaires « APNM-Marine », au titre de la marine nationale ;
- l'association professionnelle nationale des militaires de l'Air « APNM-Air », au titre de l'armée de l'air.

(4) Loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association et Code civil local d'Alsace-Moselle.

En revanche, aucune association ne réunit les conditions du second niveau de représentativité.

Outre le respect du droit des associations, il est demandé aux APNM d'avoir leur siège social en France, de déposer leurs statuts et la liste de leurs administrateurs auprès du ministre des armées. Les APNM doivent être indépendantes et ne peuvent constituer d'unions ou de fédérations qu'entre elles.

Leur activité ne doit pas porter atteinte à l'état militaire, ni aux missions des FAFR. Les associations reconnues par le ministère des armées disposent de la capacité juridique et du droit d'ester en justice. Les membres des APNM jouissent de la liberté d'expression pour les questions relevant de la condition militaire, sans préjudice des devoirs de réserve et de discrétion. Aucune discrimination ne peut être faite entre les militaires en raison de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une telle association. Il ne peut être fait état de l'appartenance à une APNM dans le dossier individuel du militaire, ni dans tout document administratif.

Depuis le 24 juillet 2019, les APNM bénéficient de moyens octroyés par l'administration et les FAFR dont le détail est fixé par instruction. Cette instruction précise les moyens de communication des APNM (utilisation des articles, photographies et images, communication numérique, accès aux réseaux d'information des intranets ministériels, moyens de communication locaux), les modalités relatives au crédit temps associatif et à l'attribution des subventions, ainsi que les moyens logistiques.

9.1.1.2 — Le Conseil permanent des retraités militaires

Le conseil permanent des retraités militaires (CPRM) constitue l'instance de concertation des retraités militaires.

Les attributions

Créé en 1983, le CPRM est chargé :

- d'examiner et éventuellement d'émettre des observations sur les projets de textes présentés devant le CSFM sur les questions susceptibles d'améliorer la condition des militaires retraités et leur famille ;
- de formuler des propositions d'amélioration de la condition des militaires retraités et de leur famille dans les domaines du droit à réparation, du droit des militaires à la reconversion et des retraités et réservistes militaires dans la communauté de Défense ;
- d'étudier toute autre question relative à l'actualité du monde militaire ayant des conséquences sur les retraités et leur famille ;
- de constituer des groupes de travail chargés d'examiner des questions spécifiques.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

La composition

Sa composition est précisée dans l'arrêté du 29 août 2016 portant organisation et fonctionnement du CPRM. Elle comprend :

- 7 membres titulaires, issus des associations de retraités militaires désignées par la ministre au titre des organisations nationales des retraités militaires les plus représentatives ⁽⁵⁾ ;
- 2 personnalités qualifiées nommées par la ministre en raison de leur compétence et de leur activité dans le domaine de la condition des retraités ⁽⁶⁾ ;
- 3 représentants de l'administration ⁽⁷⁾. Par ailleurs, en fonction de l'ordre du jour des travaux du conseil, le président du CPRM peut inviter à siéger tout autre représentant de l'administration compétent.

La durée du mandat des représentants des associations de retraités militaires ainsi que des personnalités qualifiées est de cinq ans, renouvelable.

À l'instar du CSFM, le CPRM examine chaque mois des projets de textes législatifs et réglementaires relatifs à la condition militaire et transmet ses éventuelles observations au secrétaire général du CSFM.

Le CPRM se réunit au moins deux fois par an. Des sessions extraordinaires peuvent également avoir lieu.

Trois représentants des retraités militaires siègent en tant que membres titulaires au CSFM. Ils sont élus, comme leurs suppléants, pour deux ans renouvelables, par les membres titulaires et les personnalités qualifiées composant le CPRM. Chaque représentant participe aux travaux de chacune des trois commissions du CSFM.

Les activités

En 2019, la majorité des textes examinés par le CPRM a porté sur les dispositions relatives aux ressources humaines. Il a également examiné le projet de décret modifiant diverses dispositions du code de la défense relatives aux organismes consultatifs et de concertation des militaires. Ce décret vise à améliorer le dispositif de la concertation des militaires grâce à l'évolution de son système électif.

Par ailleurs, le CPRM, très attentif à la situation des conjoints survivants et des orphelins de militaires, a rendu les conclusions de son groupe de travail créé en 2017 portant sur leur protection sociale. Le rapport a été remis à l'administration lors de la session ordinaire du 5 juin 2019.

Enfin, dans le cadre de la concertation relative au projet de loi instituant un système universel de retraite, le CPRM a souhaité et obtenu la tenue d'une session extraordinaire pour le début de l'année 2020 témoignant de son implication et de la vigilance particulière qu'il porte aux travaux entrepris.

(5) Association nationale des officiers de carrière en retraite, des veuves, veufs et orphelins d'officiers (ANOCR) ; association des officiers de marine (AOM) ; confédération nationale des retraités militaires, des anciens militaires et de leurs conjoints (CNRM) ; fédération nationale des officiers marins en retraite et veuves (FNOM) ; fédération nationale des retraités de la gendarmerie (FNRG) ; union nationale du personnel en retraite de la gendarmerie (UNPRG) ; union nationale des sous-officiers en retraite (UNSOR).

(6) Une membre de l'union nationale de coordination des associations militaires (UNCAM) et une membre du syndicat professionnel des anciens médecins des armées (SAMA).

(7) Le secrétaire général du CSFM ou son représentant, le sous-directeur de la fonction militaire à la DRH-MD ou son représentant, le directeur central du SSA ou son représentant.

9.1.2 – Le dialogue social civil

9.1.2.1 – Les comités techniques

L'organisation et le fonctionnement des comités techniques en 2019

Les comités techniques (CT) sont des instances de concertation élues, dont les règles d'organisation, de composition et de fonctionnement sont prévues par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État ⁽⁸⁾.

Les CT du ministère des armées sont consultés sur les questions et projets de textes relatifs :

- à l'organisation et au fonctionnement des organismes ou services ⁽⁹⁾ ;
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- aux évolutions technologiques et des méthodes de travail et à leur incidence sur les personnels ;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant ;
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- à l'insertion professionnelle ;
- à l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;
- à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) n'est placé auprès des CT ;
- aux lignes directrices de gestion.

Au sein du ministère des armées, il existe cinq catégories de CT :

1. **Le comité technique ministériel (CTM)** dispose des attributions listées par le décret précédemment cité. À ce titre, il est compétent pour :
 - examiner les questions ou projets de textes intéressant les services du ministère des armées,
 - examiner toutes les questions relatives à l'élaboration ou la modification des statuts particuliers des corps relevant du ministère des armées, des règles d'échelonnement indiciaire applicables à ces corps et des statuts d'emploi du département ministériel,
 - débattre, au moins une fois par an, des orientations stratégiques du ministère en matière de politique des ressources humaines civiles ;
2. **Le comité technique d'administration centrale (CTAC)**, comité technique de proximité obligatoire, est compétent pour les services d'administration centrale et à compétence nationale ;
3. **Les 50 comités techniques de base de défense (CT BdD)** forment les instances de dialogue social de proximité. Ils sont compétents pour l'ensemble des formations, organismes et détachements situés sur leurs périmètres géographiques ;

(8) Pris en application de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

(9) Les organismes militaires à vocation opérationnelle (OMVO) ne font pas l'objet de concertation, conformément au décret n° 2015-212 du 25 février 2015 pris en application de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'état.

4. **Les 13 comités techniques de réseau (CTR)**, créés pour chacun des réseaux, armées et chaînes d'emploi du ministère des armées (armée de terre, marine, armée de l'air, DIRISI, SSA, SEA, SIMu, SCA, SID, DGA, DRH-MD, DSNJ, SIAé);

5. **Les 6 comités techniques de centre ministériel de gestion (CT CMG)**, instances de dialogue social relevant du périmètre de gestion du CMG concerné.

Certains établissements publics administratifs (EPA), sous tutelle du ministère des armées, disposent également de leur propre comité technique.

Le dispositif des comités techniques reste en vigueur jusqu'aux prochaines élections professionnelles prévues en 2022. Ils seront remplacés par les comités sociaux d'administration (CSA), instaurés par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

La représentation du personnel au sein des comités techniques

En 2019, les représentants du personnel désignés lors du scrutin du 6 décembre 2018 ont siégé selon la répartition suivante :

Répartition des suffrages et des sièges attribués au CTM, par organisation syndicale

	SUFFRAGES EXPRIMÉS	%	NOMBRE DE SIÈGES	DONT NOMBRE DE SIÈGES OCCUPÉS PAR DES FEMMES
CFDT	11 533	27,3	5	2
FO	10 998	26,1	4	0
UNSA	8 502	20,1	3	1
CGT	6 774	16,1	3	2
CGC	2 207	5,2	0	0
CFTC	2 182	5,2	0	0
TOTAL	42 196	100,0	15	5

Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages aux élections du 6 décembre 2018 pour la désignation des représentants du personnel civil au CTM.

Lecture : la CFDT a recueilli 11 533 voix, soit 27,3 % des suffrages exprimés et dispose de 5 sièges au CTM.

NB : **CFDT** : Confédération française démocratique du travail ; **FO** : Force ouvrière ; **UNSA** : Union nationale des syndicats autonomes ; **CGT** : Confédération générale du travail ; **CGC** : Confédération générale des cadres ; **CFTC** : Confédération française des travailleurs chrétiens.

Répartition des sièges, par type de comité technique et par organisation syndicale

	CFDT	FO	UNSA	CGT	CFTC	CGC	AUTRES	TOTAL
CTM	5	4	3	3	0	0	0	15
CTAC	3	3	2	1	0	1	0	10
CTR	41	34	30	20	1	2	0	128
CT BdD*	108	112	56	58	3	9	1	347
CT CMG**	18	17	13	12	0	0	0	60
CT EPA***	23,25	18,25	11,25	9,25	0	0	6	68
TOTAL	198	188	115	103	4	12	7	628

Source : DRHMD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages aux élections du 6 décembre 2018 pour la désignation des représentants du personnel civil aux comités techniques.

Lecture : la CFDT dispose de 5 sièges au CTM.

* 1 CT de BdD classé dans Autres : CT de la BdD de Polynésie française : 1 siège à A TIA I MUA.

** Les représentants des CT de CMG sont désignés par les OS (organisations syndicales).

*** Les représentants des CT EPA, sous tutelle du ministère des armées, sont désignés à la suite d'élections propres à chacun des EPA. Les représentants du CT de l'école polytechnique ont mené une liste commune rassemblant la CFDT, FO, l'UNSA et la CGT, ce qui conduit à attribuer 2,25 à chacune de ces organisations syndicales. Parmi les CT EPA classés dans Autres : CT du musée de l'air et de l'espace : 3 sièges attribués à SNUAC/FSU. CT de l'ENSTA Bretagne : 2 sièges à SPCE Défense. CT de l'école de l'air : 1 siège à SPCE.

Répartition des représentants du personnel civil, par type de comité technique et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES		SUPPLÉANTS		TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CTM	5	10	4	11	9	21	30
CTAC	4	6	7	3	11	9	20
CTR	38	90	43	84	81	174	255
CT BdD	92	260	125	223	217	483	700
CT CMG	17	43	16	46	33	89	122
CT EPA	26	38	34	30	60	68	128
TOTAL	182	447	229	397	411	844	1 255

Source : DRHMD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des représentants du personnel civil déclarés siégeant aux différents CT en 2019.

Lecture : en 2019, 5 femmes siègent au CTM en qualité de titulaire.

NB : les variations depuis 2018 sont généralement dues à des démissions ou des sièges en cours de remplacement.

Répartition des réunions, par comité technique

	NOMBRE DE RÉUNIONS INITIALEMENT PROGRAMMÉES	NOMBRE DE RECONVOICATIONS*	NOMBRE TOTAL DE RÉUNIONS
CTM	4	1	5
CTAC	1	0	1
CTR	31	2	33
CT BdD	112	8	120
CT CMG	12	0	12
CT EPA	40	4	44
TOTAL	200	15	215

Source : DRH/MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des réunions des comités techniques en 2019.

Lecture : en 2019, le CTM s'est réuni à 4 reprises, hors reconvoications.

* Ces reconvoications ont été rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

L'activité du CTM

Au cours de l'année 2019, le CTM s'est réuni quatre fois (le 25 février, le 24 avril, le 3 juillet et le 3 décembre). Ces réunions ont permis d'aborder divers sujets quant à l'organisation des services du ministère des armées, parmi lesquels figurent :

- la modification du décret relatif à l'administration centrale et la création de la sous-direction des cabinets ;
- l'actualisation des délégations de pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil du ministère ;
- les modalités exceptionnelles de recrutement dans le corps des secrétaires administratifs (plan de requalification) ;
- la modification de l'arrêté portant création des commissions administratives paritaires et la modification de la durée de certaines instances paritaires afin d'organiser l'élection de nouvelles instances compétentes à l'égard de certains corps de fonctionnaires paramédicaux du ministère de la défense (élections du 27 juin 2019) ;
- la communication relative à la démarche de labellisation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la création du commandement de l'espace (CdE) au 1^{er} septembre 2019, chargé d'exercer le contrôle opérationnel des moyens spatiaux militaires et de coordonner l'emploi des capacités spatiales fournies par des opérateurs privés ;
- la création du comité d'éthique de la défense chargé de répondre aux engagements internationaux de la France ;
- la modification de la liste et des attributions des organismes directement rattachés au SGA et la liste des organismes sous sa tutelle ;
- la création de la délégation à la transformation et à la performance ministérielles (DTPM) ;

- la modification des textes d'organisation des états-majors, directions et services du ministère dans le cadre de la nouvelle organisation centrale du ministère (DGA/EMA/SGA/EMAA/EMAT/EMM) ;
- l'arrêté relatif aux opérations de restructurations concernant les états-majors, directions, services et établissements publics relevant du ministère des armées ouvrant droit à certaines indemnités de restructurations au titre de l'année 2020 ;
- le projet de lignes directrices de gestion relatives à la mobilité du personnel ;
- la modification du statut particulier du corps des ingénieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense.

Les projets de textes soumis au vote des quatre CTM de 2019 sont présentés en annexe.

9.1.2.2 — Les droits et les moyens octroyés aux organisations syndicales

Les moyens humains attribués aux organisations syndicales au titre de l'année 2019 ont été répartis en fonction de leur représentativité, lors des élections professionnelles au CTM du 6 décembre 2018. Conformément à l'arrêté triennal du 29 juillet 2019 fixant le montant des autorisations spéciales d'absences et des décharges de service au ministère des armées, ils s'élèvent, au titre de la première année d'application, à 375 équivalents temps plein (ETP).

Répartition des ETP utilisés, par organisation syndicale

En ETP

	ETP UTILISÉS SOUS FORME DE DAS*	ETP UTILISÉS SOUS FORME DE CRÉDITS D'HEURES	TOTAL ETP UTILISÉS
CFDT	85	18	103
FO	78	26	104
UNSA	60	12	72
CGT	57	13	70
CGC	11	1	12
CFTC	14	0	14
TOTAL	305	70	375

Source: DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ: ensemble des ETP utilisés par les organisations syndicales ayant obtenu des suffrages lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018, pour la désignation des représentants du personnel au CTM.

Lecture: en 2019, 85 ETP ont été utilisés par la CFDT sous forme de décharges d'activité de service.

* DAS: décharges d'activité de service.

Les moyens matériels octroyés aux différentes organisations syndicales (locaux, équipements des bureaux, etc.) sont attribués au niveau des organismes du ministère comprenant au moins 50 agents civils. Ils sont rattachés au budget spécifique de chaque organisme.

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

9.1.2.3 – Les mouvements de grève

En 2019 le ministère des armées a enregistré 28 mouvements de grève, donnant lieu à l'enregistrement d'au moins un gréviste :

- 27 mouvements de portée nationale, avec une participation des organisations syndicales ministérielles ;
- 1 mouvement de portée ministérielle ou locale.

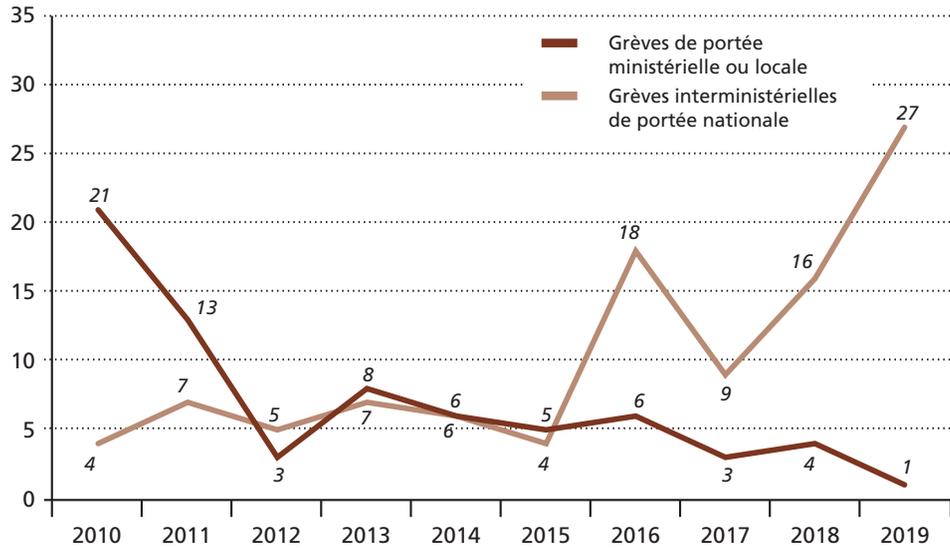
Au total, 12 981 journées de travail ont été perdues pour fait de grève en 2019.

Les mouvements intervenus au cours de l'année 2019 ont majoritairement traité, au niveau national, de revendications sur :

- la loi relative à la transformation de la fonction publique avec notamment la réforme du statut général des fonctionnaires et l'accroissement du recours aux contractuels ;
- la défense du service public ;
- les orientations générales du gouvernement ;
- le pouvoir d'achat des agents de la fonction publique ;
- le gel du point d'indice ;
- le projet de loi sur la réforme des retraites.

Le mouvement local a eu lieu sur l'île de la Réunion à l'occasion du déplacement du Président de la République.

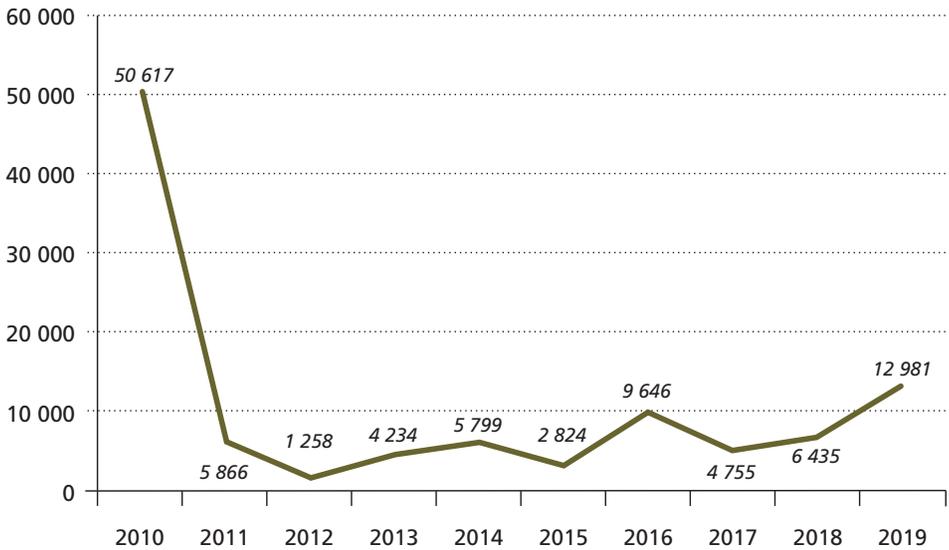
Évolution du nombre de grèves sur 10 ans



Source : DRHMD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des grèves du personnel civil du ministère des armées entre 2010 et 2019.

Évolution du nombre de journées perdues pour fait de grève sur 10 ans



Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des journées perdues pour fait de grève du personnel civil du ministère des armées entre 2010 et 2019.

9.2 — LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

9.2.1 – Les instances de concertation pour le personnel militaire en matière de prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels du personnel militaire s'articule autour de deux types d'instance :

- la commission interarmées de prévention (CIP) au niveau ministériel ;
- les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA) au sein des unités formant corps.

9.2.1.1 – La commission interarmées de prévention

Son rôle

La CIP ⁽¹⁰⁾ examine toutes les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail du personnel militaire du ministère des armées à l'exception des activités à caractère opérationnel ou d'entraînement au combat. À ce titre, elle est consultée par la ministre sur la politique à mettre en œuvre en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Elle effectue également des études relatives à la prévention des risques professionnels et est systématiquement consultée sur tous les projets de réglementation générale.

(10) Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 et arrêté du 3 janvier 1986 modifié relatif à la commission interarmées de prévention du ministère des armées.

Son organisation et son fonctionnement

Elle se réunit trois fois par an, sous la présidence du chef d'état-major des armées (CEMA). Elle se compose de représentants des états-majors d'armée, de la direction générale de l'armement (DGA), du secrétariat général pour l'administration (SGA), du service de santé des armées (SSA), du service des essences des armées (SEA), de la direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information (DIRISI) et du personnel militaire. Les représentants du personnel sont désignés par les états-majors parmi les militaires en activité, membres des CCHPA.

Répartition des représentants du personnel militaire à la CIP, par sexe

En effectifs physiques

CIP	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	1	2	3
HOMMES	8	7	15
TOTAL	9	9	18

Source : DRHMD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des représentants du personnel militaire à la CIP en 2019.

Lecture : en 2019, 1 femme militaire siège à la CIP en qualité de titulaire.

Ses activités

En 2019, la CIP s'est réunie à trois reprises : le 10 mai, le 11 septembre, le 28 novembre.

Elle a traité :

- de points transverses au personnel militaire et civil, tels que :**
 - le projet d'arrêté relatif aux modalités d'application des règles concernant les interventions des entreprises extérieures et les opérations de bâtiment et génie civil dans un organisme du ministère des armées ;
 - le projet d'arrêté relatif à la protection contre les risques d'incendie et de panique et à l'accessibilité dans les établissements relevant du ministère des armées ;
 - le projet d'arrêté relatif à la mise en œuvre de la réglementation prévue par les articles R.111-19-61 à R.111-19-63 du Code de la construction et de l'habitation, aux bâtiments relevant du ministère des armées ;
 - le projet d'instruction relative aux modalités de désignation et au niveau de formation de la personne compétente en prévention des risques électromagnétiques ;
 - les orientations ministérielles SST 2020-2023 ;
 - le bilan 2018 des formations relatives à la SST ;
 - les rapports annuels faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au ministère des armées au titre des années 2017 et 2018.
- de points spécifiques au personnel militaire, tels que :**
 - les statistiques de l'année 2018 relatives aux accidents en service du personnel militaire ⁽¹¹⁾ ;
 - le bilan annuel du fonctionnement de la médecine de prévention au titre de l'année 2018 au profit du personnel militaire des forces armées et formations rattachées.

(11) Les statistiques des accidents en service du personnel militaire sont élaborées conformément à l'instruction n° 1807 DEF/EMA/OL/2 du 18 octobre 1993.

9.2.1.2 – Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents

Leur rôle

Les CCHPA ⁽¹²⁾ sont compétentes pour analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les militaires et pour effectuer des visites dans l'organisme au titre duquel elles sont constituées.

Elles contribuent également à la promotion de la prévention des risques professionnels et proposent toutes mesures permettant l'instruction et le perfectionnement du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité du travail. Elles peuvent aussi être consultées sur de nombreuses questions en matière de SST par les militaires via leurs représentants.

Leur organisation et leur fonctionnement

Les CCHPA sont constituées dans toute unité formant corps ou organisme militaire assimilé comptant plus de 50 militaires, soit 661 CCHPA.

Concernant cette instance, le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail introduit deux dispositions particulières, qui permettent :

- de mettre en place une CCHPA commune pour plusieurs organismes ou antennes d'organisme dont les activités ou la nature des risques professionnels sont similaires ;
- d'instaurer une CCHPA spéciale pour des organismes comptant moins de 50 militaires, compte tenu de la nature de ses activités ou des risques professionnels associés.

Les CCHPA se réunissent quatre fois par an à l'initiative du chef d'organisme d'implantation ou, exceptionnellement, à la suite de tout accident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Les CCHPA de chaque organisme sont présidées par le chef d'organisme et comprennent le chargé de prévention des risques professionnels, le médecin de prévention du personnel militaire, des membres représentant le commandement, désignés par le président, et des membres représentant le personnel militaire. Ces derniers sont désignés par tirage au sort parmi des volontaires ou, à défaut, parmi la totalité du personnel militaire de l'organisme. La représentation doit tenir compte de la répartition par catégorie du personnel militaire affecté au sein de l'organisme.

(12) Les CCHPA sont régies par l'arrêté du 8 mars 1999 relatif aux commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents pour les militaires.

Répartition des représentants du personnel militaire aux CCHPA, par sexe

En effectifs physiques

CCHPA	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	731	852	1 583
HOMMES	1 705	1 584	3 289
TOTAL	2 436	2 436	4 872

Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des représentants du personnel militaire aux CCHPA en 2019.

Lecture : en 2019, 731 femmes siègent en qualité de titulaire aux CCHPA.

9.2.2 – Les instances de dialogue social du personnel civil en matière de prévention des risques professionnels

La Commission centrale de prévention (CCP) de niveau ministériel et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), rattachés aux comités techniques, constituent les instances de dialogue social du personnel civil en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

9.2.2.1 – La commission centrale de prévention

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel est dénommé au ministère des armées « Commission centrale de prévention » (CCP) ⁽¹³⁾.

Son rôle

La CCP examine toutes les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail du personnel civil, notamment :

- la politique ministérielle en matière de SST ;
- les projets de réglementation générale sur la SST ;
- le fonctionnement de la médecine de prévention ;
- les statistiques relatives aux accidents du travail, de trajet et aux maladies professionnelles.

Son organisation et son fonctionnement

Cette commission se réunit trois fois par an sous la présidence de la Secrétaire générale pour l'administration. Elle est composée de représentants du SGA et de la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), de conseillers de prévention de l'état-major des armées (EMA), de la DGA, du coordonnateur national de la médecine de prévention du ministère des armées, du chef de l'inspection du travail dans les armées, de l'inspecteur du personnel civil du ministère des armées et de dix représentants titulaires du personnel civil dont la répartition par organisation syndicale est fixée par arrêté.

(13) La CCP est régie par les dispositions du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère des armées et de l'arrêté du 19 décembre 2018 portant création de la commission centrale de prévention du ministère de la défense.

Répartition des représentants du personnel civil à la CCP, par sexe

En effectifs physiques

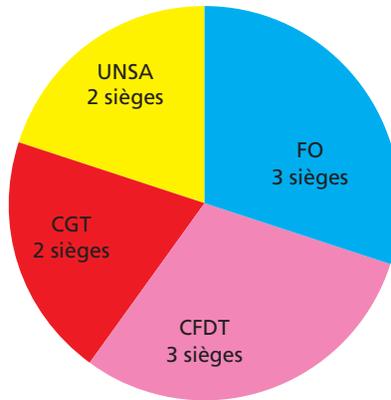
CCP	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	2	1	3
HOMMES	8	9	17
TOTAL	10	10	20

Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des représentants du personnel civil à la CCP en 2019.

Lecture : en 2019, 2 femmes civiles siègent en qualité de titulaire à la CCP.

Répartition des sièges à la CCP, par organisation syndicale



Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des sièges de représentants du personnel civil (titulaires ou suppléants) à la CCP en 2019.

Lecture : en 2019, la CFDT dispose de 3 sièges à la CCP.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Ses activités

En 2019, la CCP s'est réunie 3 fois : les 4 avril, 28 juin et 21 novembre. Outre les sujets transverses relatifs à l'ensemble du personnel militaire et civil également mis à l'ordre du jour de la CIP (cf. partie 9.2.1.1), des sujets relatifs au personnel civil ont été abordés, sous la forme :

- d'examen de projets de textes (dont plusieurs ont également été présentés en CIP) :
 - arrêté relatif au champ d'application et à la définition des activités pyrotechniques se déroulant lors de l'armement et du désarmement des plates-formes de combat et des unités de combat au titre de l'exclusion visée à l'article R.4462-1 du Code du travail relatif à la prévention du risque pyrotechnique ;
 - instruction relative aux modalités de désignation et au niveau de formation de la personne compétente en prévention des risques électromagnétiques ;
 - arrêté fixant la liste des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficiant d'une majoration du contingent annuel d'autorisations d'absence ;
 - arrêté relatif aux modalités d'application des règles relatives aux interventions des entreprises extérieures et aux opérations de bâtiment et génie civil dans un organisme du ministère de la défense ;
 - arrêté relatif à la protection contre les risques d'incendie et de panique et à l'accessibilité dans les établissements relevant du ministère des armées ;
 - arrêté relatif à la mise en œuvre de la réglementation prévue par les articles R.111-19-61 à R.111-19-63 du Code de la construction et de l'habitation, aux bâtiments relevant du ministère de la défense ;
 - orientations ministérielles en matière de SST 2020-2023 et plan d'action 2020 ;
- de bilans et communications sur :
 - les statistiques d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles au titre de l'année 2017 et de l'année 2018 ;
 - les bilans de la mise en œuvre du suivi médical post-professionnel au titre de l'année 2017 et de l'année 2018 ;
 - les rapports annuels sur la médecine de prévention au titre de l'année 2017 et de l'année 2018 ;
 - les rapports annuels faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au ministère de la défense au titre de l'année 2017 et de l'année 2018 ;
 - le plan handicap 2016-2018 ;
 - le bilan de la cellule Thémis au titre de l'année 2018 ;
 - la mise en œuvre du décret relatif à l'accessibilité des établissements recevant du public (ERP) du ministère ;
 - la présentation des travaux en cours relatifs aux fiches emploi-nuisances (FEN) ;
 - les conférences à l'attention des membres de la CCP et de la CIP ;
- de points de situation sur :
 - les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail issus des élections du 6 décembre 2018 ;
 - les groupes de travail relatifs à la charge de travail des chargés de prévention des risques professionnels ;
 - la procédure de dépôt des demandes de protocoles transactionnels au titre de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité amiante (ASCAA) et à la jurisprudence de la Cour de cassation relative au préjudice d'anxiété ;
 - les modalités de désignation et de fonctionnement des secrétariats du CHSCT ;
 - les évolutions des instances de concertation dans le cadre de la transformation de la fonction publique : comité social d'administration et formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

9.2.2.2 – Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les CHSCT sont des instances consultatives, spécialisées dans l'examen des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail du personnel civil. Ils apportent leur concours aux comités techniques.

À la suite des élections professionnelles du 6 décembre 2018, les CHSCT ont été renouvelés au cours de l'année 2019. Les données du bilan social relatives aux CHSCT concernent l'année 2019, cependant certaines données ont été recueillies au 31 décembre 2018 car elles n'ont pas pu être collectées au titre de 2019, auprès de CHSCT recomposés.

Leur rôle

Les CHSCT procèdent à l'analyse des risques professionnels, contribuent à la promotion de la prévention des risques professionnels et suggèrent toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail.

Leur organisation et leur fonctionnement

Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail fixe l'architecture des CHSCT au ministère des armées.

Le CHSCT d'administration centrale, les CHSCT de réseaux et les CHSCT de base de défense se réunissent au moins trois fois par an. Les CHSCT locaux et spéciaux quant à eux, se réunissent au moins quatre fois par an, à l'initiative de leur président. La cartographie des CHSCT repose sur une logique d'emprise permettant une plus grande proximité de ces instances vis-à-vis du personnel.

Les règles relatives aux attributions et au fonctionnement des CHSCT sont communes à l'ensemble des départements ministériels.

À la suite des élections professionnelles du 6 décembre 2018, 378 CHSCT ont été constitués ou renouvelés en 2019 dans leur composition :

- 365 CHSCT au sein du ministère des armées ;
- 13 au sein des établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle du ministère des armées.

Ils ont tenu 933 réunions au cours de l'année 2018 ⁽¹⁴⁾. Les membres des CHSCT bénéficient, pour l'exercice de certaines de leurs missions, d'un contingent annuel d'autorisations d'absence spécifique fixé en jours par décret ⁽¹⁵⁾. Ce contingent est majoré, par arrêté interministériel, pour 156 CHSCT présentant des risques particuliers ou ayant une couverture géographique importante.

(14) Le Bilan social 2018 mentionnait 1 128 réunions des CHSCT au cours de l'année 2018, or elles concernaient l'année 2017.

(15) Décret n° 2014-1255 du 27 octobre 2014 pris en application de l'article 75-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

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

Répartition des représentants du personnel civil dans les CHSCT, par sexe

En %

CHSCT	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	22	27	24
HOMMES	78	73	76
TOTAL	100	100	100

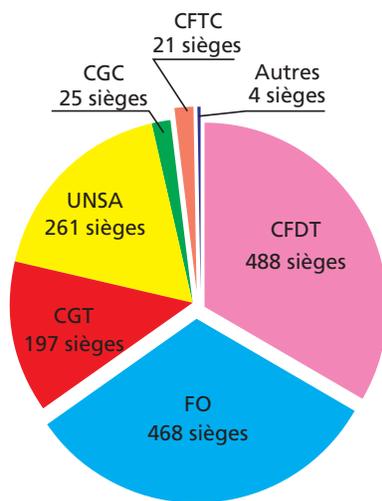
Source : DRH/MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des représentants du personnel civil sur 222 CHSCT sur les 378 constitués fin 2018, selon la répartition des suffrages à l'issue des élections du 6 décembre 2018.

Lecture : au 31 décembre 2018, 22 % des représentants du personnel civil titulaire au sein des CHSCT sont des femmes.

NB : les données des CHSCT sur l'année 2019 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec les échéances de publication du bilan social 2019. Le tableau ci-dessus s'appuie sur l'enquête annuelle de la DGAFP au titre de l'année 2018, à laquelle seuls 222 CHSCT ont répondu. Ce tableau ne permet donc pas de ventiler l'ensemble des effectifs des CHSCT par sexe. Le périmètre des 222 CHSCT compte 852 titulaires (186 femmes et 666 hommes) et 777 suppléants (211 femmes et 566 hommes).

Répartition des sièges aux CHSCT, par organisation syndicale



Source : DRH/MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des sièges de représentants du personnel civil (titulaires ou suppléants) aux CHSCT en 2019, selon la répartition issue des élections du 6 décembre 2018.

Lecture : en 2019, la CFDT dispose de 488 sièges de titulaires aux CHSCT.

L'organisation des CHSCT est maintenue jusqu'aux prochaines élections professionnelles, en 2022. À l'issue de ce suffrage, ils seront fusionnés avec les CT et seront remplacés par les comités sociaux d'administration (CSA), prévus par la loi de transformation de la fonction publique. Des formations spécialisées compétentes en matière de santé et sécurité au travail seront instituées auprès des CSA.

9.3 — LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS L'ACTION SOCIALE

Les instances de concertation relatives à l'action sociale sont communes au personnel militaire et au personnel civil. Elles comprennent :

- le conseil central de l'action sociale (CCAS) au niveau central ;
- les comités sociaux (CS) à l'échelon local.

9.3.1 — Le conseil central de l'action sociale

9.3.1.1 — Son rôle

Le CCAS, instance nationale de concertation, a pour mission :

- d'élaborer la politique d'action sociale des armées en associant les représentants du personnel, militaire et civil, comme les principales autorités du ministère ;
- de délibérer sur les orientations à apporter en matière d'action sociale ;
- de donner son avis sur le budget de l'action sociale, sur les projets de textes qui lui sont présentés, sur les projets de conventions pluriannuelles relatifs aux objectifs de l'Institution de gestion sociale des armées (IGESA).

Deux de ses membres siègent au conseil de gestion de l'IGESA.

9.3.1.2 — Son organisation et son fonctionnement

Le CCAS est présidé par le ministre des armées ou son représentant. Il est composé de représentants de l'administration et de représentants du personnel militaire (représentants du ministère des armées, de la gendarmerie nationale et du CSFM) et civil (désignés par les organisations syndicales au prorata des résultats de vote au comité technique ministériel). Il est renouvelé tous les quatre ans.

Des représentants des retraités militaires, des retraités civils et des mutuelles référencées par le ministère siègent également au sein du CCAS avec voix consultative.

Répartition des représentants du personnel militaire et civil au CCAS, par sexe

En effectifs physiques

STATUT		TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
MILITAIRES	FEMMES	12	6	18
	HOMMES	20	26	46
	S/TOTAL	32	32	64
CIVILS	FEMMES	3	5	8
	HOMMES	5	3	8
	S/TOTAL	8	8	16
TOTAL	FEMMES	15	11	26
	HOMMES	25	29	54
	S/TOTAL	40	40	80

Source : DRHMD/SA2P/AS.

Champ : ensemble des représentants du personnel militaire et civil au CCAS en 2019.

Lecture : en 2019, 12 femmes militaires siègent au CCAS en qualité de titulaire.

9.3.1.3 — Ses activités

Le CCAS s'est réuni à deux reprises en 2019 (le 26 juin et le 4 décembre 2019), sous la présidence de la Secrétaire générale pour l'administration. Plusieurs projets de textes relatifs à l'organisation du CCAS ont été étudiés ainsi que des sujets variés, dont les principaux sont :

- le suivi du plan famille et notamment, la circulaire sur l'aide au parent exerçant un droit de visite et d'hébergement au profit de son ou ses enfants à la suite d'une séparation du couple (APDVH) et la circulaire relative à la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD) ;
- le budget de l'action sociale des armées pour 2020 ;
- le contrat d'objectifs et de performance (COP) 2020-2024 de l'IGESA.

9.3.2 — Les comités sociaux

9.3.2.1 — Leur rôle

Les comités sociaux (CS) constituent des instances locales de concertation. Ils relayent les besoins exprimés par les ressortissants et formulent des propositions au profit du CCAS. Ils se prononcent également, en commission restreinte, sur l'attribution de secours aux ressortissants et participent, le cas échéant, aux décisions d'attribution des prêts sociaux. Enfin, ils mettent en place des actions de cohésion et votent, sous la présidence du commandant de base de défense (COMBdD), l'affectation des crédits actions sociales communautaires et culturelles (ASCC).

9.3.2.2 — Leur organisation et leur fonctionnement

En 2019, les 80 comités sociaux (70 en métropole et 10 en outre-mer et étranger) ont été renouvelés pour quatre ans. Présidés par les COMBdD (ou leurs représentants), ou par des chefs d'organisme, ils sont composés de représentants du personnel militaire (désignés), du personnel civil (élu) et des retraités.

Les comités sociaux associent le personnel en activité et les retraités pour élaborer et mettre en œuvre la politique d'action sociale.

Pour mémoire, la gendarmerie nationale dispose de 32 comités sociaux dont elle assure en propre le fonctionnement et la réglementation.

9.4 — LES COMMISSIONS SPÉCIALISÉES SUR LES MESURES INDIVIDUELLES DU PERSONNEL CIVIL

9.4.1 — Leur rôle

En ce qui concerne les mesures individuelles relatives au personnel civil, le ministère des armées dispose :

- de commissions administratives paritaires centrales (CAPC) compétentes à l'égard de chacun de ses corps de fonctionnaires ;
- de commissions administratives paritaires locales (CAPL) compétentes à l'égard de certains corps de fonctionnaires, conformément à l'arrêté du 30 mai 2011 modifié ;
- d'une commission consultative paritaire unique (CCPU) compétente à l'égard des agents non titulaires dont les contrats sont passés en référence au décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949, de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 mars 2000 ou de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée ;
- d'une commission paritaire spécifique des ingénieurs, cadres technico-commerciaux (ICT) et techniciens, cadres technico-commerciaux (TCT) de la direction générale de l'armement (CPSICT/DGA), placée auprès du directeur des ressources humaines de la DGA ;
- de commissions d'avancement des personnels à statut ouvrier (CAPSO), placées principalement auprès des centres de gestion ⁽¹⁶⁾.

(16) Il n'existe aucune commission d'avancement au niveau national pour les ouvriers de l'État.

9.4.2 — L'organisation et le fonctionnement

9.4.2.1 — Pour les titulaires

Instances de concertation entre l'administration et les représentants du personnel sur les décisions d'ordre individuel ou collectif intéressant le personnel civil, les commissions paritaires émettent des avis consultatifs dans des domaines fixés par leur arrêté constitutif. Elles sont réunies au moins deux fois par an.

Les commissions administratives paritaires centrales (CAPC) traitent notamment des promotions de corps, des sanctions disciplinaires de niveaux III et IV et des refus de titularisation pour toutes les catégories de personnel.

Pour les corps de catégorie A, elles sont également compétentes pour les avancements de grade, les recours sur le compte rendu d'entretien professionnel et les sanctions disciplinaires de niveau II. Pour les corps de catégorie B et C, des commissions administratives paritaires locales (CAPL) ont été créées et sont présidées par les directeurs des centres ministériels de gestion (CMG), le directeur du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC) et le directeur de la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) (pour les corps des secrétaires administratifs et d'adjoints administratifs). Elles sont notamment compétentes en matière d'avancement de grade, de recours sur le compte rendu d'entretien professionnel et de discipline (pour les sanctions de niveau II).

Les compétences des CAP vont progressivement évoluer à partir du 1^{er} janvier 2020, et jusqu'en 2022 lors des prochaines élections professionnelles. Leur organisation sera alors également modifiée, conformément à ce que prévoit la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

9.4.2.2 — Pour les non titulaires

Pour les agents non titulaires (hors ICT et TCT), les commissions consultatives paritaires (CCP) sont obligatoirement saisies lors d'un licenciement ou d'une sanction disciplinaire supérieure au blâme ou à l'avertissement ainsi que sur les décisions refusant l'autorisation de télétravail. Elles peuvent également être saisies sur des recours en matière d'évaluation ou de refus de formation, de temps partiel. Pour les agents non titulaires dont les contrats sont passés en référence au décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 ou de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 mars 2000, la commission consultative paritaire unifiée (CCPU) est consultée sur les avancements de catégorie et d'échelon.

La Commission paritaire spécifique (CPS) des ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens de la DGA est prévue par l'arrêté du 20 novembre 2014 modifié par l'arrêté du 5 juin 2018. Ce dernier est intervenu pour tenir compte de la réforme des instances de concertation dans la fonction publique sur le nombre de participants et sur la proportion minimale de femmes, à hauteur de 40 % pour la représentation de l'administration.

La CPS est organisée autour de 2 collègues, celui des ICT et TCT.

Conformément à ses statuts, la CPS se réunit pour examiner :

- les changements de position et de coefficients ;
- les recours contre les notations et les rémunérations ;
- les licenciements pour inaptitude physique.

9.4.2.3 — Pour les ouvriers de l'État

La création des commissions d'avancement des personnels à statut ouvrier

Dans le cadre des chantiers de modernisation du statut d'ouvrier de l'État du ministère des armées, la DRH-MD a rénové la procédure d'avancement applicable aux personnels à statut ouvrier, réforme qui a donné lieu également à une refonte des commissions d'avancement compétentes dans le domaine de l'avancement de ces agents.

Le nouveau dispositif, défini par arrêté du 25 avril 2018, a été mis en place lors de la campagne d'avancement de l'année 2019. Il relève le niveau territorial des commissions d'avancement qui sont désormais placées auprès des CMG et du SPAC et non plus auprès des bases de défense.

Les commissions d'avancement du personnel à statut ouvrier (CAPSO) sont constituées par employeur ou groupe d'employeurs.

Le rôle des représentants des employeurs (autorité territoriale d'emploi ou ATE) a été renforcé.

Les CAPSO sont désormais compétentes à l'égard des trois catégories de personnels à statut ouvrier qui sont réparties dans trois collèges distincts (ouvriers de l'État, chefs d'équipe et techniciens à statut ouvrier) au sein de chaque commission ; la présidence des CAPSO est assurée par le directeur du CMG ou le chef du SPAC.

À l'issue de la CAPSO, il appartient au directeur du CMG concerné ou au chef du SPAC qui ont reçu délégation de pouvoir de la ministre, de prendre les décisions individuelles d'avancement ou de nomination.

Les CAPSO sont chargées d'émettre des avis sur les propositions nominatives de l'administration concernant le passage à l'échelon au choix ou au groupe supérieur au choix, sur les candidatures aux essais professionnels d'avancement, les candidatures aux formations qualifiantes, les changements de catégorie, les changements de profession et les nominations en qualité de chef d'équipe.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

9.4.3 — La représentation du personnel civil au sein des CAP, des CCP et des CAPSO

Répartition du nombre de représentants appelés à siéger pour l'ensemble des CAP par catégorie et par sexe et du nombre de réunions en 2019

	NOMBRE DE CAP concernées*	RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS									NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2019**
		TITULAIRES			SUPPLÉANTS			TOTAL			
		F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	
CAT. A ET A+	9	13	20	33	17	16	33	30	36	66	21
CAT. B	19	46	67	113	44	69	113	90	136	226	41
CAT. C	19	56	54	110	59	50	109	115	104	219	42
TOTAL	47	115	141	256	120	135	255	235	276	511	104

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des représentants du personnel siégeant aux CAP, en 2019, selon la répartition issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Lecture : en 2019, les 9 CAP du corps des fonctionnaires de catégorie A ou A+ se sont réunies 21 fois.

* Centrales et locales pour chaque corps.

** Hors réunions des CAP siégeant en conseil de discipline.

Répartition des représentants appelés à siéger pour l'ensemble des CCP, par sexe, et nombre de réunions tenues en 2019

	NOMBRE DE CCP concernées	RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS									NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2019
		TITULAIRES			SUPPLÉANTS			TOTAL			
		F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	
CCPU	1	6	4	10	6	4	10	12	8	20	3
CPSICT	2	0	5	5	3	2	5	3	7	10	5
TOTAL	3	6	9	15	9	6	15	15	15	30	8

Source : DRH-MD/SRHC/GPC et DGA/DRH/SDGS/OAC.

Champ : ensemble des représentants du personnel siégeant aux CCP et CPSICT en 2019 selon la répartition issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Lecture : en 2019, la CCPU s'est réunie 3 fois.

NB : **CCPU** : Commission consultative paritaire unifiée; **CPSICT/DGA** : Commission paritaire spécifique des ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens technico-commerciaux de la DGA.

Répartition des représentants appelés à siéger pour l'ensemble des commissions d'avancement des personnels à statut ouvrier (CAPSO), par catégorie et par sexe, et nombre de réunions tenues en 2019

	NOMBRE DE CAPSO concernées	RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS									NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2019
		TITULAIRES			SUPPLÉANTS			TOTAL			
		F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	
OUVRIERS	33	32	145	177	32	145	177	64	290	354	38
CHEFS D'ÉQUIPE		0	64	64	9	55	64	9	119	128	
TSO		5	31	36	4	31	35	9	62	71	
TOTAL	33	37	240	277	45	231	276	82	471	553	38

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des représentants du personnel siégeant aux commissions d'avancement des personnels à statut ouvrier, au 31 décembre 2019.

Lecture : en 2019, 32 femmes ouvriers siègent aux CAPSO en qualité de titulaire.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve



DICoD / © A. Thomas-Trophime / DICOD

Chapitre 10

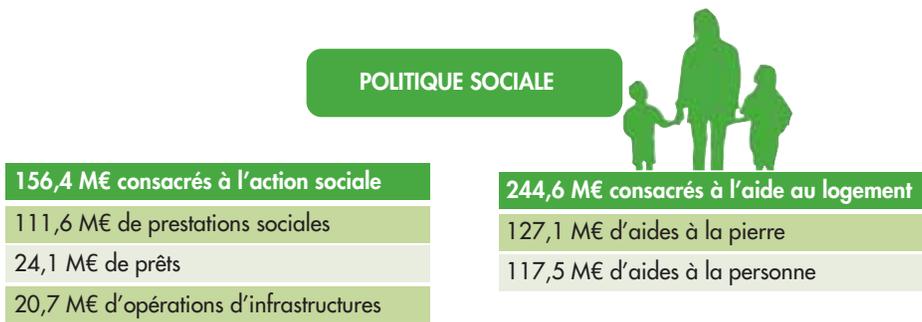
LA POLITIQUE SOCIALE

La politique sociale ministérielle vise à améliorer les conditions de vie du personnel, militaire et civil, et de sa famille. Elle comprend deux volets complémentaires :

- l'action sociale, au travers de prestations sociales, de prêts et d'opérations d'infrastructure ;
- l'aide au logement, par le biais d'aides à la pierre et à la personne.

L'action sociale – L'aide au logement

L'essentiel



Faits marquants

- La totalité des actions du plan famille sont engagées
- Des efforts financiers particuliers sont réalisés en faveur de la garde d'enfants
- Le dispositif de prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD) en faveur des militaires en OPEX et de leur famille ainsi que la prestation éducation sont améliorés



LE « PLAN FAMILLE »

Le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires, dénommé plan famille, a été lancé par le ministre des armées en octobre 2017. Il vise une meilleure conciliation d'un engagement professionnel exigeant avec une vie familiale épanouie. La famille est placée au centre des priorités.

Les axes du plan famille visent à :

- mieux prendre en compte les absences opérationnelles ;
- faciliter l'intégration des familles dans la communauté Défense ;
- mieux vivre la mobilité ;
- améliorer les conditions de logement familial et favoriser l'accession à la propriété ;
- faciliter l'accès des familles à l'accompagnement social du ministère et améliorer les conditions d'hébergement et de vie des célibataires, y compris géographiques.

La totalité des 48 actions sont engagées. Parmi elles, 23 ont été réalisées et sont pleinement effectives. Les avancées du plan famille en 2019 sont marquées par des réussites significatives et concrètes telles que :

- des actions en faveur de la petite enfance : l'ouverture de la micro-crèche de Pamiers, 63 nouvelles réservations de berceaux pour arriver à un total de 938 fin 2019 et le succès de l'aide aux assistants maternels permettant de soutenir la garde des enfants de ressortissants du ministère des armées ;
- l'extension de la carte SNCF Famille aux enfants non à charge fiscale ;
- le déploiement des premiers espaces d'accès en tout temps tout lieu au soutien (ATLAS) ;
- l'atteinte de l'objectif de 80 % d'ordres de mutation édités 5 mois avant la mobilité pour les trois armées ;
- la commande de 426 logements neufs en métropole ;
- la prise en charge directe de l'alimentation dans le cadre des déplacements professionnels et le développement des restaurations alternatives à l'intérieur des sites militaires.

Par ailleurs, l'année 2019 a fait l'objet d'une très large concertation au sein des armées, à la demande de la ministre, sur l'accompagnement des familles et l'amélioration des conditions de vie des militaires. Les demandes principales d'évolution portent sur le logement, la mobilité, l'emploi du conjoint, les familles fragilisées, les gardes d'enfants en urgence et une meilleure adaptation aux spécificités de l'outre-mer et de l'étranger.

À partir de cette matière, l'adaptation du plan famille est poursuivie, au niveau ministériel comme dans les territoires, où les initiatives locales permettent d'agir au plus près du terrain. Ces évolutions sont également nourries par la concertation, le dialogue avec les associations et les échanges directs avec les militaires et leurs familles, organisés lors des déplacements de la ministre, de la secrétaire d'État et du directeur de projet.

10.1 — L'ACTION SOCIALE

10.1.1 — La politique d'action sociale

L'action sociale du ministère des armées intervient en complément du régime social général et de l'action sociale interministérielle. Les orientations de la politique sociale ministérielle sont proposées à la ministre des armées par la Secrétaire générale pour l'administration, en liaison avec les instances de concertation sociale (cf. chapitre 9, point 9.3).

L'action sociale du ministère des armées se présente sous forme de prestations sociales, de prêts et d'opérations d'infrastructure. Elle s'attache à plusieurs domaines : le soutien à la vie professionnelle, le soutien à la vie personnelle et familiale, les aides aux vacances et aux loisirs et le soutien du réseau social.

10.1.1.1 — Les prestations sociales

Parmi les prestations proposées, certaines relèvent de dispositifs individuels :

- prestation éducation, prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD) ;
- garde d'enfants de 0 à 6 ans, aide à l'installation des personnels de l'État.

D'autres prestations relèvent de dispositifs collectifs :

- réservations interministérielles de places en crèches ;
- dispositifs de réservation de logements et actions des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS).

Le montant consacré aux prestations sociales (hors prêts et crédits d'infrastructure) dans le budget de l'action sociale (financé sur le BOP APRH) s'élève à 111,6 M€ en 2019.

L'année 2019 est marquée par :

- l'amélioration et la simplification de la PSAD :
 - abandon de la liste des circonstances d'absence ouvrant droit et remplacement par une justification de l'absence liée à l'exécution du service ou à une hospitalisation,
 - élargissement de la prise en charge des factures (jusqu'à limitées aux services à la personne) aux travaux destinés à rétablir la jouissance décente et sécurisée de la résidence principale,
 - attribution de la PSAD à partir d'une seule demande au lieu de deux ;
- l'amélioration et la simplification de la prestation éducation :
 - éligibilité de toutes les classes préparatoires,
 - paiement des deux premières annuités d'un prêt bancaire à concurrence de 600 € par année (deux demandes à déposer au cours de deux années différentes),
 - abandon de la commission annuelle d'attribution de la prestation éducation,
 - possibilité de déposer une demande de prestation éducation entre le premier jour et le dernier jour de l'année scolaire ou universitaire concernée (pas de rétroactivité),
 - réforme du barème avec augmentation du plafond de quotient familial porté à 10000 euros ;
- l'effort apporté à l'augmentation des offres de garde d'enfant :
 - de 63 nouveaux berceaux au 31 décembre 2019, portant le total à 938,
 - ouverture le 26 août 2019 de la micro-crèche « les Cam'moufflets » de Pamiers au profit du 1^{er} régiment de chasseurs parachutistes (10 places).

10.1.1.2 — Les prêts

Le ministère des armées propose différents types de prêts: les prêts d'accession à la propriété et de financement de travaux, les prêts complémentaires liés aux fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique, les prêts liés à la mobilité, les prêts personnels et des prêts sociaux. L'enveloppe totale des prêts accordés s'élève à 24,1 M€, en 2019.

10.1.1.3 — Les opérations d'infrastructure

Le budget de l'action sociale finance également des opérations d'infrastructure (travaux lourds de rénovation et/ou de construction dédiés aux établissements gérés par l'IGESA). En 2019, 20,7 M€ ont été consommés au titre de ces opérations d'infrastructure (titre 5).

Bilan de l'action sociale en 2019 par titre de dépenses et par domaine

En M€

	CRÉDITS DE PAIEMENT				TOTAL
	TITRE 2	TITRE 3	TITRE 5	TRÉSORERIE	
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	0,0	33,7	0,0	20,2	53,9
PRESTATIONS INDIVIDUELLES	0,0	17,5	0,0	0,0	17,5
PRESTATIONS COLLECTIVES	0,0	16,2	0,0	0,0	16,2
PRÊTS	0,0	0,0	0,0	20,2	20,2
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	12,2	43,8	11,3	3,9	71,2
SECOURS ET AIDES	12,2	15,7	0,0	0,0	27,9
ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX	0,0	20,0	0,0	0,0	20,0
GARDE D'ENFANTS	0,0	8,1	11,3	0,0	19,4
PRÊTS	0,0	0,0	0,0	3,9	3,9
AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS	0,0	20,0	9,4	0,0	29,4
SOUTIEN DU RÉSEAU AS	0,0	1,9	0,0	0,0	1,9
TOTAL	12,2	99,4	20,7	24,1	156,4

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

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2019, 17,5 M€ ont été consacrés à des prestations individuelles, sur des crédits de paiement de titre 3.

NB : titre 2 : dépenses de rémunération (concernent l'allocation parents d'enfants en situation de handicap (APEH) versée par les organismes liquidatifs de la rémunération);

titre 3 : dépenses de fonctionnement (concernent les prestations d'action sociale individuelles et collectives et les crédits de fonctionnement du réseau);

titre 5 : dépenses d'investissement (concernent les crédits d'infrastructure relatifs aux droits de tirage DPMA, aux crèches modulaires et la délégation de service public la Valbonne).

10.1.2 – Le réseau de l'action sociale

La sous-direction de l'action sociale (SDAS) est à la tête du réseau de l'action sociale. Au sein du service de l'accompagnement professionnel et des pensions (SA2P) de la DRH-MD, la SDAS prépare et met en œuvre les orientations ministérielles, en liaison avec le réseau de l'action sociale et l'IGESA. Elle participe à la définition de la politique générale du ministère des armées et des établissements publics placés sous sa tutelle dans le domaine social. Enfin, elle assure les relations de partenariat avec les mutuelles et les associations relevant de l'action sociale.

La SDAS exerce la fonction d'autorité centrale d'emploi à l'égard de l'ensemble des agents de la filière sociale.

En 2019, le réseau de l'action sociale comprend 629 travailleurs sociaux :

- 97 conseillers techniques de service social (CTSS) ;
- 532 assistants de service social (ASS).

Le réseau s'articule de la manière suivante :

- pour le personnel militaire et civil des armées en métropole :
 - 7 centres territoriaux de l'action sociale (CTAS) à Brest, Bordeaux, Lyon, Metz, Rennes, Saint-Germain-en-Laye et Toulon,
 - 284 antennes d'action sociale (AAS) dont 104 antennes gendarmerie,
 - 1 échelon social au pôle d'accueil social de la défense (PSAD) à Balard ;
- pour le personnel militaire et civil des armées en outre-mer : 5 centres d'action sociale d'outre-mer (CASOM) : 1 en Nouvelle-Calédonie, 1 à La Réunion-Mayotte, 1 en Guyane, 1 en Polynésie française et 1 aux Antilles ;
- pour le personnel militaire et civil des armées à l'étranger : 3 échelons sociaux interarmées (ESIA) (1 au Sénégal, 1 à Djibouti et 1 au Gabon) ainsi qu'1 échelon social à Abu Dhabi ;
- cas spécifique : le personnel blessé bénéficie de 2 échelons sociaux dans les cellules d'aide aux blessés.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

10.1.3 — Les bénéficiaires des prestations sociales

10.1.3.1 — Les ayants droit

Sous réserve des dispositions spécifiques à chaque prestation sociale, l'action sociale du ministère des armées s'exerce au profit du personnel suivant :

- les militaires de carrière ou servant en vertu d'un contrat, dans les positions d'activité, de non-activité pour raisons de santé, ou de congé parental, ainsi que leur famille ;
- les fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers de l'État en activité ou placés en position de congé parental, ainsi que leur famille ;
- les anciens militaires et civils du ministère des armées et leur famille ;
- les anciens militaires et civils du ministère des armées titulaires d'une pension d'invalidité, ainsi que leur famille ;
- les veufs et veuves d'anciens militaires et civils du ministère des armées, non remariés ;
- les orphelins à charge, au sens de la législation fiscale, des personnels mentionnés aux alinéas ci-dessus ;
- les militaires servant en qualité de volontaires dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité ;
- les retraités militaires et civils.

Le personnel civil employé et rémunéré par les établissements publics à caractère administratif (EPA) placés sous tutelle du ministère, ainsi que sa famille, bénéficient également de l'action sociale du ministère des armées, lorsqu'une convention a été conclue à cette fin. Une telle convention prévoit le remboursement par l'établissement public concerné des aides versées et détermine les modalités d'attribution des prestations sociales et d'intervention du réseau social.

10.1.3.2 — La répartition des bénéficiaires selon le type de prestations perçues

Répartition des bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestations et par tranche d'âges

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS		18/24 ANS	25/34 ANS	35/44 ANS	45/54 ANS	55 ANS ET +	TOTAL
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	14	441	755	386	39	1 635
	PRÊTS	60	536	610	321	192	1 719
S/TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		74	977	1 365	707	231	3 354
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES	3 035	7 679	15 470	7 270	5 483	38 937
	PRÊTS	151	663	818	480	204	2 316
S/TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		3 186	8 342	16 288	7 750	5 687	41 253
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	33	2 651	14 151	3 876	299	21 010
TOTAL		3 293	11 970	31 804	12 333	6 217	65 617

Source: IGESA.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture: en 2019, 14 ayants droit âgés de 18 à 24 ans ont bénéficié de prestations d'actions sociales au titre du soutien à la vie professionnelle.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestations et par statut

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS		MILITAIRES	CIVILS	NON RENSEIGNÉS*	TOTAL
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	682	17	936	1 635
	PRÊTS	1 369	328	22	1 719
S/TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		2 051	345	958	3 354
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES	11 282	2 661	24 994	38 937
	PRÊTS	1 624	637	55	2 316
S/TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		12 906	3 298	25 049	41 253
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	15 115	2 429	3 466	21 010
TOTAL		30 072	6 072	29 473	65 617

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2019, 682 militaires ont bénéficié de prestations d'actions sociales au titre du soutien à la vie professionnelle.

* Actions pour lesquelles l'IGESA ne dispose pas des informations permettant de faire la distinction selon le statut des bénéficiaires. Sont également inclus dans cette colonne : les non-ressortissants du ministère, le personnel employé par l'IGESA, les agents d'établissements conventionnés et les élèves des lycées militaires.

Répartition des militaires bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestations et par catégorie

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS		MILITAIRES				TOTAL
		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	PENSIONNÉS	
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	176	441	65	-	682
	PRÊTS	295	796	278	-	1 369
S/TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		471	1 237	343	-	2 051
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES	860	7 750	2 672	-	11 282
	PRÊTS	171	788	664	1	1 624
S/TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		1 031	8 538	3 336	1	12 906
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	1 910	9 840	3 365	-	15 115
TOTAL		3 412	19 615	7 044	1	30 072

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire bénéficiaire.

Lecture : en 2019, 176 officiers ont bénéficié de prestations d'actions sociales au titre du soutien à la vie professionnelle.

NB : aucun volontaire n'a bénéficié de prestation en 2019.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des civils bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestations et par catégorie

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS		CIVILS					TOTAL
		CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	RETRAITÉS	
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES*	11	4	2	-	17	
	PRÊTS	49	68	65	52	94	
S/TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		128	69	54	94	345	
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES*	448	750	282	1 181	2 661	
	PRÊTS	46	105	331	116	39	
S/TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		599	1 081	398	1 220	3 298	
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES*	692	1 306	374	57	2 429	
TOTAL		1 419	2 456	826	1 371	6 072	

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel civil bénéficiaire.

Lecture : en 2019, 49 agents de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'au moins un prêt au titre du soutien à la vie professionnelle.

*Actions pour lesquelles l'IGESA ne dispose pas des informations permettant de faire la distinction selon toutes les catégories des bénéficiaires.

10.1.4 – Les prestations de l'action sociale

L'effort engagé depuis 2017 par le ministère des armées en faveur du soutien à la condition militaire s'est porté en 2019 plus particulièrement sur le soutien à la vie personnelle et familiale.

10.1.4.1 – Le soutien à la vie professionnelle

Répartition des aides pour le soutien à la vie professionnelle, par type de prestations, par coût et par conditions d'attribution

TYPE DE PRESTATIONS	COÛT (M€)
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE : PRESTATIONS INDIVIDUELLES	
AIDE À LA RESTAURATION CETTE PRESTATION CONTRIBUE À RÉDUIRE LE PRIX DES REPAS SERVIS DANS LES CANTINES OU LES MESS. ELLE EST ATTRIBUÉE (1,26 € PAR REPAS) À TOUT RESSORTISSANT EN ACTIVITÉ, TITULAIRE D'UN INDICE DE RÉMUNÉRATION BRUT INFÉRIEUR OU ÉGAL À 563 ET SE RESTAURANT SUR SON LIEU DE TRAVAIL. CETTE SUBVENTION A PORTÉ SUR 4,3 MILLIONS DE REPAS EN 2019.	5,4
AIDE À LA RECONNAISSANCE D'UNE AFFECTATION CETTE PRESTATION PERMET AU CONJOINT D'UN RESSORTISSANT, AFFECTÉ OU MUTÉ, DE S'INFORMER <i>IN SITU</i> SUR SES FUTURES CONDITIONS DE VIE. L'AIDE, NON REMBOURSABLE, VARIE DE 58 € À 300 € SELON LA DURÉE ET LES CONDITIONS DE DÉPLACEMENT. ELLE A ÉTÉ VERSÉE À 1 543 BÉNÉFICIAIRES EN 2019.	0,3
ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES RESTRUCTURATIONS DEUX PRESTATIONS PERMETTENT D'ACCOMPAGNER LES RESSORTISSANTS DU MINISTÈRE CONCERNÉS PAR UNE MESURE DE RESTRUCTURATION : - L'AIDE À L'ACQUISITION D'UN NOUVEAU LOGEMENT PERMET, DANS LA LIMITE DE 8 000 €, DE COMPENSER LA DIFFÉRENCE ENTRE LE PRIX DE VENTE DE L'ANCIEN LOGEMENT ET LE PRIX D'ACHAT D'UN NOUVEAU LOGEMENT ; - L'AIDE FINANCIÈRE À LA LOCATION EST DESTINÉE À PRENDRE EN CHARGE LA DIFFÉRENCE ENTRE LE LOYER DE L'ANCIENNE RÉSIDENCE ET LE NOUVEAU LOYER, PLUS ÉLEVÉ, PENDANT SIX MOIS (MAJORATIONS D'INDEMNITÉS POUR CHARGES MILITAIRES DÉDUITES).	0,2
AIDE À L'EMPLOI DU PERSONNEL HANDICAPÉ (VOIR CHAP. 3) CETTE AIDE PERMET D'AMÉNAGER DES POSTES OUVERTS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, D'APPORTER UNE AIDE MATÉRIELLE (ORTHÈSE, TRANSPORT...) OU UN ACCOMPAGNEMENT (PSYCHIQUE, INTERPRÈTE EN LANGUE DES SIGNES...).	1,5
PARTICIPATION À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE LE MINISTÈRE DES ARMÉES A PROCÉDÉ EN 2019 AU VERSEMENT D'ACOMPTES AUPRÈS DES MUTUELLES RÉFÉRENCÉES AFIN DE PARTICIPER À LA COUVERTURE SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DE SES RESSORTISSANTS. IL CONSACRE : 4,9 M€ À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ UNEO ; 2,5 M€ À LA COMPLÉMENTAIRE HARMONIE FP, 0,3 M€ À INTÉRIALE ET 2,3 M€ À FORTEGO (DONT 1,1 M€ À MCDEF).	10,0
AUTRES REMBOURSEMENTS DE FRAIS POUR RAISON DE SERVICE (RFRS) ET AIDE FINANCIÈRE ACCORDÉE AUX FAMILLES DE BLESSÉS HOSPITALISÉS (AFBH).	0,1
SOUS-TOTAL PRESTATIONS INDIVIDUELLES	17,5

...

Efficacité
ministérielleFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcentration et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

TYPE DE PRESTATIONS	Coût (M€)
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE : PRESTATIONS COLLECTIVES	
ACTIONS COMMUNAUTAIRES ET CULTURELLES CES ACTIONS SONT DÉPLOYÉES LOCALEMENT, EN FONCTION DES PRIORITÉS DÉFINIES PAR LES COMITÉS SOCIAUX. EN 2019, 5 677 PROJETS ONT ÉTÉ ACCORDÉS. CES PROJETS SONT PRINCIPALEMENT LES ARBRES DE NOËL, DES VISITES CULTURELLES, DES SORTIES DE COHÉSION, DES CONFÉRENCES.	8,0
ALLOCATIONS POUR L'AMÉLIORATION DU CADRE DE VIE EN ENCEINTE MILITAIRE CETTE PRESTATION VISE À AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE EN ENCEINTE MILITAIRE EN FINANÇANT DES PROJETS DE CRÉATION DE CYBERCAFÉS, DE ZONES D'ACTIVITÉ LUDIQUE, ETC. EN 2019, ELLE A CONDUIT AU FINANCEMENT DE 3 983 PROJETS.	5,4
ACTIONS DE PRÉVENTION CHAQUE ANNÉE, UNE PROGRAMMATION DES ACTIONS DE PRÉVENTION À MENER PAR LE RÉSEAU DES TRAVAILLEURS SOCIAUX, EST ÉLABORÉE. L'ENVELOPPE ALLOUÉE EST DESTINÉE À FINANCER LES PROJETS RELEVANT NOTAMMENT DE LA GESTION DU BUDGET FAMILIAL, DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX, DES CONDUITES À RISQUE OU DÉDIÉE AU SOUTIEN À LA PARENTALITÉ. EN 2019, ELLES ONT CONDUIT AU FINANCEMENT DE 141 ACTIONS.	0,5
SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS LE MINISTÈRE DES ARMÉES SOUTIEN LES ASSOCIATIONS À CARACTÈRE SOCIAL, DONT LES ACTIONS COMPLÈTENT LA SIENNE. EN 2019, 12 ASSOCIATIONS (FÉDÉRATION DES CLUBS DE DÉFENSE, SOLIDARITÉ DÉFENSE, ETC.) ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE SUBVENTION.	1,7
BOURSES ÉDUCATION NATIONALE CES BOURSES RÉSULTENT D'UNE CONVENTION MINARM/MINEDUC ET SONT RÉGLÉES PAR FACTURES INTERNES.	0,5
AUTRES SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE DES FAMILLES DANS LE CADRE DES SÉANCES COLLECTIVES ORGANISÉES AVANT LE DÉPART OU LE RETOUR DE MISSION ET DÉVELOPPEMENT DE L'INFORMATION SOCIALE.	0,1
SOUS-TOTAL PRESTATIONS COLLECTIVES	16,2
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE : PRÊTS	
PRÊTS D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ ET PRÊTS POUR FINANCEMENT DE TRAVAUX ATTRIBUÉS SANS CONDITION DE RESSOURCES ET SANS INTÉRÊT, CES PRÊTS SONT DESTINÉS, SOIT À L'ACQUISITION D'UN LOGEMENT, SOIT AU FINANCEMENT DE TRAVAUX. ILS PEUVENT ÊTRE ATTRIBUÉS PLUSIEURS FOIS AU COURS D'UNE CARRIÈRE. LE MONTANT MAXIMAL DU PRÊT D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ EST DE 15 000 €, REMBOURSABLE SUR UNE PÉRIODE DE 15 ANS MAXIMUM. EN 2019, 557 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS POUR L'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ (MONTANT MOYEN DE 14 897 €). LE PRÊT FINANCEMENT DE TRAVAUX PEUT ÊTRE ACCORDÉ POUR UN MONTANT MAXIMAL DE 13 000 € ET REMBOURSÉ SUR UNE PÉRIODE DE 10 ANS MAXIMUM. EN 2019, 753 PRÊTS POUR FINANCEMENT DE TRAVAUX ONT ÉTÉ DÉLIVRÉS (MONTANT MOYEN DE 10 369 €).	16,1
PRÊTS COMPLÉMENTAIRES (FONDS DE PRÉVOYANCE) CE PRÊT COMPLÉMENTAIRE A ÉTÉ CRÉÉ AU PROFIT DES PERSONNES AFFILIÉES AUX FONDS DE PRÉVOYANCE MILITAIRE ET DE L'AÉRONAUTIQUE POUR L'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ (CRÉDITS LIMITATIFS). LE MONTANT MAXIMAL DU PRÊT COMPLÉMENTAIRE EST DE 10 000 €, REMBOURSABLE SUR UNE PÉRIODE DE 15 ANS MAXIMUM. À CE TITRE, 409 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS EN 2019, POUR UN MONTANT MOYEN DE 10 000 €.	4,1
SOUS-TOTAL PRÊTS	20,2
TOTAL SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	53,9

Source : DRH/MD/SA2P/AS.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2019, 8,0 M€ ont été versés au titre des actions communautaires et culturelles.

10.1.4.2 – Le soutien à la vie personnelle et familiale

Répartition des aides pour le soutien à la vie personnelle, par type de prestations, par coût et par conditions d'attribution

TYPE DE PRESTATIONS*	COÛT (M€)
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE: SECOURS ET AIDES	
SECOURS APRÈS ÉVALUATION DE LA SITUATION PERSONNELLE PAR UN ASS, UN SECOURS PEUT ÊTRE ACCORDÉ, AUX RESSORTISSANTS DU MINISTÈRE QUI SE TROUVENT DANS UNE SITUATION CRITIQUE (PERSONNELLE, FAMILIALE OU PROFESSIONNELLE). D'UN MONTANT MAXIMAL DE 1 500 € (SAUF CAS EXCEPTIONNELS), CETTE AIDE FINANCIÈRE N'EST PAS REMBOURSABLE. EN 2019, 8 071 SECOURS ONT ÉTÉ DÉLIVRÉS.	7,2
AIDE FAMILIALE ET MÉNAGÈRE À DOMICILE L'OBJECTIF DE CETTE PRESTATION EST DE PERMETTRE LE MAINTIEN À DOMICILE DES PERSONNES ÂGÉES, MALADES OU HANDICAPÉES. L'ACTION SOCIALE VERSE À L'ORGANISME D'AIDE UNE PARTICIPATION QUI VIEN EN DÉDUCTION DE CE QUE LA FAMILLE DOIT PAYER POUR L'AIDE APPORTÉE. 1 120 PRESTATIONS DE CE TYPE ONT ÉTÉ ACCORDÉES EN 2019.	0,5
PRESTATION ÉDUCATION LA PRESTATION ÉDUCATION PERMET D'ATTRIBUER UNE AIDE FINANCIÈRE OU UNE PRISE EN CHARGE DES INTÉRÊTS DES PRÊTS ÉTUDIANTS ACCORDÉS POUR DES ÉTUDES PROFESSIONNELLES OU DES ÉTUDES TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES AVANT LE BACCALAURÉAT (CAP, BEP, BT, ETC.); DES ÉTUDES PRÉPARANT AUX DIPLÔMES PROFESSIONNELS D'AIDE-SOIGNANT ET D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE; DES ÉTUDES SUPÉRIEURES GÉNÉRALES OU TECHNIQUES APRÈS LE BACCALAURÉAT AINSI QUE LES CLASSES PRÉPARATOIRES AUX GRANDES ÉCOLES. CETTE PRESTATION EST OCTROYÉE SOUS CONDITION (QUOTIENT FAMILIAL < 10 000 €). EN 2019, 3 624 PRESTATIONS ÉDUCATION ONT ÉTÉ ACCORDÉES.	3,2
ALLOCATIONS AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS ET D'ÉTUDIANTS INFIRMES LE MINISTÈRE DES ARMÉES PROPOSE DEUX ALLOCATIONS AUX FAMILLES DE RESSORTISSANTS QUI ONT UN ENFANT HANDICAPÉ. UNE PREMIÈRE ALLOCATION EST ATTRIBUÉE AUX FAMILLES QUI ONT UN ENFANT DE MOINS DE 20 ANS GRAVEMENT HANDICAPÉ (TAUX D'INCAPACITÉ ÉGAL OU SUPÉRIEUR À 50 %) ET BÉNÉFICIAIRE DE L'ALLOCATION D'ÉDUCATION DE L'ENFANT HANDICAPÉ. SON MONTANT MENSUEL EST DE 163 € ET N'EST SOUMIS À AUCUNE CONDITION DE RESSOURCES; UNE SECONDE ALLOCATION EST DESTINÉE À PERMETTRE AUX ENFANTS ÂGÉS DE 20 À 27 ANS, ATTEINTS D'UN HANDICAP OU D'UNE AFFECTION CHRONIQUE, DE POURSUIVRE DES ÉTUDES OU UN APPRENTISSAGE. SON MONTANT MENSUEL EST DE 124 €.	12,2
PRESTATION DE SOUTIEN EN CAS D'ABSENCE PROLONGÉE DU DOMICILE (PSAD) CETTE PRESTATION EST DESTINÉE AUX FAMILLES DU PERSONNEL DU MINISTÈRE DES ARMÉES, MILITAIRE OU CIVIL, ABSENT DE LEUR FOYER, POUR PALLIER LES CONSÉQUENCES D'UN DÉPART EN MISSION OU D'UNE HOSPITALISATION D'AU MINIMUM 3 JOURS. CETTE PRESTATION A VOCATION À SOUTENIR LE CONJOINT, LE CONCUBIN OU LE PARTENAIRE LIÉ PAR UN PACTE CIVIL DE SOLIDARITÉ, RESTÉ SEUL AU DOMICILE OU, EN CAS DE FAMILLE MONOPARENTALE, LES PERSONNES FISCALEMENT À CHARGE. EN 2019, 8 128 PSAD ONT ÉTÉ ACCORDÉES.	2,5
AIDE AU PARENT EXERÇANT UN DROIT DE VISITE ET D'HÉBERGEMENT SUITE À SÉPARATION (APDVH) CETTE PRESTATION MISE EN ŒUVRE EN APPLICATION DE LA CIRCULAIRE N° 2106/ARM/SGA/DRHMD DU 16 SEPTEMBRE 2018, CONSISTE À PRENDRE EN CHARGE LES FRAIS D'HÉBERGEMENT DES RESSORTISSANTS NE POUVANT RECEVOIR LEURS ENFANTS DANS LEUR LOGEMENT DANS LE CADRE D'UN DROIT DE VISITE ET D'HÉBERGEMENT. EN 2019, 255 PRESTATIONS DE CE TYPE ONT ÉTÉ ACCORDÉES.	1,0
PRESTATION POUR LA GARDE D'ENFANTS PENDANT DES HORAIRES ATYPIQUES CETTE PRESTATION, SOUS CONDITION DE RESSOURCES, EST DESTINÉE À ATTÉNUER LE COÛT DES FRAIS DE GARDE POUR LE PERSONNEL SOUMIS À DES HORAIRES ATYPIQUES. SON MONTANT EST DE 5 € PAR HEURE DE GARDE (TAUX HORAIRE UNIQUE) POUR TOUT QUOTIENT FAMILIAL INFÉRIEUR OU ÉGAL À 15 000 €/AN. EN 2019, 985 PRESTATIONS DE CE TYPE ONT ÉTÉ ACCORDÉES.	0,2
AIDE À L'ACCUEIL PÉRISCOLAIRE DES ENFANTS EN ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE CETTE AIDE FINANCIÈRE EST DESTINÉE À COMPENSER LES DÉPENSES ENGAGÉES POUR L'ACCUEIL DES ENFANTS ÂGÉS DE PLUS DE 6 ANS ET DE MOINS DE 12 ANS PENDANT LE TEMPS PÉRISCOLAIRE. AU TITRE DE L'ANNÉE SCOLAIRE 2018-2019, 5 663 PRESTATIONS ONT ÉTÉ ACCORDÉES.	0,3

* Hors crédits d'infrastructure.

...

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

TYPE DE PRESTATIONS*	Coût (M€)
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : SECOURS ET AIDES (SUITE)	
PRESTATIONS SOCIALES LYCÉES MILITAIRES ET PLAN ÉGALITÉ DES CHANCES (PEC) CETTE PRESTATION PREND LA FORME D'UNE ALLOCATION DE MISE À NIVEAU DU TROUSSEAU ET DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT. ELLE SUIT UN DOUBLE OBJECTIF : FAVORISER L'INSERTION DES JEUNES DE MILIEUX DÉFAVORISÉS ET DÉVELOPPER DES LIENS ENTRE LES ARMÉES ET LA JEUNESSE.	0,6
RÉDUCTION DES FRAIS DE SÉJOUR EN MAISON D'ENFANTS FARE LE BUDGET DE L'ACTION SOCIALE PARTICIPE ÉGALEMENT AU FINANCEMENT DE DEUX MAISONS D'ENFANTS. CETTE PRESTATION CONSISTE À PRENDRE EN CHARGE PARTIELLEMENT LES FRAIS DE SÉJOUR EN MAISON D'ENFANTS. CES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLENENT DES ENFANTS, POUR UNE DURÉE VARIABLE, EN CAS DE NÉCESSITÉ D'ÉLOIGNEMENT TEMPORAIRE DU MILIEU FAMILIAL.	0,2
SOUS-TOTAL SECOURS ET AIDES	27,9
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX	
FONCTIONNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL POUR JEUNES ENFANTS L'IGESA GÈRE 46 ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS POUR UNE CAPACITÉ DE 1 565 PLACES. ILS ONT PERMIS, TOUT AU LONG DE L'ANNÉE D'ACCUEILLIR 2 808 ENFANTS DE RESSORTISSANTS.	15,6
FINANCEMENT DE MAISONS D'ENFANTS FARE LE BUDGET DE L'ACTION SOCIALE PARTICIPE ÉGALEMENT AU FINANCEMENT DE DEUX MAISONS D'ENFANTS FARE. L'UNE EST SITUÉE À LA ROCHE-GUYON (95) ET L'AUTRE À SATHONAY (69).	3,8
AUTRES 4 CENTRES SOCIAUX, UN CENTRE MÉDICAL, LE LYCÉE PROFESSIONNEL DE LA COLETTE (TOULON) ET LA BIBLIOTHÈQUE BALARD ONT ÉTÉ SUBVENTIONNÉS EN 2019.	0,6
SOUS-TOTAL ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX	20,0
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : GARDE D'ENFANTS	
RÉSERVATION DE BERCEAUX HORS STRUCTURES DU MINISTÈRE EN 2019, 938 BERCEAUX ONT ÉTÉ RÉSERVÉS DANS DES STRUCTURES D'ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS AUTRES QUE CELLES DU MINISTÈRE, AFIN DE DIVERSIFIER ET D'AUGMENTER LA CAPACITÉ D'ACCUEIL.	6,9
AIDE AUX ASSISTANTS MATERNELS EXERÇANT LEUR PROFESSION AU PROFIT D'ENFANTS DE RESSORTISSANTS (ASMAT) PRESTATION VISANT À INCITER LES ASSISTANTS MATERNELS À EXERCER LEUR MÉTIER AU PROFIT D'ENFANTS DE RESSORTISSANTS. CETTE PRESTATION EST MISE EN ŒUVRE À COMPTER DE LA PUBLICATION LE 21/06/2018 DE LA CIRCULAIRE 14076/ARM/SGA/DRHMD DU 31 MAI 2018. 3 789 CONVENTIONS ONT ÉTÉ SIGNÉES EN 2019.	1,2
SOUS-TOTAL GARDE D'ENFANTS	8,1
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : PRÊTS	
PRÊTS PERSONNELS DESTINÉS À APPORTER UN SOUTIEN FINANCIER PONCTUEL, CES PRÊTS SANS INTÉRÊT SONT ATTRIBUÉS AU PERSONNEL MILITAIRE ET CIVIL EN ACTIVITÉ, SANS JUSTIFICATION DE LEUR UTILISATION. LEUR MONTANT MAXIMAL EST DE 1 500 € ET LA DURÉE DE REMBOURSEMENT EST CHOISIE PAR L'EMPRUNTEUR SANS POUVOIR EXCÉDER VINGT-QUATRE MENSUALITÉS. EN 2019, 1 922 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS, POUR UN MONTANT MOYEN DE 1 058 €.	2,0
PRÊTS SOCIAUX ILS SONT ATTRIBUÉS AUX RESSORTISSANTS DU MINISTÈRE DES ARMÉES QUI DOIVENT FAIRE FACE À DES SITUATIONS URGENTES ET EXCEPTIONNELLES. ILS SONT CONSENTIS APRÈS ÉVALUATION DE LA SITUATION DES AGENTS PAR UN ASS. EN 2019, 367 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS, POUR UN MONTANT MOYEN DE 5050 €.	1,9

...

* Hors crédits d'infrastructure.

TYPE DE PRESTATIONS*	Coût (M€)
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : PRÊTS (SUITE)	
PRÊTS MOBILITÉ LE PRÊT À LA MOBILITÉ EST UN PRÊT SANS INTÉRÊT DESTINÉ À ACCOMPAGNER UN CHANGEMENT DE SITUATION PERSONNELLE ET FAMILIALE LIÉ À UNE MUTATION D'UN RESSORTISSANT, MILITAIRE OU CIVIL (AFFECTATION À LA SUITE D'UN RECRUTEMENT PAR LE MINISTÈRE, MUTATION). IL A VOCATION À FINANCER TOUT OU PARTIE DES FRAIS ENGAGÉS, AU TITRE D'UN DÉPÔT DE GARANTIE (CAUTION), DES FRAIS D'AGENCE OU DES FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT. SON MONTANT MAXIMAL EST DE 1 800 € POUR UNE INSTALLATION HORS ÎLE-DE-FRANCE (REMBOURSABLE EN UN MAXIMUM DE 18 MENSUALITÉS) ET DE 2 400 € POUR UNE INSTALLATION EN RÉGION ÎLE-DE-FRANCE (REMBOURSABLE EN 24 MENSUALITÉS MAXIMUM). EN 2019, 27 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS, POUR UN MONTANT MOYEN DE 1 700 €.	0,0**
SOUS-TOTAL PRÊTS	3,9
TOTAL SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE	59,9

Source: DRHMD/SA2P/AS.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture: en 2019, 3,9 M€ ont été versés au titre des prêts relatifs au soutien à la vie personnelle et familiale.

* Hors crédits d'infrastructure.

** Coût réel: 45900 €, soit 0,046 M€.

10.1.4.3 — Les aides aux vacances et aux loisirs

En 2019, l'IGESA gère 32 établissements familiaux de vacances pour le compte du ministère des armées.

Répartition des aides aux vacances et aux loisirs, par type d'établissement

	TYPE D'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE		
		D'ÉTABLISSEMENTS	PERSONNES ACCUEILLIES	DE JOURNÉES
ÉTABLISSEMENTS GÉRÉS PAR L'IGESA	CAMPINGS	3	1 198	13 780
	ÉTABLISSEMENTS SANS RESTAURATION	14	17 037	145 670
	ÉTABLISSEMENTS AVEC RESTAURATION	15	41 055	323 924
	SOUS-TOTAL	32	59 290	483 374
ÉTABLISSEMENTS EXTÉRIEURS À L'IGESA*		NC	7 950	50 006
TOTAL			67 240	533 380

Source: IGESA.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture: en 2019, 3 campings destinés aux ressortissants et à leur famille ont accueilli 1 198 personnes pour un total de 13 780 journées.

* Places réservées par l'IGESA par convention avec des organismes extérieurs.

NC = non communiqué

Fréquentation des centres de vacances pour les jeunes, par type de centre ou type de séjour

NATURE DES CENTRES OU TYPE DE SÉJOUR	NOMBRE DE CENTRES OUVERTS	NOMBRE D'ENFANTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE JOURNÉES
COLONIES DE VACANCES EN MÉTROPOLE	21	4 046	38 867
COLONIES DE VACANCES OUTRE-MER	4	444	4 605
CENTRES DE PRÉADOLESCENTS	22	2 387	26 225
CAMPS D'ADOLESCENTS	19	1 129	13 718
CENTRES DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT	2	NC	6 986
CENTRES DE PROXIMITÉ	8	562	3 372
SÉJOURS LINGUISTIQUES	39	790	9 452
CENTRES INTERNATIONAUX DU CLIMS*	5	96	1 392
CENTRES ÉTRANGERS	10	204	2 787
TOTAL	130**	NC	107 404

Source : IGESA.

Champ : ensemble des enfants des ressortissants.

Lecture : en 2019, 21 centres de vacances en métropole ont accueilli 4 046 enfants pour un total de 38 867 journées.

* Centres internationaux du comité de liaison des organismes militaires et sociaux.

** Dont 76 centres IGESA.

NC = non communiqué

Une participation financière peut également être accordée pour des séjours dans des organismes extérieurs au ministère des armées. En 2019, ceux-ci ont représenté 31 048 journées en centres de vacances et 184 127 journées d'accueil de loisirs sans hébergement (ALSH), conventionnés ou non.

LE SOUTIEN AUX MILITAIRES EN OPEX ET À LEUR FAMILLE

Le plan famille accentue les efforts consacrés au soutien des militaires déployés en OPEX.

Cette année, **66 prestations collectives de soutien psychologique** ont été réalisées afin de mieux appréhender le départ et le retour du militaire. Le **dispositif permanent « Écoute Défense »** est toujours mobilisé pour les familles (un tiers des appels en 2019) et une **consultation pour les enfants** a été ouverte dans les hôpitaux d'instruction des armées de la plateforme Sud.

Le dispositif de **prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD)** a également été amélioré en août 2019 pour le rendre plus lisible et plus transparent. La procédure est simplifiée et les dépenses prises en charge sont élargies à certains travaux de la résidence principale. En 2019, 8 128 prestations ont été accordées pour un total d'engagements de 2,5 M€.

Les actions en faveur des **militaires blessés** continuent. Les familles des militaires gravement blessés en service peuvent bénéficier d'une **aide financière afin de se rendre à leur chevet lors d'une hospitalisation**. Cette prise en charge forfaitaire est destinée à couvrir les frais de transport, de stationnement, de restauration et d'hébergement. Le guide du parcours du militaire blessé et de sa famille est téléchargeable sur le site du e-social des armées et sur celui du ministère des armées. Des informations d'accompagnement pour les familles endeuillées figurent dans une rubrique dédiée : <https://www.defense.gouv.fr/blesses/familles-endeuillees2>.

De nouveau cette année, des **séjours gratuits en famille** dans l'un des établissements de l'IGESA ont été **proposés aux blessés graves en opération**, ainsi qu'aux conjoints des personnels décédés en opération. En 2019, 52 séjours de cette nature ont ainsi bénéficié à 170 personnes.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

10.2 – L'AIDE AU LOGEMENT

10.2.1 – La politique du logement familial

La politique d'aide au logement du ministère des armées poursuit un double objectif :

- compenser la mobilité exigée des militaires ;
- répondre à une préoccupation sociale du ministère au profit des ressortissants aux revenus modestes.

Pour le personnel soumis à une forte mobilité géographique, elle vise d'une part à lui permettre de se loger, en lui épargnant des démarches longues et souvent onéreuses, et à lui proposer d'autre part, des solutions attractives, principalement dans les zones où le logement est rare ou les loyers élevés.

Cette politique a été conçue comme une aide, accordée en priorité, mais non exclusivement, au personnel chargé de famille. Elle ne peut être considérée comme un droit, hormis dans les cas où elle sert de contrepartie à une obligation de logement (logements concédés par nécessité absolue de service et convention précaire avec astreinte).

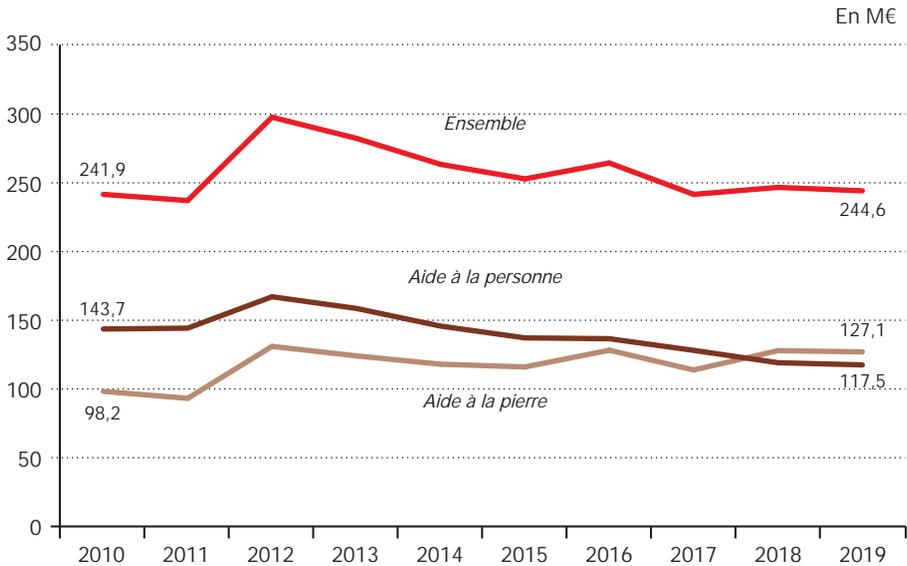
Les conditions d'éligibilité au logement familial sont déterminées par l'instruction ministérielle n° 1134 du 22 novembre 2012 sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère des armées en métropole. Cette instruction s'appuie, notamment, sur des critères statutaires et familiaux.

Le taux de réalisation, mesurant la satisfaction des demandes de logements (toutes catégories de bénéficiaires confondues), est de 54 % au niveau national pour l'année 2019. Plus précisément, il atteint 53,5 % pour le personnel militaire et 60 % pour le personnel, militaire ou civil, à faible revenu. Le taux de réalisation des demandes varie en fonction de la région et de la situation du parc locatif local. À titre d'exemple, concernant les zones de tension locative et pour le personnel militaire, ce taux est de 66,5 % en Ile-de-France et de 60,9 % sur l'aire toulonnaise.

10.2.2 – Les aides au logement

En 2019, le ministère a consacré 244,6 M€ à la mise en œuvre de sa politique de logement. Celle-ci s'appuie à la fois sur des aides à la personne (aides individuelles pour faciliter l'accès au logement) à hauteur de 117,5 M€ et des aides à la pierre (dépenses visant notamment à assurer, adapter et entretenir le parc de logements à disposition des ressortissants du ministère des armées), pour 127,1 M€.

Évolution sur 10 ans de l'aide au logement



Source: DPMA/L.

Champ: aides au logement dépensées entre 2010 et 2019.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

10.2.2.1 – Les aides à la personne

Outre les prestations habituellement versées par les caisses d'allocations familiales (aide personnalisée au logement et aide au logement, par exemple) et afin de compenser les contraintes liées à la mobilité (en particulier le coût du loyer), les militaires locataires peuvent percevoir une aide financière sous forme d'une majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM). Le montant de la MICM décroît après 6 ans d'ancienneté dans l'affectation et son versement cesse à compter du premier jour de la dixième année.

Pour bénéficier de la MICM, les militaires ayant fait l'objet d'une mutation avec changement de résidence, doivent remplir plusieurs conditions :

- être marié ou pacsé depuis au moins 2 ans ou avoir au moins un enfant à charge ;
- percevoir l'indemnité pour charges militaires (ICM) ;
- ne pas avoir refusé un logement attribué par le ministère qui correspond à leur situation de famille ;
- être obligé de louer un logement dont le loyer principal, charges exclues, est supérieur à un loyer plancher fixé par arrêté.

Les crédits consacrés aux aides à la personne relèvent du titre 2.

Répartition des aides à la personne par type d'aides

AIDES À LA PERSONNE	MONTANT (EN M€)	EFFECTIF* CONCERNÉ
MAJORATION DE L'INDEMNITÉ POUR CHARGES MILITAIRES	80,5	29 129
COMPLÉMENTS ET SUPPLÉMENTS D'ICM**	37,0	13 548
TOTAL	117,5	

Source : directions des ressources humaines des ADS et de la gendarmerie nationale.

Champ : ensemble du personnel militaire bénéficiaire.

Lecture : en 2019, 80,5 M€ ont été versés au titre de la majoration de l'indemnité pour charges militaires.

* Les militaires peuvent bénéficier de la MICM ou d'un ou plusieurs compléments ou suppléments d'ICM fiscalisés.

** En cas de mutation avec changement de résidence, des compléments et suppléments peuvent être attribués.

NB : par ailleurs, le taux non logé pris en compte dans le calcul de l'ICM complète le soutien financier apporté pour le logement familial des militaires.

10.2.2.2 – Les aides à la pierre

L'adaptation du parc de logements aux besoins des ressortissants du ministère des armées s'effectue par :

- la réservation de logements (le plus souvent, en contrepartie de participations financières auprès d'opérateurs immobiliers) ;
- l'élaboration de programmes de réhabilitation ou de construction de logements ;
- le déclassement ou l'aliénation des logements domaniaux devenus inutiles.

Pour tenir compte de la nouvelle organisation territoriale des armées, des priorités géographiques ont également été définies pour faire évoluer le parc de logements en privilégiant les secteurs où le marché locatif est tendu.

En 2019, 329 logements neufs ont été livrés dont 150 en région Île-de-France.

Un effort particulier a également été consenti en faveur du logement outre-mer (construction et ou rénovation de logements domaniaux).

En 2019, 639 logements ont été commandés dont 223 logements neufs et 416 logements renouvelés (dont 318 en Île-de-France et 127 sur l'arc méditerranéen).

Les crédits consacrés à l'aide à la pierre, relevant du titre 3 (paiement des loyers et paiement des garanties d'occupation) et du titre 5 (constitution du parc et travaux sur les logements domaniaux) sont détaillés dans le tableau qui suit.

Répartition des aides à la pierre par type de dépenses

En M€		
AIDES À LA PIERRE	AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT	CRÉDITS DE PAIEMENT
TITRE 3 (M€)	76,8	73,1
LOYERS DES LOGEMENTS PRIS À BAIL OUTRE-MER	41,6	39,3
LOYERS DES LOGEMENTS MÉTROPOLE	21,2	20,4
ENTRETIEN DES LOGEMENTS DU DOMAINE PUBLIC	11,6	11,1
GARANTIES D'OCCUPATION	2,4	2,3
TITRE 5 (M€)	63,2	54,0
ÉVOLUTION DU PARC (LIVRAISON NOUVEAUX LOGEMENTS)	5,2	4,8
MAINTIEN DU PARC (RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS DE RÉSERVATION)	8,5	5,1
MAINTIEN EN CONDITION DE LOGEMENTS DOMANIAUX	42,8	35,7
CONSTRUCTION DE LOGEMENTS DOMANIAUX*	6,7	8,4
TOTAL DES ACTIONS COLLECTIVES	140,0	127,1

Source: DPMA/L.

Champ: ensemble des crédits octroyés à l'aide à la pierre.

Lecture: en 2019, 41,6 M€ d'autorisations d'engagement ont été consacrés aux loyers des logements pris à bail en outre-mer.

* Les crédits hors programme 212 ne sont pas pris en compte.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des logements, par type de logement et par région (parc utile)

		LOGEMENTS RÉSERVÉS	LOGEMENTS PRIS À BAIL	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
MÉTROPOLÉ	ÎLE-DE-FRANCE	8 417	155	2 064	10 636
	BORDEAUX	2 012	74	834	2 920
	LYON	3 841	96	1 063	5 000
	METZ	1 595	114	2 195	3 904
	RENNES	2 055	205	1 459	3 719
	TOULON	3 409	36	339	3 784
	S/TOTAL	21 329	680	7 954	29 963
OUTRE-MER ET ÉTRANGER	OUTRE-MER	-	2 305	1 854	4 159
	ÉTRANGER	-	317	892	1 209
	S/TOTAL		2 622	2 746	5 368
TOTAL		21 329	3 302	10 700	35 331

Source : DPMA/L.

Champ : ensemble des logements réservés, des logements pris à bail et des logements domaniaux en métropole, en outre-mer et à l'étranger.

Lecture : en 2019, 8 417 logements réservés se trouvent en Île-de-France.

Dans le cadre de la politique de logement du ministère, notamment au travers de l'aide à la pierre, 1 394 logements ont été mis à disposition grâce aux investissements consentis par le Fonds de prévoyance à la fin de l'année 2019. Ces logements sont comptabilisés parmi les 21 329 logements réservés.

LE PLAN HÉBERGEMENT

La LPM 2019-2025 place le soldat au cœur de ses priorités. Cette orientation se traduit notamment par un programme d'amélioration des conditions d'hébergement en enceinte militaire, présenté officiellement par la ministre des armées le 19 octobre 2019 à Carcassonne, lors de sa visite du 3^e régiment de parachutistes d'infanterie de marine (RPIMA).

Ce programme prévoit un milliard d'euros d'engagements de travaux sur la période 2019-2025, soit le double du flux consacré à l'hébergement par la loi de programmation militaire précédente. D'ici à la fin de l'année 2025, 18 000 places d'hébergements existants seront rénovées et 7 600 nouvelles places d'hébergements seront construites.

52 % du programme est dédié à l'hébergement des militaires du rang des trois armées (520 M€), 31 % à l'hébergement des cadres célibataires (310 M€), 12 % à des hébergements d'accueil temporaire, (120 M€) et 5 % à des hébergements divers, principalement pour les lycées militaires et des écoles de formation (50 M€).

Toutes les bases de défense, en métropole, en outre-mer et à l'étranger, seront à un titre ou à un autre concernées par ce plan, qui se traduira par une forte accélération des commandes en 2020, 2021 et 2022. Les deux-tiers du plan seront ainsi engagés fin 2022. Cette accélération permettra de doubler les livraisons en 2022 (4 000 places au lieu de 2 000 en 2020 et 2021), puis de les tripler à partir de 2023.

En 2019, les engagements de travaux ont représenté 95 M€ qui permettront, en particulier, la rénovation ou la construction de 4 bâtiments pour cadres célibataires (Arcueil, Creil, Saint-Germain-en-Laye et La Flèche), de 6 bâtiments pour militaires du rang (Lorient, Gap [2 bâtiments], Hyères, Meyenheim, Carcassonne) et de trois bâtiments stagiaires (La Flèche, Bourges, Autun). En 2020, les engagements de travaux concerneront 40 bâtiments pour un montant de 176 M€.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve



Terre / © Jérôme Bardenet - armée de Terre - Défense

Chapitre 11

LA RÉSERVE

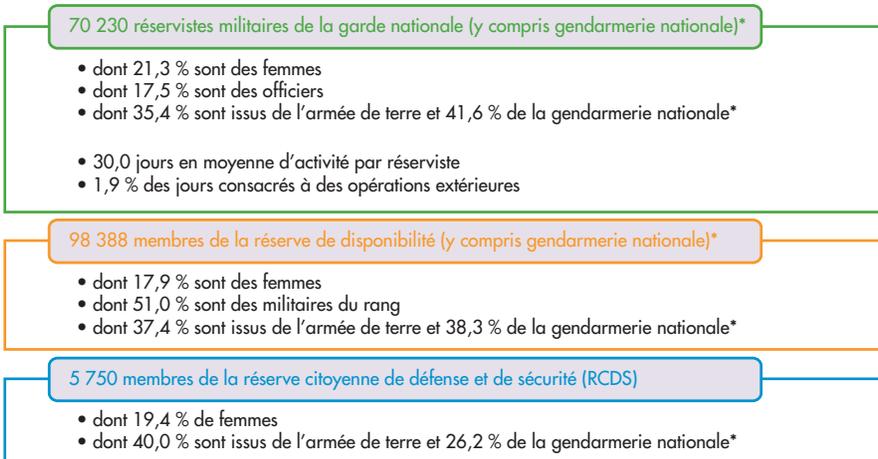
La réserve militaire représente à la fois un complément indispensable à l'activité opérationnelle des unités et un instrument privilégié d'échange et de dialogue entre la Nation et sa Défense.

La réserve du ministère des armées comprend différents niveaux :

- la réserve opérationnelle de premier niveau (RO1), composante militaire de la garde nationale, constituée de personnes ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR) ;
- la réserve opérationnelle de deuxième niveau (RO2), réserve de disponibilité, constituée d'anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité durant 5 ans à compter de la fin de leur lien au service ;
- la réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS), qui rassemble tous les citoyens agréés par l'autorité militaire souhaitant agir bénévolement au profit de la Défense.

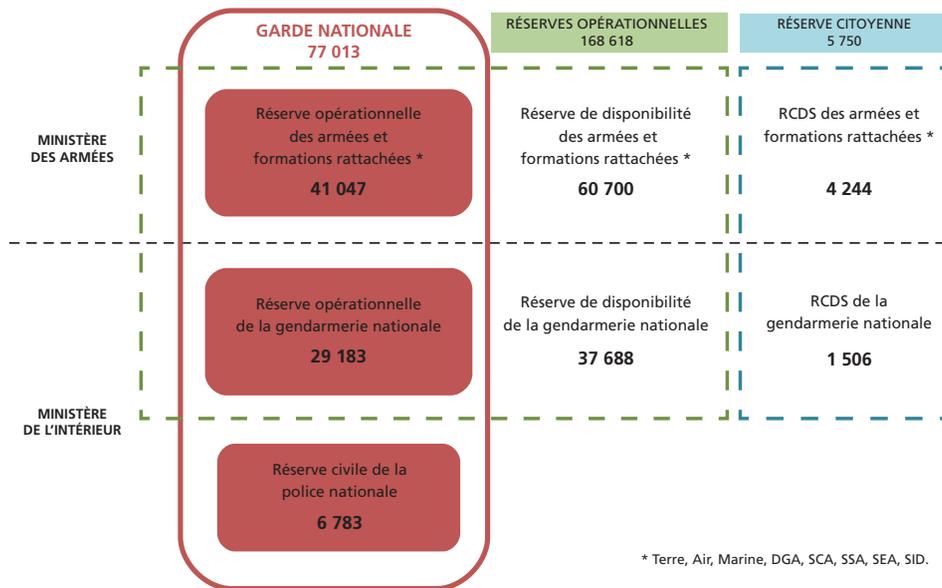
La garde nationale – La réserve de disponibilité – La réserve citoyenne de défense et de sécurité

L'essentiel



* Dans ce chapitre, la gendarmerie nationale est considérée dans son ensemble et non pas au travers de la seule part des gendarmes sous PMEA du ministère des armées.

La garde nationale et les réserves militaires



11.1 – LA GARDE NATIONALE

11.1.1 – Le principe

Créée par le décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016 modifié, la garde nationale regroupe l'ensemble des volontaires des réserves opérationnelles des armées, directions et services, de la gendarmerie nationale et de la police nationale.

Elle comprend des femmes et des hommes qui souscrivent un contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR), de 1 à 5 ans renouvelables, ou un contrat d'engagement dans la réserve civile de la police nationale, d'une durée de 1 an renouvelable tacitement dans la limite de 5 ans.

Ils reçoivent une formation et un entraînement spécifiques pour contribuer aux missions de leur ministère de rattachement. La préparation et l'emploi des forces relèvent des prérogatives de chacune des chaînes opérationnelles concernées.

« La garde nationale concourt, le cas échéant par la force des armes, à la défense de la patrie et à la sécurité de la population et du territoire » ⁽¹⁾. À ce titre, elle répond à trois objectifs :

- accroître la participation des réserves au renforcement de la sécurité des Français ;
- apporter une réponse concrète au désir d'engagement de la jeunesse ;
- favoriser la cohésion nationale et développer l'esprit de résilience face aux menaces actuelles.

(1) Cf. décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016 modifié relatif à la garde nationale.

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

11.1.2 – La gouvernance de la garde nationale et du conseil supérieur de la réserve militaire

Le comité directeur (CODIR) de la garde nationale, coprésidé par les ministres des armées et de l'intérieur, contribue à la définition des politiques conduites au titre de la garde nationale en termes de recrutement, d'attractivité, de développement de partenariats et de communication. Il est assisté par :

- un conseil consultatif, chargé d'émettre des avis et des recommandations sur les politiques conduites au titre de la garde nationale, à l'exclusion de l'emploi et de la préparation opérationnelle ;
- un secrétariat général de la garde nationale (SGGN), chargé de proposer les décisions relevant de la compétence du CODIR et de suivre la mise en œuvre des décisions prises.

Le SGGN a été mutualisé avec le secrétariat général du conseil supérieur de la réserve militaire (CSRSM) et reprend l'essentiel des missions confiées auparavant au CSRSM. Ce dernier conserve néanmoins un rôle spécifique, notamment pour traiter des questions relatives à la réserve militaire, sans qu'il y ait toutefois de consultation obligatoire sur les projets de textes statutaires. Le CSRSM assure également la bonne coordination des politiques en matière de réserve citoyenne de défense et de sécurité, lesquelles ne relèvent pas de la compétence de la garde nationale.

11.1.3 – Le partenariat avec les employeurs

Un partenariat spécifie l'engagement pris par une entreprise auprès du ministère des armées pour soutenir la garde nationale et conduit à la signature d'une convention de soutien à la politique de la réserve opérationnelle.

Le code de la défense (partie 4, Livre II) formalise le partenariat entre le ministère des armées et les employeurs et permet d'apporter certaines contreparties à ces derniers. Ainsi, les employeurs qui acceptent de mettre en œuvre des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi, signent une convention avec le ministère dont les objectifs sont de :

- faciliter la disponibilité et la réactivité des personnels ayant souscrit un ESR ;
- maintenir tout ou partie de la rémunération des réservistes pendant leur activité militaire ;
- resserrer les liens entre l'employeur et les forces armées par l'intermédiaire de ses réservistes et du référent défense désigné dans la structure, interlocuteur direct du SGGN ;
- mettre en place le socle d'un partenariat durable permettant de développer d'autres domaines ou formes de coopération.

En contrepartie, l'employeur peut bénéficier de plusieurs avantages, dont :

- l'attribution de la qualité de « partenaire de la défense nationale » ;
- l'assimilation de certaines périodes de réserve à la formation professionnelle continue et la récupération des coûts salariaux correspondants ;
- l'inscription à des formations et stages proposés par le ministère des armées ;
- la connexion au réseau des partenaires ;
- le développement d'autres domaines et formes de coopération avec le ministère des armées.

Afin d'encourager les entreprises à soutenir la politique de la réserve opérationnelle et à faciliter l'engagement de leurs employés au sein de la garde nationale, des mesures d'incitation ont été créées en sus de la politique de partenariat.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Ainsi, la mise à disposition par une entreprise de salariés réservistes pendant les heures de travail à titre gratuit au profit de la réserve opérationnelle des forces armées et des formations rattachées relevant du ministère des armées, comme celle de la gendarmerie nationale, ouvre droit à une réduction de l'impôt sur les sociétés dans le cadre du dispositif de mécénat en cas de maintien de tout ou partie du salaire de l'employé lors de ses périodes de réserve ⁽²⁾.

Depuis le mois d'août 2017, les sociétés de plus de 500 salariés facilitant les activités de réserve de leurs salariés peuvent faire valoir leur engagement dans leur soutien à la garde nationale, devant les agences de notation, au titre de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ⁽³⁾.

11.1.4 – L'accès à la garde nationale

11.1.4.1 – Les conditions d'accès

La création de la garde nationale n'a pas entraîné de modification particulière des conditions d'accès, ni des règles imposées par les contrats d'ESR.

La garde nationale est accessible à tout candidat, femme ou homme, avec ou sans passé militaire, qui remplit les conditions suivantes :

- être de nationalité française ou ancien militaire engagé à titre étranger volontaire pour servir comme réserviste dans la légion étrangère ;
- être âgé d'au moins 17 ans et reconnu médicalement apte ;
- avoir rempli ses obligations au regard du service national (recensement, JDC) ;
- ne pas avoir été condamné à la perte de ses droits civiques ou à l'interdiction d'exercer un emploi public, à une peine criminelle ou à la destitution ou à la perte de grade ;
- ne pas dépasser la limite d'âge ⁽⁴⁾.

(2) Articles 238 bis et 244 quater N du Code général des impôts.

(3) Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises.

(4) Les forces armées recrutent des jeunes de 17 à 40 ans. La DGA, le SCA et le SEA recrutent à des limites d'âge plus hautes car ils recherchent des personnes bénéficiant d'une certaine expérience professionnelle. Dans ce cas, la limite d'âge est fixée à 50 ans pour les militaires du rang. Pour les sous-officiers et les officiers, elle est égale à celle des militaires d'active augmentée de 5 ans. Les limites d'âge des réservistes spécialistes et des réservistes de certains corps du SSA (praticiens de santé) sont augmentées de 5 à 10 ans au-delà de celles des cadres d'active, dans la limite de 72 ans (article L.4221-2 du code de la défense).

11.1.4.2 — L'attractivité de la garde nationale

Au lendemain de la création de la garde nationale, le Président de la République a décidé la mise en place de mesures d'attractivité dans le but d'encourager l'engagement de la jeunesse au sein de la garde nationale, de fidéliser les réservistes et d'inciter les employeurs à faciliter l'engagement de leurs personnels.

Le décret n° 2017-328 du 14 mars 2017 vient clore une année de réflexion et conduit à la création de trois mesures d'attractivité financières dès 2017. Deux concernent spécifiquement les jeunes de moins de 25 ans, cœur de cible de la garde nationale (participation de l'État au financement du permis de conduire B et allocation d'études spécifique) quand la troisième (prime de fidélité) s'adresse à tous les réservistes, quel que soit leur âge. Ces mesures sont toutes soumises à conditions. Leur adaptation est à l'étude afin de les faire davantage correspondre aux attentes des jeunes réservistes.

Le décret n° 2017-606 du 21 avril 2017 relatif aux conditions d'exercice des activités privées de sécurité facilite, en outre, l'attribution par équivalence du certificat de qualification professionnelle « sécurité » pour les réservistes.

Le dispositif de reconnaissance de l'engagement étudiant dans la vie associative, sociale ou professionnelle permet également aux étudiants réservistes de bénéficier de modalités de validation des compétences acquises dans la réserve opérationnelle au titre de leur cursus et d'aménagement dans leurs études ⁽⁵⁾.

Enfin, les réservistes militaires peuvent désormais, au même titre que leurs camarades d'active, accéder gratuitement à l'ensemble des musées relevant du ministère des armées.

11.1.4.3 — La compatibilité des activités dans la réserve avec l'emploi du salarié

Les droits du réserviste, comme ceux de l'employeur, sont garantis par la loi. Les activités réalisées au titre de la garde nationale ne peuvent porter préjudice à la vie professionnelle et sociale du réserviste. Le contrat de travail du salarié exerçant une activité au sein de la garde nationale pendant son temps de travail est suspendu durant cette période. Aucun licenciement ou déclasserement professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un réserviste en raison d'absences liées à un engagement à servir dans la réserve.

Les réservistes reçoivent individuellement une affectation dans les états-majors, unités ou services, conformément au plan d'emploi arrêté par les états-majors et directions concernés, en fonction de leurs compétences militaires et/ou civiles.

(5) Décret n° 2017-962 du 10 mai 2017 relatif à la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans la vie associative, sociale ou professionnelle.

11.1.5 — La composante militaire de la garde nationale

11.1.5.1 — Les effectifs

Répartition des réservistes militaires sous ESR, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	4876	6447	13 562	24 885	35,4
FEMMES	395	847	3 189	4 431	
HOMMES	4481	5600	10 373	20 454	
MARINE	1 791	3 053	1 408	6 252	8,9
FEMMES	322	385	577	1 284	
HOMMES	1 469	2 668	831	4 968	
AIR	1 454	2 317	1 988	5 759	8,2
FEMMES	152	429	777	1 358	
HOMMES	1 302	1 888	1 211	4 401	
GENDARMERIE*	1 884	22 623	4 676	29 183	41,6
FEMMES	120	4 411	1 660	6 191	
HOMMES	1 764	18 212	3 016	22 992	
SSA	1 630	1 684	11	3 325	4,7
FEMMES	488	1 067	7	1 562	
HOMMES	1 142	617	4	1 763	
SEA	48	67	91	206	0,3
FEMMES	5	5	23	33	
HOMMES	43	62	68	173	
DGA	78	0	0	78	0,1
FEMMES	10	0	0	10	
HOMMES	68	0	0	68	
SCA**	524	0	0	524	0,8
FEMMES	108	0	0	108	
HOMMES	416	0	0	416	
SID	18	0	0	18	0,0
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	17	0	0	17	
TOTAL	12 303	36 191	21 736	70 230	100,0
FEMMES	1 601	7 144	6 233	14 978	21,3
HOMMES	10 702	29 047	15 503	55 252	78,7
%	17,5	51,5	31,0	100,0	

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

Champ : ensemble des réservistes militaires de la garde nationale sous ESR en décembre 2019.

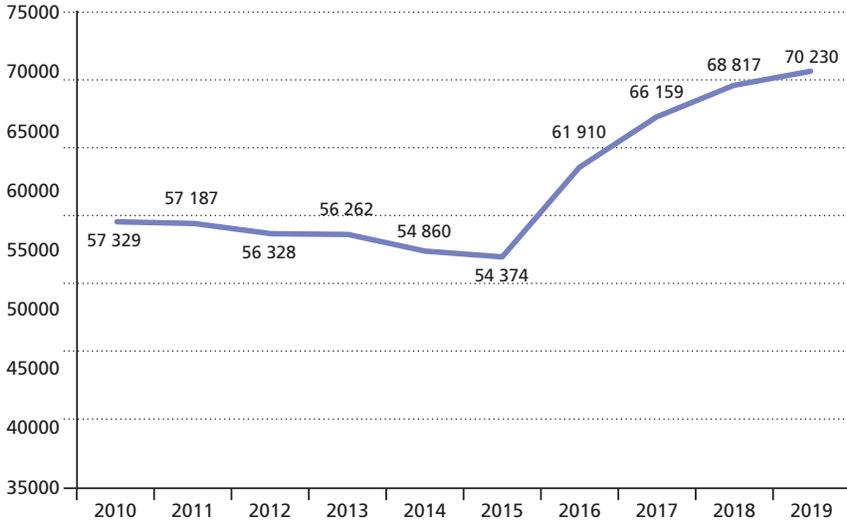
Lecture : en décembre 2019, l'armée de terre compte 4876 officiers réservistes sous ESR, dont 395 femmes et 4481 hommes.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

** Aumôniers et commissaires.

Évolution des effectifs de réservistes militaires sous ESR sur 10 ans

En effectifs physiques



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

Champ : ensemble des réservistes militaires de la garde nationale sous ESR entre 2010 et 2019.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

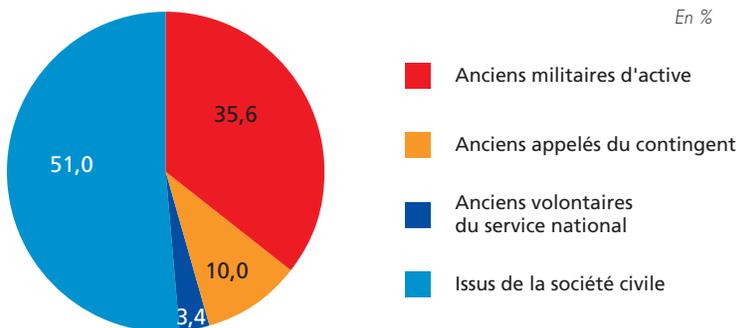
Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des réservistes militaires sous ESR, par origine



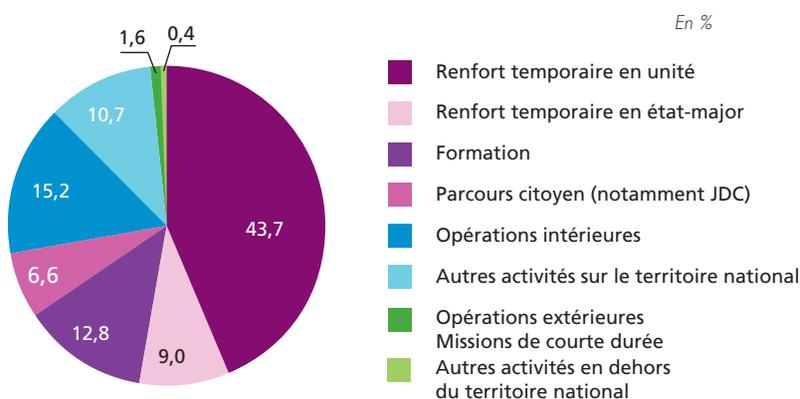
Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.
 Champ : ensemble des réservistes militaires de la garde nationale sous ESR en décembre 2019.
 Lecture : en décembre 2019, les anciens militaires d'active représentent 35,6 % des réservistes sous ESR.

Les origines professionnelles des réservistes servant sous ESR sont variées. Ceux issus de la société civile représentent 51,0 % des effectifs, les anciens appelés du contingent et les anciens volontaires du service national, 13,4 % et les anciens militaires d'active, 35,6 %.

11.1.5.2 – Les types d'activité

En accord avec l'autorité compétente sur le lieu du futur emploi, le réserviste choisit la spécialité et la durée de son engagement dans l'une des armées, directions et services. L'engagement est concrétisé par un contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR) qui précise notamment l'unité d'affectation et la durée de l'engagement souscrit.

Répartition des réservistes militaires sous ESR, par type d'activité



Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.
 Champ : ensemble des réservistes militaires de la garde nationale sous ESR en décembre 2019.
 Lecture : en décembre 2019, 43,7 % des réservistes consacrent leur activité au renfort temporaire en unité.

11.1.5.3 — La durée des activités

La mise en place de la garde nationale n'a pas apporté de modification particulière aux durées légales et réglementaires des activités de réserve.

La durée annuelle des activités à accomplir au titre de l'engagement à servir dans la réserve opérationnelle est déterminée conjointement par l'autorité militaire d'emploi et par le réserviste. Elle est au maximum de 60 jours par an, mais peut être prolongée jusqu'à 150 jours notamment pour répondre aux besoins des forces armées et des formations rattachées. Elle peut atteindre 210 jours pour les emplois présentant un intérêt de portée nationale ou internationale.

Les réservistes opérationnels effectuent des périodes d'activité selon un programme prévisionnel établi en concertation avec l'autorité militaire. L'activité annuelle peut être fractionnée en fonction des besoins et de la disponibilité de chaque réserviste.

Pour l'année 2019, les volontaires servant sous ESR ont accompli en moyenne 30,0 jours d'activité. Le nombre total de jours d'activité des réservistes s'élève à 2 104 213. La part des jours consacrés à des opérations extérieures (OPEX notamment) est de 1,9 %.

Répartition des jours d'activité d'ESR, par gestionnaire

	JOURS RÉALISÉS	MOYENNE (JOURS/RÉSERVISTE)
TERRE	1 035 985	41,6
MARINE	241 724	38,7
AIR	236 601	41,1
GENDARMERIE*	475 400	16,3
SSA	83 911	25,2
SEA	7 706	37,4
DGA	1 724	22,1
SCA**	20 111	38,4
SID	1 051	58,4
TOTAL	2 104 213	30,0

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

Champ: ensemble des réservistes militaires de la garde nationale sous ESR en décembre 2019.

Lecture: en décembre 2019, les réservistes de l'armée de terre ont réalisé 1 035 985 journées d'ESR, soit en moyenne 41,6 jours d'ESR par réserviste.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PMEAs.

** Aumôniers et commissaires.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

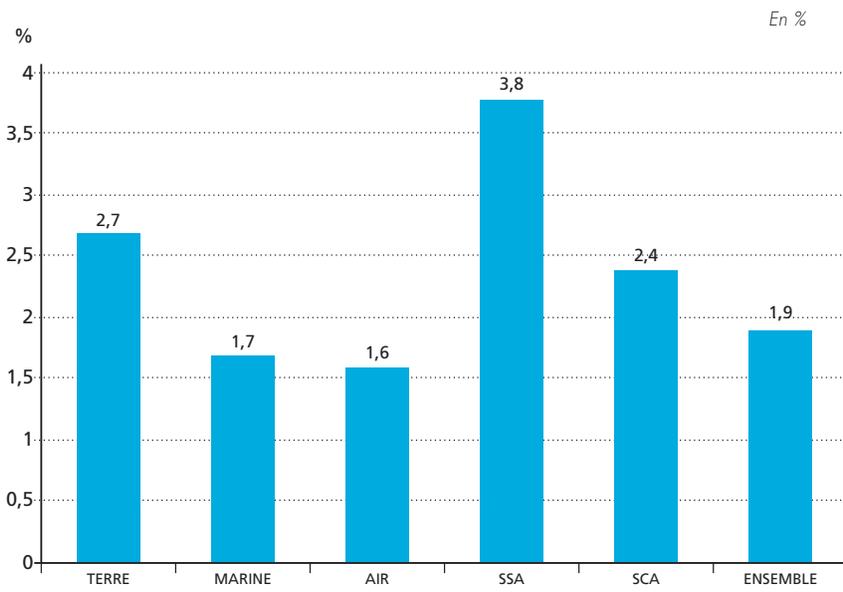
Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

Part des jours d'ESR réalisés en opérations extérieures, par gestionnaire



Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.
 Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR en décembre 2019.
 Lecture : en décembre 2019, dans l'armée de terre, 2,7 % des jours de réserve se sont déroulés en OPEX.
 NB : aucun réserviste sous ESR de la gendarmerie nationale, du SEA, de la DGA ou du SID n'est parti en OPEX en 2019.

11.2 — LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ

11.2.1 — Le principe

La réserve de disponibilité est composée de tous les anciens militaires d'active soumis à une obligation de disponibilité durant les 5 années suivant leur départ des forces armées ⁽⁶⁾.

En cas de menace, l'appel de tout ou partie des réservistes soumis à l'obligation de disponibilité peut être décidé par décret en conseil des ministres ⁽⁷⁾. Ce contingent de réservistes peut également être rappelé, pour une durée d'un mois, renouvelable, en complément des effectifs militaires des réserves opérationnelles des forces armées, dans des situations exceptionnelles, en cas de mise en œuvre du dispositif de réserve de sécurité nationale (RSN) ⁽⁸⁾. À ce jour, elle n'a jamais été engagée.

L'article L.4211-5 du code de la défense précise que les réservistes ont la qualité de militaire quand ils exercent une activité pour laquelle ils sont convoqués en vertu de leur engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité.

(6) Article L.4231-1 du code de la défense.
 (7) Article L.4231-4 du code de la défense.
 (8) Article L.2171-1 du code de la défense.

11.2.2 – Les effectifs

Répartition des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	2 365	9 362	25 118	36 845	37,4
FEMMES	258	936	2 608	3 802	
HOMMES	2 107	8 426	22 510	33 043	
MARINE	1 059	6 237	3 156	10 452	10,6
FEMMES	208	694	524	1 426	
HOMMES	851	5 543	2 632	9 026	
AIR	1 123	6 447	3 504	11 074	11,3
FEMMES	175	1 115	1 112	2 402	
HOMMES	948	5 332	2 392	8 672	
GENDARMERIE	1 956	17 732	18 000	37 688	38,3
FEMMES	153	3 095	5 948	9 196	
HOMMES	1 803	14 637	12 052	28 492	
SSA	360	712	90	1 162	1,2
FEMMES	118	430	58	606	
HOMMES	242	282	32	556	
SEA	31	88	301	420	0,4
FEMMES	5	6	27	38	
HOMMES	26	82	274	382	
DGA	344	0	0	344	0,4
FEMMES	22	0	0	22	
HOMMES	322	0	0	322	
SCA	376	7	0	383	0,4
FEMMES	111	0	0	111	
HOMMES	265	7	0	272	
SID	20	0	0	20	0,0
FEMMES	2	0	0	2	
HOMMES	18	0	0	18	
TOTAL	7 634	40 585	50 169	98 388	100,0
FEMMES	1 052	6 276	10 277	17 605	17,9
HOMMES	6 582	34 309	39 892	80 783	82,1
%	7,8	41,2	51,0	100,0	

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

Champ : ensemble des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité en décembre 2019.

Lecture : en décembre 2019, 2 365 officiers de l'armée de terre étaient soumis à l'obligation de disponibilité pour la réserve, dont 258 femmes et 2 107 hommes.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

11.2.3 — Les exercices de rappel d'anciens militaires

Les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité relèvent de la compétence d'un centre de rappel de la réserve de disponibilité. Implantés au sein d'emprises militaires, les gestionnaires assurent un suivi des effectifs dont ils ont la responsabilité, organisent l'accueil, l'incorporation et le soutien des réservistes rappelés, puis les répartissent dans leurs unités d'emploi.

La convocation pour vérifier l'aptitude ne nécessite pas le recours au rappel par décret. L'article L.4231-2 du code de la défense précise ainsi que les anciens militaires peuvent être convoqués pour une durée qui ne peut excéder un total de 5 jours sur une durée de 5 ans.

Les forces armées organisent annuellement des exercices de rappel d'une partie de leur réserve de disponibilité afin d'estimer leur potentiel opérationnel, et de définir et améliorer les processus d'incorporation et d'emploi avec l'appui des directions et services de soutien interarmées (DIRISI, DRSD, SCA, SSA).

11.3 — LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ

11.3.1 — Le principe

Constituée de volontaires agréés par une autorité militaire en raison de leurs compétences, de leur expérience et de leur intérêt pour les questions de défense et de sécurité nationale, la réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS) a pour mission d'entretenir l'esprit de défense et de renforcer le lien armées-Nation.

L'expression « réserve citoyenne de défense et de sécurité » a été consacrée par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, qui en fait la première des réserves thématiques composant la réserve civique.

Ces réservistes sont des volontaires qui agissent en qualité de collaborateurs bénévoles du service public. Ils se voient attribuer un grade à titre honorifique, qui ne leur permet pas d'exercer un commandement. Ils ne portent pas l'uniforme, à l'exception des réservistes citoyens de la marine et de la DGA qui, dans des circonstances particulières fixées par arrêté, peuvent y être autorisés.

La RCDS constitue un relais capital auprès de la société civile et offre un potentiel important de rayonnement vers la population. Ces réservistes sont des ambassadeurs au sein de la société civile pour les forces armées. Ils ont choisi de s'engager différemment des réservistes opérationnels. Ils peuvent être sollicités pour :

- mener des actions de communication, de relations publiques, de recrutement ;
- contribuer au devoir de mémoire ;
- fournir une expertise professionnelle de haut niveau, notamment dans le cadre de la cyberdéfense ;
- participer à des actions de sensibilisation et d'information sur l'intelligence économique et les questions de défense ;
- aider à la reconversion des militaires, ou s'impliquer au profit des jeunes de quartiers sensibles afin de les accompagner dans une démarche de citoyenneté (réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté).

En fonction des besoins des forces armées et des formations rattachées, l'autorité militaire peut faire appel aux volontaires de la RCDS pour les affecter, avec leur accord, dans la réserve opérationnelle. Les intéressés souscrivent alors un ESR.

11.3.2 – Les effectifs

Répartition des volontaires de la réserve citoyenne de défense et de sécurité, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	2 014	263	20	2 297	40,0
FEMMES	409	28	6	443	
HOMMES	1 605	235	14	1 854	
MARINE	425	14	0	439	7,6
FEMMES	64	0	0	64	
HOMMES	361	14	0	375	
AIR	1 084	77	3	1 164	20,2
FEMMES	264	17	1	282	
HOMMES	820	60	2	882	
GENDARMERIE	1 499	7	0	1 506	26,2
FEMMES	263	2	0	265	
HOMMES	1 236	5	0	1 241	
SSA	114	29	0	143	2,5
FEMMES	21	11	0	32	
HOMMES	93	18	0	111	
SEA	7	0	0	7	0,1
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	7	0	0	7	
DGA	90	0	0	90	1,6
FEMMES	6	0	0	6	
HOMMES	84	0	0	84	
SCA	98	0	0	98	1,7
FEMMES	20	0	0	20	
HOMMES	78	0	0	78	
SID	6	0	0	6	0,1
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	5	0	0	5	
TOTAL	5 337	390	23	5 750	100,0
FEMMES	1 048	58	7	1 113	19,4
HOMMES	4 289	332	16	4 637	80,6
%	92,8	6,8	0,4	100,0	

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

Champ : ensemble des volontaires de la réserve citoyenne de défense et de sécurité en décembre 2019.

Lecture : en décembre 2019, la RCDS compte 2 014 officiers de l'armée de terre, dont 409 femmes et 1 605 hommes.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve



Marine / © Frédéric Lucas - Marine nationale - Défense

Annexes

ANNEXE DU CHAPITRE 9

Avis rendus sur les projets de textes par le CSFM

• 102^e session – 17 au 21 juin 2019

Le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) s'est réuni du 17 au 21 juin 2019 en séance plénière.

Outre l'avis sur la condition militaire, le Conseil, mandaté par la ministre des armées sur la thématique des blessés, lui a remis son rapport sous la forme de vingt-cinq préconisations visant à améliorer les conditions de prises en charge et d'accompagnement des blessés et de leurs familles.

- Projet de décret portant statut particulier des corps des officiers de marine et des officiers spécialisés de la marine (avis défavorable);
- Projet de décret relatif à la gestion des instruments financiers détenus par certains militaires (avis favorable avec observations);
- Projet de décret fixant certaines dispositions applicables aux élèves praticiens, médecins, pharmaciens, vétérinaires et chirurgiens-dentistes des écoles du service de santé des armées (avis favorable avec observations);
- Projet de décret modifiant le décret relatif au statut particulier des praticiens des armées (avis favorable avec observations);
- Projet de décret modifiant le code de la défense sur le congé du blessé (avis favorable avec observations);
- Projet de décret modifiant diverses dispositions du code de la défense relative aux organismes consultatifs et de concertation des militaires (avis favorable avec observations).

• 103^e session – 3 au 7 décembre 2018

Le CSFM a présenté à la ministre un point de situation quant à l'évolution de la condition militaire sur les six derniers mois avant de s'exprimer sur les projets de textes présentés pour avis.

- Projet de décret modifiant diverses dispositions du code de la défense relatives aux organismes consultatifs et de concertation des militaires (avis favorable);
- Projet de décret pris en application de l'article 31 de l'ordonnance n° 2018-20 du 17 janvier 2018 relative au service de santé des armées et à l'Institution nationale des invalides (avis favorable);

- Projet de décret relatif aux professionnels de santé militaires (avis favorable avec observations);
- Projet de décret modifiant les modalités de traitement, de conservation et de destruction des déclarations d'intérêts (avis favorable);
- Projets de décrets actualisant les plafonds de prise en charge des changements de résidence outre-mer et pérennisant les marchés globaux au retour d'Afrique (avis favorable);
- Projets d'arrêtés actualisant les plafonds de prise en charge des changements de résidence outre-mer et étranger (CROME) et pérennisant les marchés globaux au retour d'Afrique (avis favorable);
- Projets de décret portant revalorisation des primes de qualification des praticiens des armées (avis favorable avec observations);
- Projets d'arrêté portant revalorisation des primes de qualification des praticiens des armées (avis favorable avec observations).

À l'occasion de cette réunion du Conseil des projets de texte ont été présentés pour information :

- Projet de décret encadrement des activités du militaire pendant le CLM/CLDM;
- Mémento « élections municipales ».

• Réunion du Conseil 102-1

- Projet de décret modifiant le décret n° 2008-951 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps militaire du contrôle général des armées (avis favorable);
- Projet de décret modifiant le décret n° 2009-17 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicable aux membres du corps militaire du contrôle général des armées (avis favorable);
- Projet de décret modifiant le décret n° 2018-14 du 9 janvier 2018 établissant les conditions d'attribution des échelons fonctionnels de solde hors échelle E, F et G à certains généraux de division, vice-amiraux et officiers généraux de grade correspondant;
- Projet d'arrêté relatif à la médiation militaire (avis favorable);
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 9 juin 2009 fixant les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire en faveur du personnel exerçant des fonctions de responsabilité supérieure au ministère de la défense (avis favorable);
- Projet de décret modifiant le décret n° 2004-537 du 14 juin 2004 relatif au régime indemnitaire particulier des praticiens des armées (avis favorable);
- Projet d'arrêté modifiant divers arrêtés relatifs aux primes de qualification des praticiens des armées (avis favorable);
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 11 août 2016 relatif à la désignation des membres des instances de représentation du personnel militaire et des membres des commissions participatives locales (avis favorable);
- Projet de décret pris pour l'application de l'article L.4122-7 du code de la défense portant sur la gestion des instruments financiers détenus par les militaires occupant certains emplois (avis favorable);
- Projet de décret portant attribution d'une prime de fidélisation aux sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale (avis favorable avec observations);

- Projet d'arrêté fixant le montant de la prime de fidélisation attribuée aux sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale (avis favorable avec observations).

À l'occasion de cette réunion du Conseil des projets de texte ont été présentés pour information :

- Projet de décret modifiant le décret n° 48-1366 du 27 août 1948 déterminant les indemnités diverses susceptibles d'être payées au titre de la solde aux militaires de l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air ;
- Projet d'arrêté fixant le montant de l'allocation de mission judiciaire de la gendarmerie nationale l'article de loi relatif au dispositif du service militaire volontaire (avis favorable).

• Réunion du Conseil 102-2

- Plan Mixité (avis favorable).

• Réunion du Conseil 102-3

- Projet de décret relatif au congé paternité et d'accueil de l'enfant des militaires modifiant diverses dispositions du code de la défense (avis favorable) ;
- Projet d'arrêté fixant la liste des pièces justificatives à fournir pour bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant des militaires (avis favorable) ;
- Projet de décret portant statut particulier des corps des officiers de marine et des officiers spécialisés de la marine (le Conseil a demandé à être de nouveau saisi lorsque le CFM Marine aura rendu son avis) ;
- Projet de décret portant détermination des droits à pension et certaines primes ou indemnités des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (avis favorable) ;
- Projet d'arrêté modifiant et abrogeant diverses dispositions relatives aux militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (avis favorable) ;
- Projet d'arrêté fixant les montants de la prime de responsabilité et de technicité pétrolières (avis favorable) ;
- Projet de décret relatif à la rémunération des officiers généraux en disponibilité spéciale (avis favorable avec observations).

• Réunion du Conseil 102-4

- Projet de décret relatif à l'occupation des logements domaniaux du ministère de la défense et modifiant le code général de la propriété des personnes publiques (avis favorable avec observations) ;
- Projet d'arrêté pris pour l'application du décret relatif à l'occupation des logements domaniaux du ministère de la défense (avis favorable).

• Réunion du Conseil 102-5

À la demande de la ministre des armées, le Conseil a travaillé à l'élaboration de ses préconisations visant à améliorer les conditions de prises en charge et d'accompagnement des blessés et de leurs familles, des mesures qui ont été présentées à la présidente du CSFM lors de la 102^e session.

• Réunion du Conseil 103-1

Outre l'accueil des nouveaux membres, cette réunion du Conseil a été l'occasion de rappeler l'engagement à l'adhésion à la charte de la concertation pour tous membres du Conseil.

• Réunion 103-2

- Projet de décret relatif aux organismes susceptibles d'accueillir des militaires en affectation temporaire (avis favorable avec observations);
- Projet de décret modifiant les dispositions du code de la défense et du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre relatives aux recours administratifs préalables obligatoires examinés par la commission des recours des militaires et la commission de recours de l'invalidité (avis favorable);
- Projet de décret portant statut particulier du corps des ingénieurs militaires d'infrastructure de la défense (avis favorable avec observations);
- Projet de décret modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) dans la fonction publique (avis favorable avec observations);
- Projet de décret modifiant le décret n° 2015-767 du 29 juin 2015 relatif à l'indemnité d'activité opérationnelle pouvant être attribuée au personnel civil et militaire de la direction du renseignement et de la sécurité de la défense (avis favorable avec observations);
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 29 juin 2015 fixant le montant de l'indemnité d'activité opérationnelle au profit du personnel civil et militaire de la direction de la protection et de la sécurité de la défense (avis favorable avec observations);
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 1^{er} octobre 1997 pris pour l'application des dispositions du décret n° 97-900 du 1^{er} octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger (avis favorable);
- Projet de décret pris en application de l'article L.4223-2-1 du code de la défense (avis favorable avec observations).

• Réunion du Conseil 103-3

- Projet de décret modifiant les modalités de traitement, de conservation et de destruction des déclarations d'intérêt (avis favorable avec observations);
- Projet de décret modifiant le décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air (avis favorable avec observations);
- Projet de décret modifiant le décret n° 2018-965 du 8 novembre 2018 portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité (avis favorable avec observations);
- Projet de décret modifiant le décret n° 2015-1809 du 28 décembre 2015 relatif à l'indemnité de fonction et de responsabilités des militaires de la gendarmerie nationale (avis favorable avec observations);
- Projet d'arrêté fixant, pour les officiers généraux de la gendarmerie nationale, le nombre maximal d'emplois ouvrant droit au bénéfice de l'indemnité spécifique de haute responsabilité et la composition de la commission de rémunération (avis favorable avec observations).

Compte rendu des textes étudiés en comité technique ministériel

- Le 25 février 2019, sous la présidence de la ministre des armées, Florence Parly, le premier CTM de la nouvelle mandature 2019-2022 s'est tenu avec 2 textes à l'ordre du jour :

Une communication sur la transformation du SCA a été faite par le DCSCA qui a rappelé que les axes prioritaires de la réforme du SCA doivent permettre de renforcer le soutien de proximité et améliorer la qualité du service rendu avec le recours à la concession de 73 établissements à l'Economat des armées (EdA) de manière progressive sur 6 ans.

Le projet d'arrêté portant approbation du règlement intérieur du comité technique ministériel du ministère des armées répond à l'obligation, lors du renouvellement d'un comité technique de soumettre pour avis le règlement intérieur, aux nouveaux membres élus de l'instance, en application de l'article 43 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 20 décembre 2017 fixant la liste des emplois de niveau hors catégorie D au bénéfice des ouvriers de l'État du ministère des armées vise à favoriser la montée en puissance du groupe HCD en donnant la possibilité aux employeurs de pourvoir de nouveaux emplois fonctionnels.

Un point de situation a été fait en séance sur les mesures catégorielles applicables aux personnels civils au titre de l'année 2019.

- Le 24 avril 2020, une 2^e réunion du CTM a été organisée sous la présidence du secrétaire général pour l'administration, Monsieur Jean-Paul BODIN, avec 10 textes à l'ordre du jour :

Le projet de décret relatif à l'administration centrale et le projet d'arrêté portant création de la sous-direction des cabinets posent les bases de la transformation du soutien du cabinet de la ministre des armées afin de le recentrer sur sa fonction politique, par la création d'une structure unique et par le transfert de certaines missions, auparavant assumées par la sous-direction des bureaux des cabinets (SDBC), aux états-majors, directions et services et aux établissements publics du ministère.

Le projet arrêté modifiant celui du 20 avril 2012 portant organisation de la direction des ressources humaines du ministère de la défense prévoit le transfert de l'ensemble des fonctions de gestion collective et individuelle concernant le personnel militaire précédemment exercées par SDBC à la DRH-MD, à l'exception de l'instruction des dossiers disciplinaires. Par ailleurs, les attributions de la sous-direction de la fonction militaire ont été complétées et un bureau des affaires générales militaires est créé.

Le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 12 avril 2013 relatif aux organismes directement rattachés au SGA modifie l'organisation interne de la DéSIAG avec la création d'un bureau transverse et de deux pôles.

Le projet d'arrêté modifiant diverses dispositions relatives à la direction générale de l'armement (DGA) crée une dixième unité de management dénommée « unité de management Socle numérique (UM SNUM) », organisme extérieur directement rattaché à la direction des opérations de la DGA. Cette unité doit faire le lien entre le domaine de la conception et du développement qui relève du périmètre de la DGA et de la Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information (DIRISI) et le domaine du déploiement et de l'exploitation relevant de la DIRISI.

Le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 28 décembre 2017 autorisant le ministre de la défense et des anciens combattants à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil du ministère de la défense actualise la délégation octroyée par le ministre des armées au chef du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC) et aux directeurs des centres ministériels de gestion (CMG) pour tenir compte des évolutions réglementaires et organisationnelles.

Le projet de décret relatif aux modalités exceptionnelles de recrutement dans le corps des secrétaires administratifs du ministère de la défense permet de développer un plan de requalification au profit des adjoints administratifs du ministère lors des trois prochaines années. Il permet de mieux prendre en compte le niveau de qualification, de technicité et de responsabilité exercés par certains de ces agents. Ce plan, qui concernera la promotion d'environ 190 agents chaque année sera prolongé, le cas échéant, en 2022 et 2023, après une évaluation de sa mise en œuvre.

Le projet de décret relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois d'inspecteur civil du ministère de la défense va élargir le vivier des fonctionnaires éligibles à cet emploi en l'ouvrant aux fonctionnaires détachés dans les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics. Une durée maximale de nomination de quatre ans est introduite dans l'emploi et renouvelable dans la limite de huit ans.

Deux projets d'arrêtés, l'un modifiant l'arrêté du 30 mai 2011 portant création de commissions administratives paritaires (CAP) compétentes à l'égard des fonctionnaires du ministère de la défense, l'autre, relatif à la réduction de la durée du mandat des membres de la CAP centrale et de la CAP locale des corps des techniciens paramédicaux civils du ministère de la défense et infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense (TPC-ICSG) ont été présentés afin d'organiser des élections le 27 juin 2019 pour tenir compte de la réforme statutaire introduite en décembre 2018 pour le corps des personnels civils de rééducation et médico-techniques du ministère de la défense.

Un point de situation a été fait sur la démarche ministérielle menée en vue de l'obtention du label « Égalité ».

- Le 3 juillet 2019, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration, le CTM s'est tenu avec 3 textes à l'ordre du jour :

L'arrêté portant création du commandement de l'espace (CdE) porte réorganisation des moyens spatiaux intéressant la défense et de la chaîne de commandement dédiée. Le CdE est un organisme militaire à vocation opérationnelle ; cette structure interarmées subordonnée au chef d'état-major de l'armée de l'air, a été créée le 1^{er} septembre 2019.

L'arrêté portant création du comité d'éthique de la défense doit répondre aux engagements internationaux de la France, accompagner la recherche et le développement en matière de technologies émergentes. Ce comité conçu comme « un outil d'aide à la décision et à l'anticipation », devrait voir le jour d'ici 2020.

Le modificatif de la circulaire n° 300245/ARM/SGA/DRH-MD du 20 décembre 2017 relative aux formations qualifiantes des ouvriers de l'État vise à actualiser les informations relatives aux formations qualifiantes répertoriées en annexe de la circulaire et à prendre en compte les nouvelles dispositions d'ouverture des postes et le mode de sélection des candidats admis à suivre les formations qualifiantes, introduites par l'arrêté du 25 avril 2018 concernant la procédure d'avancement des ouvriers de l'État.

Communication sur le bilan social 2018, présentant les principales données relatives à la politique des ressources humaines.

- Le 3 décembre 2019, sous la présidence de la ministre des armées, Florence PARLY, le CTM s'est tenu avec plus de 70 textes à l'ordre du jour :

Le projet de décret modifiant divers décrets intéressant l'administration centrale du ministère de la défense crée, au sein du secrétariat général pour l'administration (SGA), une délégation ministérielle à la transformation et à la performance (DMTP). Ce décret regroupe également différents organismes rattachés au SGA et supprime la sous-direction du pilotage des ressources humaines et financières (SDPRHF), dont les attributions sont transférées à la direction des affaires financières (DAF) et à la direction des ressources humaines (DRH-MD). Enfin, il modifie les dispositions relatives à la condition de la gestion des dépenses de personnel par les directions compétentes du SGA.

Le projet d'arrêté modifiant l'organisation des états-majors, directions et services du ministère des armées modifie les arrêtés d'organisation de 30 services d'administration centrale pour répondre aux objectifs fixés par la circulaire du Premier ministre en date du 5 juin 2019, notamment donner une plus grande liberté d'action aux directeurs d'administration centrale et aux chefs de service dans l'organisation des services.

Le projet d'arrêté portant organisation de la délégation à l'information et à la communication de la défense (DlCoD) permet de mettre en place une structure répondant aux principaux enjeux de la communication moderne, au premier rang desquels figure l'utilisation des outils digitaux.

Le projet d'arrêté et la note portant organisation de la direction des affaires financières (DAF) procèdent à la concentration des expertises financières ainsi qu'au rapprochement des fonctions « achats » et « finances ». Cet arrêté prévoit l'intégration à la DAF de la mission des achats, d'une partie du département finances de la sous-direction du pilotage des ressources humaines et des finances (SDPRHF) et réorganise le modèle de gestion du titre 2. Enfin, des ajustements sont apportés par la note d'organisation sur la dénomination des sous-directions et services de la DAF afin de renforcer leur lisibilité.

Le projet d'arrêté fixant **la liste et les attributions des organismes directement rattachés au secrétaire général pour l'administration du ministère de la défense et la liste des organismes dont il exerce la présidence ou la tutelle et le projet d'instruction portant organisation du collège des inspections et de l'audit interne du SGA concrétisent les évolutions sus-évoquées**. À ce titre, ils permettent le regroupement de missions « orphelines » au sein d'organismes existants ou nouvellement créés.

Au terme de cette réorganisation, seuls demeurent constitués sous la forme d'organismes directement rattachés au SGA, la délégation à l'accompagnement régional, l'inspection civile de la défense et l'observatoire de la santé des vétérans.

Le projet d'arrêté et le projet d'instruction portant organisation de la délégation à la transformation et à la performance ministérielles (DTPM) actent **la fusion d'entités préexistantes rattachées au SGA**. La DTPM est chargée notamment d'appuyer les chantiers de modernisation placés sous la responsabilité du SGA et de veiller à l'introduction et la diffusion de pratiques managériales innovantes accompagnant la transformation du ministère.

Le projet d'arrêté et le projet d'instruction relatifs à l'organisation de la direction du service national et de la jeunesse (DSNJ) porte traduction des directives gouvernementales. Le département des politiques en faveur de la jeunesse devient une sous-direction du même nom qui intègre dans son périmètre de compétence des actions favorisant l'adhésion aux enjeux de la défense et de la mémoire nationale. La DSNJ s'inscrit dans le plan de transformation numérique du ministère en intégrant cette fonction au sein de la sous-direction de la politique du service national, qui devient la sous-direction de la politique du service national et de la transformation numérique.

Le projet d'arrêté relatif aux attributions et à l'organisation du centre expert pour les ressources humaines du personnel civil du ministère de la défense (CERH-PC) s'inscrit dans la réorganisation du soutien en Ile-de-France. Ainsi, les fonctions d'ordonnateur de la sous-direction de la gestion des personnels relevant de l'administration centrale (SDGPAC) sont transférées intégralement au CERH-PC au 1^{er} janvier 2020.

Le projet de décret modifiant divers décrets intéressant la direction générale de l'armement (DGA) et l'arrêté relatif à son organisation traduisent les effets de plusieurs chantiers de transformation. Ils portent la suppression de la direction de la stratégie (DS) dont deux services demeurent ; ils permettent le regroupement au sein de la sous-direction des petites et moyennes entreprises (SDPME) du service des affaires industrielles et de l'intelligence économique (S2IE) et de la mission ministérielle PME.

Le projet d'arrêté fixant les missions spécifiques de l'inspecteur de l'armement chargé de la sécurité du domaine biologique et chimique fait évoluer les attributions de l'inspecteur de l'armement chargé de la sécurité biologique et chimique (ISBC) afin d'étendre son périmètre de compétences à l'ensemble du ministère des armées dans le domaine des activités chimiques toxiques et biologiques, à l'exception des activités du domaine biologique relevant du service de santé des armées.

Le projet d'arrêté modifiant l'organisation du service des essences des armées (EMA/SEA) permet le transfert au sein de l'EMA d'une partie de l'échelon de conception de certains services de soutien interarmées. La division « performance synthèse » est supprimée et ses attributions sont réparties entre les sous-directions de la direction centrale du service des essences des armées (DCSEA) et une division de l'EMA en charge de l'énergie opérationnelle, nouvellement créée.

Le projet d'instruction relative à l'organisation de la direction centrale du service d'infrastructure de la défense (DCSID) et l'instruction relative aux missions et à l'organisation du centre d'expertise des techniques de l'infrastructure de la défense (CETID/SID) décrivent un nouvel organisme extérieur : le centre national de production d'infrastructure de la défense (CNPID).

Dans le cadre de la réforme OCM, deux communications ont été faites respectivement sur la réforme de la DRH-MD et sur l'instruction portant organisation de la direction des patrimoines, de la mémoire et des archives (DPMA).

Le projet d'arrêté relatif aux opérations de restructuration concernant les états-majors, directions, services et établissements publics relevant du ministère des armées ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration au titre de l'année 2020 fixe la liste des opérations de restructuration ou de rationalisation du ministère des armées ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration au cours de la période 2020-2021. Il permet l'ouverture de droits dans le cadre du plan d'accompagnement des restructurations (PAR). **Un nouvel arrêté sera présenté lors d'un prochain CTM afin de prendre en compte les impacts des réorganisations complémentaires qui interviendront en 2020.**

Le projet de lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la mobilité du personnel civil s'inscrit dans le cadre de la mise en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ces LDG définissent les principes encadrant la gestion de la mobilité de l'ensemble du personnel civil de la défense à l'exception des administrateurs civils et des ingénieurs et cadres technico-commerciaux. Ils en précisent les acteurs, les règles et les outils de gestion. Ces nouvelles dispositions ont pour objectif de renforcer la transparence et l'équité entre les agents, ainsi que de fluidifier les mobilités. Ce document se substitue à l'instruction du 26 novembre 2015 relative à l'emploi, la mobilité et aux parcours professionnels du personnel civil.

Le projet de décret modifiant le décret n° 89-750 du 18 octobre 1989 portant statut particulier du corps des ingénieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense et le projet de décret modifiant le décret n° 2010-309 du 22 mars 2010 fixant l'échelonnement indiciaire des corps civils et de certains emplois du ministère de la défense portent modernisation de ce corps technique et s'inscrivent dans une logique de convergence avec les dispositions des autres corps d'ingénieurs homologues de la fonction publique de l'État. À des fins de lisibilité et d'attractivité, ils introduisent une nouvelle appellation du corps - les ingénieurs civils de la défense - et améliorent les conditions de recrutement, notamment en introduisant la référence à un diplôme de niveau BAC+5, en instituant un troisième concours et en créant une modalité supplémentaire de promotion interne.

Le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 25 avril 2018 fixant la procédure d'avancement applicable aux personnels à statut ouvrier du ministère des armées tire le bilan de la première année de mise en œuvre de la réforme de la procédure d'avancement des personnels à statut ouvrier. Il détermine le critère de participation des organisations syndicales aux réunions préalables à la commission d'avancement, modifie le collège compétent pour voter sur les changements de catégorie au sein de la commission d'avancement et prend en compte la nouvelle dénomination des autorités territoriales d'emploi.

L'arrêté rappelle également que la réunion d'expression des besoins, à laquelle participent les seules organisations syndicales représentatives à la CAPSO, ne permet pas d'aborder les points relevant de l'ordre du jour de la pré-réunion, notamment ceux relatifs à l'avancement individuel, et que la pré-réunion ne peut donner lieu à un vote des représentants du personnel qui y participent.

Le projet d'arrêté relatif à la nomenclature des professions exercées par les techniciens à statut ouvrier du ministère des armées apporte des modifications communes aux différentes branches professionnelles au travers de l'élaboration d'une fiche profession-

nelle par profession, de l'actualisation des épreuves des essais directs ou de fin de cours national et de l'harmonisation des notes éliminatoires aux épreuves pratiques qui sont toutes fixées à 10 sur 20 afin de valoriser ces épreuves. Elle permet la mise en place de nouveaux programmes pour les cours nationaux organisés dès la prochaine rentrée de septembre 2020.

Le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 20 décembre 2017 fixant la liste des emplois de niveau hors catégorie D au bénéfice des ouvriers de l'État du ministère des armées fait suite au recensement réalisé par la DRH-MD des besoins en emplois HCD auprès des différents employeurs du ministère des armées afin de pouvoir ouvrir de nouveaux emplois en 2020. Il acte, pour l'année 2020, une progression du nombre total d'emplois HCD de 84 à 96.

Une communication a été faite sur l'engagement à servir de certains agents contractuels et personnels à statut ouvrier du service industriel de l'aéronautique (SIAé).

Glossaire

- 84-16: Personnel non titulaire relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
- AA: Armée de l'air
- AAS: Antenne d'action sociale
- ACR: Mutation avec changement de résidence
- ADS: Armées, directions et services
- AFBH: Aide financière aux familles de blessés hospitalisés
- AFNOR: Association française de normalisation
- AFSF: Allocation financière spécifique de formation
- AGSC: Administration générale et de soutien commun
- AIA: Atelier industriel de l'aéronautique
- ALSH: Accueil de loisirs sans hébergement
- ANOCR: Association nationale des officiers de carrière en retraite, des veuves, veufs et orphelins d'officiers
- AOM: Association des officiers de marine
- AOPER: Indemnité pour sujétion d'alerte opérationnelle
- AP3M: Association professionnelle nationale des militaires relevant du ministère chargé de la mer
- APDVH: Aide au parent exerçant un droit de visite et d'hébergement suite à séparation
- APEH: Allocation parents d'enfants en situation de handicap
- APM: Affaires pénales militaires
- APNM: Association professionnelle nationale de militaires
- APRH: Accompagnement des politiques des ressources humaines
- APRODEF: Association des professionnels de la défense
- ARD: Agence de reconversion de la défense (également appelée « Défense mobilité »)
- AS (ou SDAS): Sous-direction de l'action sociale
- ASCAA: Allocation spécifique de cessation anticipée d'activité amiante
- ASCC: Actions sociales communautaires et culturelles
- ASMAT: Assistants maternels
- ASS: Assistant de service social
- AT: Armée de terre
- ATE: Autorité territoriale d'emploi
- ATIA IMUA: Confédération syndicale représentative en Polynésie française
- ATLAS: Accès en tout temps tout lieu au soutien
- ATMD: Agent technique du ministère de la défense

ATOM: Indemnité de mise en œuvre de l'énergie - propulsion nucléaire
BARLE: Bureau d'aide à la reconversion de la Légion Étrangère
BCAC-AG: Bureau du courrier de l'administration centrale et des cabinets
BdD: Base de défense
BDRH: Banque de données ressources humaines
BEP: Brevet d'études professionnelles
Berkani: Agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani)
BNE: Bourse nationale des emplois
BOE: Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
BOGX: Bureau des officiers généraux
BOP: Budget opérationnel de programme
BOP APRH: Budget opérationnel de programme relatif aux dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines
BOP DPMA: Budget opérationnel de programme relatif aux dépenses de la direction des patrimoines, de la mémoire et des archives
BT: Brevet technologie
BTS: Brevet de technicien supérieur
CAP: 1- Certificat d'aptitude professionnelle
2- Commission administrative paritaire
CAPC: Commission administrative paritaire centrale
CAPL: Commission administrative paritaire locale
CAPSO: Commission d'avancement des personnels à statut ouvrier
CAS: Compte d'affectation spéciale
CASOM: Centre d'action sociale d'outre-mer
CAT. A: Catégorie A
CAT. A+ : catégorie A+ (cadre de la haute fonction publique)
CAT. B: Catégorie B
CAT. C: Catégorie C
CBCM: Contrôleur budgétaire et comptable ministériel
CCAS: Conseil central de l'action sociale
CCF: 1- Comité de coordination de la formation
2- Conseiller coordonnateur en formation
CCHPA: Commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents
CCP: 1- Commission centrale de prévention
2- Commission consultative paritaire
CCPU: Commission consultative paritaire unifiée
CCR: Congé complémentaire de reconversion
CDD: Contrat à durée déterminée
CdE: Commandement de l'espace
CDI: Contrat à durée indéterminée
CEMA: Chef d'état-major des armées
CERH-PC: Centre expert pour les ressources humaines du personnel civil du ministère de la défense
CET: Compte épargne-temps
CETID: Centre d'expertise des techniques de l'infrastructure de la défense

CFD: Centre de formation de la défense
 CFDT: Confédération française démocratique du travail
 CFM: Conseil de la fonction militaire
 CFMD: Centre de formation au management de la défense
 CFP: Congé de formation professionnelle
 CFTC: Confédération française des travailleurs chrétiens
 CGA: Contrôle général des armées
 CGC: Confédération générale des cadres
 CGT: Confédération générale du travail
 CHSCT: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
 CIP: Commission interarmées de prévention
 CLDM: Congé de longue durée pour maladie
 CLIMS: Comité de liaison des organismes militaires et sociaux
 CLM: Congé longue maladie
 CMFP: Centre militaire de formation professionnelle
 CMG: Centre ministériel de gestion
 CNMSS: Caisse nationale militaire de sécurité sociale
 CNPID: Centre national de production d'infrastructure de la défense
 CNRM: Confédération nationale des retraités militaires, des anciens militaires et de leurs conjoints
 CODIR: Comité directeur
 COMBdD: Commandant de base de défense
 COP: Contrat d'objectifs et de performance
 CPF: Compte personnel de formation
 CPRE: Chargé de prospection-relation employeurs
 CPRM: Conseil permanent des retraités militaires
 CPS: Commission paritaire spécifique
 CPSICT/DGA: Commission paritaire spécifique des ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens technico-commerciaux de la DGA
 CR: Congé de reconversion
 CRDS: Contribution au remboursement de la dette sociale
 CROME: Changements de résidence outre-mer et étranger
 CS: Comité social
 CSA: Comité social d'administration
 CSFM: Conseil supérieur de la fonction militaire
 CSG: Contribution sociale généralisée
 CSRМ: Conseil supérieur de la réserve militaire
 CT: Comité technique
 CT BdD: Comité technique de Base de défense
 CT CMG: Comité technique de centre ministériel de gestion
 CT EPA: Comité technique des Établissements publics administratifs
 CTAC: Comité technique d'administration centrale
 CTAS: Centre territorial de l'action sociale
 CTCF: Calculateur transitoire des coûts de formation
 CTIC: Centre de traitement de l'indemnisation chômage

CTM: Comité technique ministériel
CTP: Conseiller en transition professionnelle
CTR: Comité technique de réseau
CTSS: Conseiller technique de service social
CV: Curriculum vitae
D49: Personnel non titulaire relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié
DAF: Direction des affaires financières
DAJ: Direction des affaires juridiques
DAR: Délégation à l'accompagnement régional
DAS: Décharges d'activité de service
DCNS: Direction des constructions navales, services et systèmes
DCSCA: Direction centrale du service du commissariat des armées
DCSSA: Direction centrale du service de santé des armées
DéSIAG: Délégation des systèmes d'information d'administration et de gestion
DGA: Direction générale de l'armement
DGAFP: Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGGN: Direction générale de la gendarmerie nationale
DGNUM: Direction générale du numérique et des systèmes d'information et de communication
DGRIS: Direction générale des relations internationales et de la stratégie
DGSE: Direction générale de la sécurité extérieure
DGSIC: Direction générale des systèmes d'information et de communication
DICOd: Délégation à l'information et à la communication de la défense
DIRISI: Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense
DNH: Délégation nationale du handicap
DOM-COM: Département d'outre-mer - Collectivité d'outre-mer
DOMTF: Document d'orientations à moyen terme de la formation
DPMA: Direction des patrimoines, de la mémoire et des archives
DRH-MD: Direction des ressources humaines du ministère de la défense
DRM: Direction du renseignement militaire
DRSD: Direction du renseignement et de la sécurité de la défense
DSNJ: Direction du service national et de la jeunesse
DTPM: Délégation à la transformation et à la performance ministérielles
DUERP: Document unique d'évaluation des risques professionnels
EA: École de l'air
ECPAD: Établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense
ED: Écoute défense
EdA: Économat des armées
EDG: École de guerre
EETAA: École d'enseignement technique de l'armée de l'air
EMA: État-major des armées
EMAA: État-major de l'armée de l'air
EMAT: État-major de l'armée de terre
EMM: État-major de la marine

EMS: Enseignement militaire supérieur
 ENA: École nationale d'administration
 ENSTA: École nationale supérieure des techniques avancées
 EP: Effectif physique
 EPA: Établissement public administratif
 EPFP: Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique
 EPIC: Établissement public industriel et commercial
 EPS: Éducation physique et sportive
 EPSCP: Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
 ERP: Établissement recevant du public
 ESIA: Échelon social interarmées
 ESP: Épreuve de sélection professionnelle
 ESR: Engagement à servir dans la réserve
 ETD: Emploi-type défense
 ETP: Équivalent temps plein
 ETPE: Équivalent temps plein emploi
 ETPT: Équivalent temps plein travaillé
 ETR: Emploi-type REM
 FAFR: Forces armées et formations rattachées
 FARE: Maison d'enfant favorisant un accueil avec responsabilité éducative
 FEN: Fiche emploi-nuisances
 FiP: Filière professionnelle
 FIPHP: Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
 FIPP: Formation initiale à la prise de poste
 FNOM: Fédération nationale des officiers mariniers en retraite et veuves
 FNRG: Fédération nationale des retraités de la gendarmerie
 FO: Force ouvrière
 FP: 1- Famille professionnelle
 2- Fonction publique
 FPE: Fonction publique de l'État
 FSPOEIE: Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État
 GDS: Gestionnaire de données de solde
 GEND: Gendarmerie nationale
 GIPA: Garantie individuelle du pouvoir d'achat
 GPC (ou SDGPC): Sous-direction de la gestion du personnel civil
 GPRH: Gestion prévisionnelle des ressources humaines
 GSBdD: Groupement de soutien de base de défense
 HCD: Hors catégorie D
 HCECM: Haut comité d'évaluation de la condition militaire
 HDV-S: Harcèlement, discrimination et violence à caractère sexuel ou sexiste
 HR: Human resources
 HSCT: Hygiène, sécurité et conditions de travail
 ICM: Indemnité pour charges militaires
 ICT: Ingénieur et cadre technico-commercial
 IDV: indemnité de départ volontaire

IEF: Ingénieur d'études et de fabrications
IFR: 1- Indemnité de fonction et de résultat
2- Indemnité de fonction et de responsabilité (gendarmérie)
IGESA: Institution de gestion sociale des armées
IMI: Ingénieur militaire d'infrastructure
IMPA: Inspection de la médecine de prévention dans les armées
INI: Institution nationale des invalides
IPP: Invalidité permanente partielle
IR: Indemnité de résidence
IRA: Institut régional d'administration
IRAD: Inspection pour la radioprotection de défense
ISAE: Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace
ISAPB: Indemnité de sujétion d'absence du port base
ISAPN: Indemnité pour services aériens du personnel navigant
ISATAP: Indemnité pour service aérien des militaires parachutistes
ISBC: Inspecteur de l'armement chargé de la sécurité biologique et chimique
ISC: Indemnité pour services en campagne
ISSA: Indemnité spéciale de sécurité aérienne
ISSE: Indemnité de sujétion pour service à l'étranger
ISSP: Indemnité de sujétions spéciales de police
ITA: Inspection du travail dans les armées
ITAOPC: Indemnité de temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires
ITPCI: Inspection technique pour la protection contre l'incendie
JDC: Journée défense et citoyenneté
L (ou SDL): Sous-direction du logement
L.4138-8: Personnel militaire concerné par la procédure de détachement régie par l'article L.4138-8 du code de la défense
L.4139-1: Personnel militaire concerné par le dispositif de concours régi par l'article L.4139-1 du code de la défense
L.4139-2: Personnel militaire concerné par la procédure dérogatoire d'accès aux emplois publics régie par l'article L.4139-2 du code de la défense
L.4139-3: Personnel militaire concerné par le dispositif des emplois réservés, régi par l'article L.4139-3 du code de la défense
LDG: Lignes de gestion
LPM: Loi de programmation militaire
MAJ OM: Majoration outre-mer
MdR: Militaire du rang
MES: Mission « encadrement supérieur »
MICM: Majoration de l'indemnité pour charges militaires
MINARM: Ministère des armées
MINEDUC: Ministère de l'éducation nationale
MISSINT: Mission intérieure
MITHA: Militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées
MN: Marine nationale
MRO: Mission de reconversion des officiers
NAB: Nouvelle architecture budgétaire

NB: Nota bene
 NBI: Nouvelle bonification indiciaire
 NC: 1- Non communiqué
 2- Non concerné
 NIV. I: Agent non titulaire de niveau I
 NIV. II: Agent non titulaire de niveau II
 NIV. III: Agent non titulaire de niveau III
 NPRM: Nouvelle politique de rémunération des militaires
 NS: Non significatif
 OAC: Bureau de gestion des OCA et des contractuels
 OCM: Organisation centrale du ministère
 OE: Ouvrier de l'État
 OFF: Officier
 OGAC: Officier général d'administration centrale
 OIA: Organisme interarmées
 OIAS: Organisme interarmées de soutien
 OMVO: Organisme militaire à vocation opérationnelle
 ONAC-VG: Office national des Anciens Combattants et victimes de guerre
 ONERA: Office national d'études et de recherches aérospatiales
 OPEX: Opération extérieure
 OS: Organisation syndicale
 P (ou SDP): Sous-direction des pensions
 P212: Programme 212
 PACTE: Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État
 PAM: Plan annuel de mutation
 PAR: Plan d'accompagnement des restructurations
 PC: Personnel civil
 PCMR: Pension civile et militaire de retraite
 PEC: Plan Égalité des chances
 PEP (ou SDPEP): 1- Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective
 2- Place de l'emploi public
 PHT: Prime de haute technicité
 PM: Personnel militaire
 PME: Plafond ministériel des emplois autorisés
 PMIVGAT: Pension militaire d'invalidité, des victimes de guerre et d'acte de terrorisme commis depuis le 1^{er} janvier 1992
 PMRE: Prévention maîtrise des risques environnement
 PNA: Position normale d'activité
 PNPC: Personnel navigant professionnel contractuel
 PPCR: Protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations
 PPE: Poste permanent à l'étranger
 PQS: Prime de qualification et de service
 PR: Présidence de la République
 PRB: Groupe de contrôle du personnel, de la réglementation et du budget
 PRÉFON: Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique

PRH (ou SDPRH) : Sous-direction du pilotage des ressources humaines militaires et civiles
PRL : Personnel de recrutement local
PSAD : Prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile
RAEP : Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
RAFP : Régime de retraite additionnel de la fonction publique
RCDS : Réserve citoyenne de défense et de sécurité
REM : Référentiel des emplois ministériel
REO : Référentiel en organisation
RF : Responsable de formation
RFRS : Remboursement de frais pour raison de service
RH : Ressources humaines
RIER : Répertoire interministériel des emplois du renseignement
RIFSEEP : Régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel
RIME : Répertoire interministériel des métiers de l'État
RO1 : Réserve opérationnelle de premier niveau
RO2 : Réserve opérationnelle de deuxième niveau
RPIMA : Régiment de parachutistes d'infanterie de marine
RPS : Risques psychosociaux
RSE : Responsabilité sociale des entreprises
RSN : Réserve de sécurité
S/ENSEMBLE : sous-ensemble
S/OFF : Sous-officier
S/TOTAL : Sous-total
S2IE : Service des affaires industrielles et de l'intelligence artificielle
SA2P/AS : Service de l'accompagnement professionnel et des pensions / sous-direction de l'action sociale
SA2P/P : Service de l'accompagnement professionnel et des pensions / sous-direction des pensions
SAMA : Syndicat professionnel des anciens médecins des armées
SCA : Service du commissariat des armées
SCH-PERF : Sous chefferie performance
SCR : Mutation sans changement de résidence
SDAS : Sous-direction de l'action sociale
SDBC : Sous-direction des bureaux des cabinets
SDFED : sous-direction données, financements et économies de défense
SDFPTLV : schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie
SDGPAC : Sous-direction de la gestion des personnels relevant de l'administration centrale
SDGS : Sous-direction de la gestion statutaire et de la réglementation
SDPME : Sous-direction des petites et moyennes entreprises
SDPRHF : Sous-direction du pilotage des ressources humaines et financières
SEA : Service des essences des armées
SFS : Supplément familial de solde
SFT : Supplément familial de traitement
SGA : Secrétariat général pour l'administration
SGGN : Secrétariat général de la garde nationale

SHOM: Service hydrographique et océanographique de la marine
 SIAé: Service industriel de l'aéronautique
 SID: Service d'infrastructure de la défense
 SIMMT: Structure intégrée du maintien en conditions opérationnelles des matériels terrestres
 SIMu: Service interarmées des munitions
 SMR: Surveillance médicale renforcée
 SMV: Service militaire volontaire
 SNUAS FP/FSU: Syndicat national unitaire des assistants sociaux de la fonction publique/
 Fédération syndicale unitaire
 SO: Sans objet
 SPAC: Service parisien de soutien de l'administration centrale
 SPCE: Syndicat des personnels civils étrangers de la défense
 SPP-RH: Service de la politique générale et du pilotage des ressources humaines militaires et
 civiles
 SRE: Service des retraites de l'État
 SRHC: Service des ressources humaines civiles
 SRIAS: Section régionale interministérielle d'action sociale
 SRP (ou SDSRP): Sous-direction des statuts civils, des relations sociales et de la prévention des
 risques
 SR-RH: Service des statuts et de la réglementation des ressources humaines militaires et civiles
 SSA: Service de santé des armées
 SST: Santé et sécurité au travail
 T1: Formation liée à l'adaptation immédiate au poste
 T2: 1- Titre 2
 2- Formation liée à l'adaptation immédiate au poste
 T3: Formation liée au développement des qualifications ou à l'acquisition de nouvelles
 qualifications
 TADEO: Service de transcription instantanée de la parole et visio-interprétation de la langue
 des signes
 TCT: Technicien et cadre technico-commercial
 TPC-ICSG: Technicien paramédical civil du ministère de la défense et infirmier civil de soins
 généraux
 TSEF: Technicien supérieur d'études et de fabrications
 TSO: Technicien à statut ouvrier
 UM SNUM: Unité de management Socle numérique
 UNCAM: Union nationale de coordination des associations militaires
 UNPRG: Union nationale du personnel en retraite de la gendarmerie
 UNSA: Union nationale des syndicats autonomes
 UNSOR: Union nationale des sous-officiers en retraite
 UO: Unité opérationnelle
 UO APM: Unité opérationnelle relative aux affaires pénales militaires
 UO CGA: Unité opérationnelle relative au contrôle général des armées
 UO GIE: Unité opérationnelle relative à la gendarmerie
 VAE: Validation des acquis de l'expérience
 VOL: Volontaire



Marine / © Clarisse Dupont - Marine nationale - Défense

LES EFFECTIFS MINISTÉRIELS.....	7
1.1 – LES EFFECTIFS MILITAIRES ET CIVILS SOUS PMEA.....	8
1.1.1 – Les différentes approches de décompte des effectifs ministériels.....	9
1.1.2 – La déclinaison des effectifs ministériels par BOP.....	12
1.1.3 – La déclinaison des effectifs ministériels par gestionnaire.....	14
1.1.4 – La déclinaison des effectifs ministériels par employeur.....	16
1.2 – LA FÉMINISATION DU PERSONNEL.....	17
1.2.1 – Le personnel militaire.....	17
1.2.2 – Le personnel civil.....	19
1.3 – LES VOLONTAIRES AYANT SOUSCRIT UN ENGAGEMENT À SERVIR DANS LA RÉSERVE.....	21
1.4 – LA POLITIQUE DE L'INTÉRIM AU MINISTÈRE DES ARMÉES.....	22
1.5 – LE PERSONNEL CIVIL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS RELEVANT DU MINISTÈRE DES ARMÉES.....	23
1.6 – LES PENSIONNÉS.....	25
LES FLUX DE PERSONNEL.....	27
2.1 – LES ENTRÉES DANS LE PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS.....	29
2.1.1 – Le personnel militaire.....	30
2.1.2 – Le personnel civil.....	34
2.2 – LES DÉPARTS DU PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS....	42
2.2.1 – Le personnel militaire.....	43
2.2.2 – Le personnel civil.....	49
2.3 – LES MOUVEMENTS DANS LE SYSTÈME DE PENSION.....	61
2.3.1 – L'âge moyen de départ à la retraite.....	61
2.3.2 – Les entrées dans le système de pension.....	63
2.3.3 – Les sorties du système de pension.....	65
2.4 – LES RESTRUCTURATIONS.....	66

LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL..... 71

3.1 – LE PERSONNEL SELON LE STATUT, LA CATÉGORIE ET LE GRADE	73
3.1.1 – Le personnel militaire sous PMEA.....	73
3.1.2 – Le personnel civil sous PMEA.....	78
3.2 – L'ÂGE DU PERSONNEL.....	85
3.2.1 – Le personnel militaire sous PMEA.....	85
3.2.2 – Le personnel civil sous PMEA.....	91
3.3 – LA DURÉE DE SERVICE.....	100
3.3.1 – La durée de service du personnel militaire.....	100
3.3.2 – La durée de service du personnel civil.....	100
3.4 – LA POLITIQUE D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	101

LES PARCOURS PROFESSIONNELS 107

4.1 – LES PROMOTIONS ET LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE	109
4.1.1 – Les changements de statut.....	109
4.1.2 – Les changements de catégorie	111
4.1.3 – Les changements de grade	113
4.1.4 – La durée moyenne entre deux promotions.....	116
4.2 – LES CONCOURS, LES EXAMENS PROFESSIONNELS ET LES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	118
4.2.1 – Les candidats	118
4.2.2 – La composition des jurys.....	122
4.3 – LES EMPLOIS DE HAUTE RESPONSABILITÉ ET LES EMPLOIS FONCTIONNELS.....	126
4.3.1 – Le haut encadrement militaire	126
4.3.2 – Le contrôle général des armées	127
4.3.3 – L'encadrement supérieur et dirigeant (militaires et civils).....	128
4.4 – LA MOBILITÉ.....	130
4.4.1 – Les mutations	130
4.4.2 – Les postes publiés à la BNE et à la PEP	137
4.4.3 – Le référentiel des emplois ministériel et son dictionnaire des compétences.....	137

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL	141
5.1 – LES DÉPENSES DE PERSONNEL	143
5.2 – LES DÉPENSES D’ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES	149
5.3 – LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES MOYENNES.....	151
5.3.1 – La rémunération du personnel militaire	152
5.3.2 – La rémunération du personnel civil.....	159
5.4 – LA PART DES PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE	171
5.4.1 – La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel militaire	171
5.4.2 – La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel civil	172
5.5 – LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D’ACHAT.....	176
 LA FORMATION	 179
6.1 – LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE.....	181
6.1.1 – La politique de formation.....	181
6.1.2 – Les principales mesures prises en 2019 en matière de formation	182
6.1.3 – Les actions de formation	184
6.1.4 – Les journées de formation.....	188
6.1.5 – Les militaires ayant suivi au moins une formation.....	192
6.1.6 – Le nombre moyen de jours de formation en 2019.....	195
6.2 – LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	196
6.2.1 – La politique de formation.....	196
6.2.2 – Les actions de formation	198
6.2.3 – Les journées de formation.....	200
6.2.4 – Les agents ayant suivi au moins une formation	202
6.2.5 – Le nombre moyen de jours de formation	202
6.2.6 – Le coût de la formation.....	204
6.2.7 – Les agents n’ayant suivi aucune formation	205
6.2.8 – Le congé de formation professionnelle.....	206
6.2.9 – La validation des acquis de l’expérience	206
6.2.10 – La formation initiale statutaire après un changement de corps .	208

6.3 – LES ACTIONS DE FORMATION LIÉES AUX SITUATIONS DE HANDICAP.....	209
6.4 – LA FORMATION EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	210
6.4.1 – La formation des agents en charge de la prévention des risques professionnels.....	210
6.4.2 – La formation des membres des CHSCT et des CCHPA	212
6.5 – LES APPRENTIS	212

LA RECONVERSION..... 215

7.1 – LA POLITIQUE DE RECONVERSION DU MINISTÈRE DES ARMÉES	216
7.1.1 – Enjeux	216
7.1.2 – Une agence dédiée à la reconversion: Défense Mobilité.....	216
7.1.3 – Les bénéficiaires.....	217
7.2 – LE DISPOSITIF DE RECONVERSION	218
7.2.1 – Une offre de service étoffée à l’attention des blessés.....	219
7.2.2 – Bilan de l’ensemble des prestations proposées par Défense Mobilité au public cible	220
7.2.3 – Les congés de reconversion	223
7.2.4 – L’alternance	223
7.2.5 – Les procédures d’accès dérogatoire à la fonction publique.....	224
7.3 – LA PERFORMANCE SUR LA COHORTE DES PARTANTS 2018	224
7.4 – LE BILAN DE L’ACTIVITÉ 2019.....	226
7.4.1 – L’accès à l’emploi des militaires (hors gendarmes)	226
7.4.2 – La réorientation professionnelle des civils dans le secteur privé	228
7.4.3 – L’emploi des conjoints.....	229

LES CONDITIONS DE TRAVAIL..... 231

8.1 – LES RISQUES PROFESSIONNELS.....	233
8.1.1 – La prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail (SST)	233
8.1.2 – La médecine de prévention	235
8.1.3 – Les accidents du travail et les maladies professionnelles	236

8.2 – LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ	248
8.2.1 – Les absences liées aux accidents de travail et aux maladies professionnelles.....	248
8.2.2 – Les absences pour raison de santé	252
8.3 – LES ABSENCES POUR RAISON FAMILIALE	254
8.4 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL.....	259
8.4.1 – Le travail à temps partiel	259
8.4.2 – Le travail à temps incomplet.....	263
8.4.3 – Les heures supplémentaires.....	264
8.4.4 – Le compte épargne-temps	266
8.4.5 – Le télétravail	268
8.5 – LES FAITS DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL.....	270
8.5.1 – Le dispositif Écoute défense (ED).....	270
8.5.2 – La cellule Thémis	270
8.5.3 – Les dossiers instruits par la cellule Thémis	271

LA CONCERTATION ET LE DIALOGUE SOCIAL..... 275

9.1 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION GÉNÉRALISTES	276
9.1.1 – La concertation militaire.....	276
9.1.2 – Le dialogue social civil	285
9.2 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	291
9.2.1 – Les instances de concertation pour le personnel militaire en matière de prévention des risques professionnels.....	291
9.2.2 – Les instances de dialogue social du personnel civil en matière de prévention des risques professionnels.....	294
9.3 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS L’ACTION SOCIALE.....	299
9.3.1 – Le conseil central de l’action sociale.....	299
9.3.2 – Les comités sociaux	301
9.4 – LES COMMISSIONS SPÉCIALISÉES SUR LES MESURES INDIVIDUELLES DU PERSONNEL CIVIL	301
9.4.1 – Leur rôle	301

9.4.2 – L’organisation et le fonctionnement	302
9.4.3 – La représentation du personnel civil au sein des CAP, des CCP et des CAPSO	304
LA POLITIQUE SOCIALE.....	307
10.1 – L’ACTION SOCIALE	309
10.1.1 – La politique d’action sociale	309
10.1.2 – Le réseau de l’action sociale.....	311
10.1.3 – Les bénéficiaires des prestations sociales	312
10.1.4 – Les prestations de l’action sociale	317
10.2 – L’AIDE AU LOGEMENT	324
10.2.1 – La politique du logement familial.....	324
10.2.2 – Les aides au logement	325
LA RÉSERVE.....	331
11.1 – LA GARDE NATIONALE	332
11.1.1 – Le principe.....	332
11.1.2 – La gouvernance de la garde nationale et du conseil supérieur de la réserve militaire	333
11.1.3 – Le partenariat avec les employeurs	333
11.1.4 – L’accès à la garde nationale.....	334
11.1.5 – La composante militaire de la garde nationale.....	336
11.2 – LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ	340
11.2.1 – Le principe.....	340
11.2.2 – Les effectifs	341
11.2.3 – Les exercices de rappel d’anciens militaires	342
11.3 – LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ.....	342
11.3.1 – Le principe.....	342
11.3.2 – Les effectifs	343
ANNEXE.....	345
GLOSSAIRE	355

Ce document a été réalisé par le

Secrétariat général pour l'administration
Direction des ressources humaines du ministère des armées
Service de la politique des ressources humaines
Bureau des études et de l'exploitation des données

Directeur de la publication : Vice-amiral d'escadre Philippe Hello,
directeur des ressources humaines du ministère des armées
Directrice adjointe de la publication : Nathalie Tournyol du Clos,
adjointe au directeur des ressources humaines du ministère des armées

Rédacteur en chef : Jean-Pierre Lagrange,
chef du service de la politique des ressources humaines

Rédacteurs : Aurore Le Nouveau, chef du bureau des études et de l'exploitation
des données,
Jérôme Bensoussan, adjoint au chef du bureau des études et
de l'exploitation des données,
Christophe Kerviel, chef de la section du bilan social,
Anne-Claire Parret, chargée d'études bilan social

Statistiques : Ensemble des armées, directions et services du ministère des armées
Crédits photos : Studio Cabrelli, DGA, DICOd, ECPAD , SSA, SIRPA d'armées

Conception graphique/PAO/Fabrication :
SCA/CIM/DIV IR/PGT – Pôle graphique de Tulle – 05 55 93 61 00
La couverture a été conçue par SGA/Com

Pour vous procurer des exemplaires de ce document
Par téléphone : 09 88 68 63 82
Courriel : drhmd-bs.trait.fct@intradef.gouv.fr

Ce document est accessible en ligne
INTERNET > www.defense.gouv.fr/sga
INTRANET > portail-sga.intradef.gouv.fr

BILAN SOCIAL 2019

et rapport de situation comparée



SGACONNECT
portail-sga.intradef.gouv.fr

INTERNET
defense.gouv.fr/sga