

14^e rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire Revue annuelle de la condition militaire (2020)

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

LES CAS 1 A 4

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

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

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

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

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

LE CLASSEMENT (CLMT)

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

LE NUMERO "CHRONO"

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

Clmt	Chrono	Page	Année	N° rapp.	Titre	Cas 1 à 4 armées	Réponses du MINARM 2019 aux questions complémentaires du Haut Comité	Cas 1 à 4 Gend.	Réponses de la gendarmerie 2019 aux questions complémentaires du Haut Comité
07_01	1	44	2007	1	Attractivité, rémunération				
07_02	2		2007	1	Attractivité, rémunération				
07_03	3	44	2007	1	Attractivité, rémunération				
07_04	4		2007	1	Attractivité, rémunération				
07_05	5	80	2007	1	Attractivité, rémunération	NPRM	Le Haut Comité suit avec attention les travaux sur la nouvelle politique de rémunération.		
07_06	6	81	2007	1	Attractivité, rémunération				
07_07	7		2007	1	Attractivité, rémunération				
07_08	8		2007	1	Attractivité, rémunération				
07_09	9		2007	1	Attractivité, rémunération				
07_10	10	81	2007	1	Attractivité, rémunération				
07_11	11		2007	1	Attractivité, rémunération				

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

08_08	19	<p>Rénover et simplifier le régime de prise en charge des déménagements à partir des principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le militaire muté dans l'intérêt du service ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de son mobilier vers sa nouvelle affectation ; - c'est le contenu du domicile qui est déménagé, sans plafond de prix ni de volume. Les frais annexes (portage, étages, monte-meubles, assurance) sont intégralement pris en charge ; - il revient à l'administration d'encadrer le prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement. Chaque prestation particulière demeurerait régie par un contrat de droit privé conclu entre le militaire et un déménageur conventionné et respecterait les clauses, notamment tarifaires, de la convention-cadre ; - l'administration paie directement le déménageur. 	2008	2	Mobilité			
09_01	20	<p>Professionnaliser rapidement la chaîne de reconversion et introduire dans son fonctionnement les méthodes modernes d'accompagnement vers l'emploi, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le suivi personnalisé des candidats, de l'orientation au placement, par un référent unique ; - la complémentarité entre les conseillers en emploi (chargés de l'information des candidats, de l'orientation et de l'évaluation des besoins en formation) et les conseillers en relations avec les entreprises (chargés de la constitution des réseaux, des relations avec les employeurs et du placement). 	2009	3	Reconversion			
09_02	21	<p>Conserver le rôle pivot de l'échelon opérationnel de contact, situé au sein du groupe de soutien des bases de défense.</p>	2009	3	Reconversion			
09_03	22	<p>Garantir aux candidats, pendant la phase initiale d'information et d'orientation, une confidentialité maximale des entretiens.</p>	2009	3	Reconversion			
09_04	23	<p>Mettre en place un véritable contrôle de gestion reposant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la définition de grands objectifs pour la politique de reconversion ; - le développement d'un système d'information unifié prenant en compte la totalité des informations relatives à la reconversion ; - l'instauration de méthodes d'analyse des actions engagées permettant d'orienter, en fonction des objectifs quantitatifs retenus et de l'évaluation des résultats, l'action conduite par l'agence Défense Mobilité et les armées. 	2009	3	Reconversion			
09_05	24	77 <p>Conduire une analyse approfondie des raisons pour lesquelles une majorité de militaires quittant les armées ne recourent pas au dispositif de reconversion.</p>	2009	3	Reconversion			
09_06	25	<p>Etudier les mesures supplémentaires permettant d'augmenter significativement le nombre de militaires bénéficiant d'une évaluation et d'une orientation professionnelle avant leur départ.</p>	2009	3	Reconversion			

09_07	26		Développer l'orientation individuelle des jeunes militaires partant avant 4 ans de service en mettant en place un soutien personnalisé pour ceux qui sont confrontés à une problématique d'insertion professionnelle, en développant des actions d'insertion en partenariat avec des organismes spécialisés et en favorisant le suivi de cette catégorie de personnels après leur départ des armées.	2009	3	Reconversion			
09_08	27	99	Donner clairement priorité, dans la politique de reconversion, aux militaires, sous contrat et de carrière, quittant les armées à l'issue d'une carrière courte, d'une durée comprise entre 4 et 20 ans et mettre en place les indicateurs permettant à Défense Mobilité de vérifier que l'ensemble des moyens de reconversion sont effectivement mis en œuvre prioritairement au bénéfice de ces militaires.	2009	3	Reconversion			
09_09	28		Développer, tout particulièrement pour les militaires quittant les armées après une carrière courte, les entretiens individuels d'évaluation et d'orientation professionnelle et mettre en place les indicateurs permettant de suivre la mise en œuvre de cette politique.	2009	3	Reconversion			
09_10	29		Orienter l'attribution des aides à la formation professionnelle préférentiellement vers les militaires quittant les armées entre 4 et 20 ans de service.	2009	3	Reconversion			
09_11	30		Développer et diversifier les partenariats en matière de formation professionnelle, de manière à réduire la part des stages réalisés hors marchés formalisés et à augmenter ainsi le volume de prestations accordées.	2009	3	Reconversion			
09_12	31		Ne pas systématiquement tirer prétexte de la détention de qualifications antérieures pour refuser l'attribution d'une aide à la formation dans le cas d'un projet professionnel constitué et cohérent.	2009	3	Reconversion			
09_13	32		Au-delà des besoins conjoncturels du ministère de la défense pour la période 2009-2014, faire que les recrutements de la fonction publique réservent une place significative aux militaires, en particulier à ceux qui n'accomplissent qu'une carrière courte.	2009	3	Reconversion			
09_14	33	81	Au sein du ministère de la défense, valoriser réellement les possibilités ouvertes en matière de détachement dans la fonction publique par la loi sur la mobilité, et les intégrer pleinement dans la politique de gestion des ressources humaines.	2009	3	Reconversion	<p>Deux projets de décrets ont été transmis par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) au ministère des armées (MINDEF) en 2015 pour le détachement de fonctionnaires civils vers la fonction militaire. Les propositions de la DGAFP s'écartent de manière substantielle des travaux résultant d'échanges interservices, repris par le MINDEF dans ses propositions. La DRH-MD considère que l'équivalence proposée entre grades civils et militaires ne correspond pas à la réalité des responsabilités statutairement exercées, aux conditions initiales de recrutement, aux niveaux indiciaires et aux possibilités légales de détachement. Les échanges se poursuivent néanmoins avec la DGAFP.</p> <p>Le ministère peut-il faire un point sur l'avancée de ses échanges avec la DGAFP ?</p> <p>À ce jour, les difficultés techniques n'ont pas été résolues entre le MINARM et la DGAFP : il n'y a donc pas d'avancée sur ce dossier.</p> <p>Lors de votre réponse sur ce point en 2018, vous évoquez des difficultés techniques non résolues entre le MinArm et la DGAFP. Pensez-vous que celles-ci puissent être surmontées à court terme ou y-a-t-il sur ce sujet une divergence telle qu'une solution ne puisse être trouvée ?</p> <p>A ce jour, les difficultés techniques ne peuvent être résolues en raison de divergences majeures entre le MinArm et la DGAFP. Concernant l'équivalence des grades, les difficultés ne peuvent être surmontées. En effet, il apparaît qu'en raison de la profonde différence de structure entre les carrières militaires et civiles, il n'est ni possible ni souhaitable de fixer des principes de stricte comparaison des corps et des grades militaires et de la fonction publique. Cela serait dommageable pour la cohésion entre les civils et les militaires. Il faut continuer à privilégier une approche par emploi en fonction des compétences et de l'expérience (positionnement des attachés, administrateurs civils et officiers).</p> <p>Concernant la mise en œuvre de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, les décrets d'application ne sont toujours pas parus en raison des difficultés rencontrées sur la question de la formation militaire initiale, de la double carrière, du statut et de l'exercice du pouvoir disciplinaire.</p>		
09_15	34		Augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).	2009	3	Reconversion			

09_16	35	Inscrire totalement l'accès aux emplois publics dans le processus de reconversion, notamment à travers : - l'amélioration de la formation des conseillers emplois sur ce mode de reconversion ; - la mise en place d'aides à la préparation aux recrutements de la fonction publique (rédaction de CV et de lettres de motivation, formation des militaires aux principales caractéristiques de la fonction publique et des emplois recherchés, aide à la préparation d'entretiens de recrutement) ; - l'instauration de contacts étroits entre les échelons déconcentrés de Défense Mobilité, les centres de gestion de la fonction publique territoriale et les services de recrutement des collectivités locales.	2009	3	Reconversion			
09_17	36	102	Déterminer au sein de chaque armée, et en fonction des priorités de gestion, des catégories de militaires pour lesquelles une politique active de VAE serait plus particulièrement développée, que ce soit aux fins de formation professionnelle ou aux fins de prise en compte du parcours professionnel.	2009	3	Reconversion		
09_18	37		Mieux intégrer la VAE dès le début du parcours professionnel des militaires à carrière courte.	2009	3	Reconversion		
09_19	38		Dans un but d'équité, veiller à ce que les militaires dont le contrat n'est pas reconduit du fait de l'autorité militaire, en soient informés dans des délais compatibles avec ceux qui sont nécessaires à cette dernière pour agréer ou rejeter leur demande d'aide à la reconversion. A défaut, il conviendra de compléter les dispositions réglementaires relatives à la fin du contrat des militaires engagés ou des officiers sous contrat en prévoyant que, sans préjudice des dispositions statutaires relatives aux limites d'âge ou de durée de service, la prorogation du lien au service de ces militaires soit de droit jusqu'à la date de l'agrément ou du rejet par l'autorité militaire d'une demande d'aide au départ prévue par l'article L.4139-5 du code de la défense, dès lors que cette demande aura été formulée dans les trois mois suivant la date de la notification au militaire du non-renouvellement de son contrat.	2009	3	Reconversion		
09_20	39		Poursuivre et amplifier le développement de la VAE collective.	2009	3	Reconversion		
09_21	40		Subordonner l'attribution d'une aide à la formation professionnelle aux militaires quittant les armées après l'âge de 50 ans à la validation d'un projet professionnel par un opérateur extérieur au ministère de la défense.	2009	3	Reconversion		
09_22	41		Mettre en place à tous les niveaux opérationnels, des procédures régulières permettant à Défense Mobilité d'être informée, avec un préavis suffisant, des décisions de gestion susceptibles de conduire un militaire à la radiation des contrôles.	2009	3	Reconversion		
09_23	42		Ouvrir, pour les militaires qui s'installent, après leur départ, dans une région différente de leur dernière affectation, la possibilité d'être muté dans un organisme administratif de rattachement dès leur placement en congé de reconversion.	2009	3	Reconversion		
10_01	43		Modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition de durée minimale de services ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, la fixer à un niveau très réduit.	2010	4	Pensions et retraites		
10_02	44		Pour la bonification du 1/5 ^e , éviter tout traitement discriminatoire des militaires par rapport aux fonctionnaires appartenant aux corps qui en bénéficient également.	2010	4	Pensions et retraites		
10_03	45		Pour les autres types de bonifications, en maintenir le principe.	2010	4	Pensions et retraites		

10_04	46	Nécessité de rééquilibrer le régime des bonifications autres que celle du 1/5 ^e pour l'adapter aux conditions actuelles d'emploi des forces et limiter leurs effets les plus extrêmes. L'évolution en ce sens pourrait conduire à : - minorer certaines de ces bonifications et en majorer d'autres, notamment celles qui compensent les sujétions les plus lourdes et les risques les plus avérés ; - réviser les bonifications pour services aériens et subaquatiques en introduisant, pour celles-ci, un plafonnement spécifique ; - réexaminer les modalités du cumul des différents types de bonifications.	2010	4	Pensions et retraites			
11_01	47	Le Haut Comité estime qu'une différenciation des taux de l'ISSE fondée sur la nature des missions ou le degré des risques encourus par les militaires engagés sur les théâtres d'opérations extérieures se heurterait à des objections sérieuses. Il déconseille de s'engager dans cette voie.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_02	48	Le Haut Comité recommande que le régime de rémunération des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger soit appliqué à tout déplacement effectué dans ce cadre, sans condition de durée prévisible minimale de la mission.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_03	49	37 Le Haut Comité considère qu'il y a lieu de revoir l'incompatibilité entre le régime de rémunération des militaires affectés à l'étranger et celui des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger. Il souhaite que soit étudié un dispositif de cumul partiel et raisonnable de ces deux régimes, de manière à ce que : * les militaires déployés en opération extérieure à partir d'une affectation située à l'étranger soient indemnisés, pour la sujétion supplémentaire qu'ils subissent, par le bénéfice de l'ISSE, à un taux toutefois réduit (coefficient multiplicateur inférieur à 1,5) ; * l'IRE correspondant à leur pays d'affectation ainsi que les accessoires liés à la situation familiale continuent de leur être intégralement versés pendant la durée de leur absence.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.	
11_04	50	Le constat du maintien, pour les militaires, d'une durée minimale de services de quinze ans pour l'ouverture du droit à pension militaire de retraite conforte le Haut Comité dans son souhait, déjà exprimé dans son 4 ^e rapport, de voir la possibilité de bénéficier de la bonification pour campagne double pour la participation à certaines OPEX être assortie de la suppression de la condition de durée minimale de services (ou de sa réduction à une durée faible) pour que tous les militaires, notamment ceux qui quittent les armées après une carrière courte, puissent bénéficier, d'une part, d'une pension militaire de retraite et, d'autre part, des bonifications de campagne obtenues durant leurs années de services.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_05	51	Le Haut Comité recommande d'introduire, soit dans le cadre du dispositif indemnitaire actuel, soit dans celui d'une rénovation plus complète de ce dernier, des mesures indemnitaires visant à mieux rémunérer les déploiements opérationnels les plus longs (supérieurs à quatre mois). Il réitère, par ailleurs, la recommandation, déjà formulée dans son premier rapport, visant à une meilleure prise en compte, au plan indemnitaire, du caractère répétitif des sujétions entraînées par l'absence des militaires de leur garnison. Il estime que le dispositif d'indemnisation des OPEX devrait évoluer de manière à concilier ces deux orientations.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_06	52	Le Haut Comité insiste pour que la question des délais de versement de l'ISSE soit traitée prioritairement au sein de la nouvelle chaîne financière mise en place par la réforme des soutiens du ministère de la défense.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			
11_07	53	Le Haut Comité recommande qu'au sein de chaque armée et chaque service interarmées soient prises des directives claires, organisant précisément les chaînes d'information et la répartition des responsabilités pour la prise en charge et l'acheminement des militaires projetés en individuel.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole			

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

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

11_21	67	<p>Le Haut Comité recommande que des actions visant à améliorer l'accès à l'emploi des conjoints de militaires affectés dans les DOM-COM soient engagées dans trois directions :</p> <ul style="list-style-type: none"> * un renforcement des moyens des cellules d'aide à l'emploi des conjoints (CAEC), actuellement sous-dimensionnées ; * un accroissement des efforts de placement pour favoriser l'emploi, sous statut contractuel, de conjoints de militaires partout où des besoins locaux ne sont pas satisfaits ; * le développement de la prise en charge de la petite enfance par des mesures variées et adaptées au contexte de chaque territoire : <p>- création de structures dédiées, en partenariat avec l'institut de gestion sociale des armées (IGeSA) lorsque les conditions s'y prêtent (à Cayenne notamment) ;</p> <p>- accentuation, partout où les conditions sociales et juridiques le permettent, de la politique de conventionnement avec des structures civiles existantes ;</p> <p>- développement de réseaux locaux d'assistantes maternelles agréées, permettant à des conjoints de militaires, éventuellement avec l'aide d'une formation complémentaire, d'accéder à des emplois rémunérés.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole		
11_22	68	<p>Le logement des militaires outre-mer constitue, pour le Haut Comité, un élément positif de leur condition qu'il importe de maintenir dans ses grandes lignes, non pas tant parce qu'il contribue positivement au bilan économique du séjour mais parce qu'il assure des conditions d'installation globalement satisfaisantes à des personnels qui n'effectuent que de courts séjours et qui, par ailleurs, sont soumis, au cours de leur carrière, à un nombre important de changements de résidence.</p> <p>Le Haut Comité estime que le principe doit en être maintenu, même si des adaptations peuvent être apportées au système de la redevance.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole		
11_23	69	<p>Le Haut Comité recommande de moderniser, dans un texte unique, la réglementation relative aux déménagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger.</p> <p>Il estime qu'il y aura lieu de rechercher la plus grande cohérence avec les principes adoptés en la matière pour la métropole et de prévoir notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> * la substitution, pour la détermination des droits à volume de bagages ou de mobilier, d'une distinction liée à l'ancienneté de service à la distinction liée au grade du militaire ; * l'homogénéisation des droits entre les armées ; * la prise en compte des mêmes situations familiales que pour la métropole ; * le maintien de la prise en charge du repli du mobilier en métropole en complément du transport des bagages vers l'outre-mer ou l'étranger. <p>* Il conviendra, toutefois, que le mode de remboursement choisi, qu'il soit ou pas de même nature que ceux appliqués aux agents civils de l'État placés dans des situations comparables, assure aux militaires un niveau de remboursement raisonnable et adapté à leur situation familiale et qu'il comporte des dispositions permettant de couvrir les éventuels dépassements des plafonds financiers résultant de circonstances particulières indépendantes de la volonté des personnels.</p> <p>Pour le Haut Comité, il serait cependant préférable d'appliquer aux déménagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger les mêmes principes que ceux qu'il avait recommandés, dans son deuxième rapport, pour les changements de résidence en métropole :</p> <ul style="list-style-type: none"> * le militaire muté ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de ses bagages ou de son mobilier ; * c'est à l'administration d'encadrer régulièrement les prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement ; * l'administration paie directement le déménageur. 	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole		
11_24	70	<p>Le Haut Comité note que les fonctionnaires civils affectés outre-mer (pour des séjours d'une durée en général supérieure à celle des militaires) sont soumis, en matière de concession de passage gratuit, à un régime identique à celui des militaires. Il considère qu'il n'y a pas lieu de mettre en place un traitement différencié au profit des militaires mais recommande que les armées accentuent leurs efforts en matière d'information des personnels volontaires pour une affectation outre-mer ainsi que de leurs conjoints.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole		
11_25	71	<p>Les observations formulées par le Haut Comité sur le projet de réforme du dispositif de prise en charge des déménagements pour l'outre-mer s'appliquent à l'identique pour les déménagements vers l'étranger.</p>	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole		

11_26	72	95	Le Haut Comité recommande qu'une réflexion soit engagée pour transposer aux militaires affectés à l'étranger la réforme du supplément familial à l'étranger (SUFE), actuellement envisagée au seul profit des conjoints des agents civils de l'État expatriés dans les représentations diplomatiques.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.		
11_27	73		Le Haut Comité approuve le principe de la réforme, en cours, du décret n°97-900 du 1er octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger visant à supprimer le principe de l'abattement de l'indemnité de résidence servie aux militaires lorsqu'ils passent un congé de maladie à l'étranger.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole				
11_28	74		Le Haut Comité recommande que la question de l'application aux militaires français affectés à Djibouti de la minoration de l'assiette d'imposition, accordée en 2003 par le Gouvernement djiboutien aux coopérateurs techniques, fasse l'objet d'un examen attentif par le ministère français de la défense, en liaison avec le Gouvernement djiboutien, de manière à ce qu'une éventuelle inégalité de traitement au sein de l'ensemble des agents de l'État français affectés dans ce pays ne puisse perdurer. En tout état de cause, il conviendrait, au minimum, que cette situation particulière soit mieux expliquée, avant leur départ, aux militaires affectés à Djibouti.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole				
11_29	75		Dès lors qu'il est décidé d'affecter des militaires avec leur famille dans des pays où les conditions concrètes de vie et de travail diffèrent profondément de celles des pays de niveau comparable à la France, le Haut Comité souligne toute l'importance d'un dispositif d'accompagnement efficace et performant : logement, soutien social, organisation des loisirs, actions de cohésion. Il recommande que les moyens nécessaires, notamment financiers, soient accordés au commandement local, que ce dernier puisse disposer d'une certaine autonomie dans leur emploi et qu'il soit tenu le plus grand compte de ces questions dans les directives d'organisation des forces françaises stationnées à l'étranger.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole				
11_30	76	110	Le Haut Comité recommande que les personnels désignés pour des affectations dans des pays dans lesquels les pratiques en matière de paiement des loyers diffèrent fortement de celles en usage en France soient effectivement informés, avant leur départ, de l'ensemble des possibilités réglementaires dont ils peuvent user pour atténuer la charge financière résultant de ces pratiques.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole				
11_31	77	114	Le Haut Comité est favorable à l'instauration d'une différenciation dans l'indemnisation des déplacements de courte durée à l'étranger selon la nature de la mission (OPEX ou renfort temporaire d'une unité stationnée à l'étranger) et sa durée.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.		
11_32	78	115	Le Haut Comité recommande de transcrire dans un texte réglementaire unique les règles actuellement appliquées pour la rémunération des militaires déployés en renfort temporaire dans les départements et collectivités d'outre-mer.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.		
11_33	79		De manière générale, le Haut Comité recommande que les conditions de vie des militaires déployés en renfort temporaire ne s'écartent pas exagérément de celles des forces auxquelles ils sont intégrés, dès lors que la mission qui leur est confiée ne l'exige pas.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole				
11_34	80		Il est recommandé que le ministère de la défense mette en place sans tarder, à partir des normes de déploiement individuelles et collectives déterminées par les armées, un dispositif de mesure de la « sur-activité » opérationnelle des militaires.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole				
11_35	81	138	Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il avait faite à ce sujet dès son premier rapport. Il souligne qu'une connaissance objective du temps de service des militaires, en fonction des différentes situations dans lesquelles ils sont placés, est indispensable à l'évaluation de la condition militaire, notamment quant au niveau de la compensation des sujétions subies par les personnels. Il revient au ministère de la défense de fixer, en relation avec les armées, les dispositifs de mesure les plus adaptés aux spécificités du métier militaire et aux modes de fonctionnement des unités.	2011	5	Condition des militaires servant hors métropole	TS	Le Haut Comité suit avec une attention particulière l'évolution de la directive européenne sur le temps de service.		

12_01	82	<p>Malgré une transformation des armées réussie dans son ensemble et une attention continue à cette catégorie de personnel, le Haut Comité constate l'existence de motifs d'insatisfaction parmi les militaires du rang. S'ajoutant à un sentiment général d'incertitude, des données objectives dont notamment le taux de sélection ou les insuffisances de leur cadre statutaire imposent aux armées de ne pas rester sans réaction.</p> <p>Le Haut Comité recommande de définir une stratégie qui rendra les armées capables d'assurer le renouvellement des ressources humaines sur le long terme. Cette stratégie devrait reposer sur une évolution de la gestion de cette population et sur une reconnaissance du militaire du rang et de ses proches.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés		
12_02	83	<p>Le Haut Comité constate que la situation juridique des militaires du rang fait l'objet d'un traitement différent de celui de toutes les autres catégories de militaires. En se fondant sur l'expérience acquise au cours de ces dix années de professionnalisation, le Haut Comité recommande de conserver le régime de militaire engagé mais d'adopter un statut particulier des militaires du rang.</p> <p>En outre la réglementation applicable aux volontaires, qui avait été conçue pour faciliter la transition vers la professionnalisation, doit être renouvelée, afin de devenir notamment un instrument permettant d'attirer vers le métier des armes pour une période courte, non renouvelable, des jeunes gens qui pourraient hésiter dans un premier temps à s'engager plus durablement.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés		
12_03	84	<p>Le Haut Comité estime que la Journée défense et citoyenneté (JDC) est fondamentale en ce qu'elle permet de s'adresser à l'ensemble d'une tranche d'âge. Il recommande que celle-ci ne soit plus conçue comme un rendez-vous isolé. Son intérêt devrait être expliqué en amont et des rendez-vous entre les jeunes et les armées pourraient être proposés, correspondant aux étapes d'entrée dans la vie active des jeunes citoyens.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés		
12_04	85	<p>Le Haut Comité recommande de suivre la perception par les militaires recrutés de l'adéquation entre leurs souhaits initiaux et la réalité de leur emploi après une première période de pratique.</p> <p>Il recommande, lorsque la procédure de recrutement le permet, de mettre en œuvre un parcours de recrutement qui intègre une information sur le terrain des conditions d'exercices du métier de militaire du type préparation militaire.</p> <p>Il recommande qu'une attention particulière soit portée sur la durée de la phase de recrutement afin de mieux répondre aux aspirations des jeunes recrues.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés		
12_05	86	<p>Le Haut Comité recommande de veiller à ce que les perspectives présentées aux futures recrues en matière d'acquisition de compétence professionnelle soient réalistes et conformes avec ce qui est pratiqué en cours d'engagement.</p> <p>Il recommande de formaliser les responsabilités des tuteurs et de mettre en place des moyens de reconnaître leur mission.</p> <p>Dans cette logique d'individualisation du conseil aux jeunes recrutés, le Haut Comité recommande l'identification claire d'une cellule de référence par métier, disponible et facilement accessible pour les militaires recrutés.</p> <p>Le Haut Comité recommande que soit proposé systématiquement un contrat d'au moins quatre ans afin de lier l'engagement initial au droit à la reconversion, et d'améliorer ainsi l'attractivité des carrières courtes dans les armées.</p> <p>Le Haut Comité recommande que la formation des engagés s'inscrive dans une logique de formation au poste, en favorisant une forme d'alternance entre le travail en école et le travail en unité, tout en développant une perspective d'acquisition systématique de certificat professionnel pour ceux qui ne souhaitent pas prolonger leur engagement.</p> <p>Le Haut Comité maintient sa recommandation d'augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés		

12_06	87	Le Haut Comité recommande que la fin de service des militaires du rang, que l'institution a décidé de garder en son sein, fasse l'objet d'une réflexion spécifique, de nature à offrir une fin de parcours professionnel mieux sécurisée.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_07	88	Le Haut Comité a pris note des évolutions indiciaires conduites ces dernières années. Il estime que la situation indiciaire devra cependant être réexaminée dans le cadre des constats figurant au présent rapport. Le Haut Comité considère qu'un dispositif permettant de reconnaître les responsabilités ou qualifications des militaires du rang dans l'échelon terminal de leur grade pourrait être appliqué, en s'inspirant des dispositifs existant applicables aux autres catégories socioprofessionnelles. Le Haut Comité recommande la création d'un indice terminal s'approchant des indices terminaux des autres catégories C de la fonction publique civile. Cette mesure aurait pour conséquence d'ouvrir l'échelle des rémunérations des militaires du rang, toujours peu progressive en comparaison de celle des sous-officiers et des officiers.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_08	89	Le Haut Comité recommande de revoir l'ensemble de la politique d'attribution des primes en prenant en compte à la fois les besoins des armées et la nécessaire reconnaissance des services effectués. Le Haut Comité souhaite que ces évolutions interviennent progressivement.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_09	90	Le Haut Comité recommande que des efforts soient effectués sur la durée d'engagement, pour soutenir les engagés en cours de carrière, en fonction des besoins spécifiques de chaque armée. Trouver un meilleur compromis en termes de flux de recrutement, de moyenne d'âge et de maintien d'expérience, peut procurer des résultats importants sur le plan budgétaire.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_10	91	Le Haut Comité réitère les recommandations formulées dans son second rapport (2008) à propos du logement des militaires et souligne la nécessité d'une politique globale et ambitieuse. Il recommande, comme le propose le Haut Conseil de la santé publique, que soit mis en place un dispositif de surveillance des inégalités de santé et d'accès aux soins. Il recommande qu'une attention particulière soit portée à la question de l'accès aux soins des militaires du rang, ainsi qu'à l'information de leur conjoint.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_11	92	Le Haut Comité souligne l'importance des dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 comportant des modifications au code de la défense, notamment en ce qui concerne le détachement et l'intégration de militaire du rang au sein de la fonction publique civile. Le Haut Comité recommande la mise en place d'un suivi exigeant de l'application de ces dispositions.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_12	93	Le Haut Comité recommande le renforcement des actions conduites au profit des militaires du rang, pour faciliter les reclassements dans le secteur public, en particulier dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_13	94	Le Haut Comité maintient sa recommandation de modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition minimale de service ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, pour en réduire fortement la durée. Il y voit un élément supplémentaire de fidélisation.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_14	95	Le Haut Comité recommande de favoriser toute mesure de nature à renforcer l'identité des militaires du rang au sein de la communauté militaire ou vis-à-vis de la société civile. La question de l'appellation «militaire du rang» pourrait elle-même faire l'objet d'une réflexion associant les intéressés eux-mêmes.	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			

12_15	96	<p>À la lumière des constats précédents, le Haut Comité recommande de veiller au parallélisme des mesures indiciaires entre les différentes catégories militaires et civiles.</p> <p>Le Haut Comité recommande de mettre en œuvre les mesures liées à la refondation du système indemnitaire des militaires, dernier volet de la rénovation du statut général des militaires. Le décalage pourrait s'accroître avec plusieurs catégories civiles de la fonction publique civile si leur montant n'était pas réévalué. Sauf à perdre de leur spécificité, les primes opérationnelles ou compensant les sujétions proprement militaires ne devraient pas servir d'outil de réaligement sur les civils à profession équivalente.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés				
12_16	97	<p>Le Haut Comité a pris en compte les efforts conduits par le ministère en matière de soutien aux familles. Toutefois il maintient sa recommandation émise dans le premier rapport précisant de replacer ces mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints, (...), au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société. Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des dispositions prises.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés				
12_17	98	106	<p>Le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la réservation de 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics.</p> <p>Le Haut Comité recommande de conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés			
12_18	99	<p>Dans le prolongement de la première partie de l'étude des rémunérations qui préconise de veiller au parallélisme dans l'application des mesures indiciaires, le Haut Comité recommande une mise en œuvre sans délai de tout nouveau dispositif applicable à la fonction publique civile.</p> <p>Le Haut Comité recommande que le ministère de la défense soit associé à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire.</p> <p>Le Haut Comité recommande que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'État prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir.</p> <p>Le Haut Comité recommande d'étudier l'intérêt, comme le pratiquent les Britanniques, d'intégrer le suivi des rémunérations de l'encadrement supérieur des armées à celui du reste de l'encadrement supérieur de la fonction publique civile.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés				
12_19	100	<p>Le Haut Comité maintient sa recommandation d'attribuer de manière plus sélective la nouvelle bonification indiciaire, en relation avec une réflexion plus large à conduire sur la reconnaissance des responsabilités.</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés				
12_20	101	<p>Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de : « Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance ».</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés				
12_21	102	<p>Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de : « Rechercher comment valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain qui, à tous grades, constituent le cœur du métier militaire ».</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés				
12_22	103	<p>Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de : « Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière.»</p>	2012	6	Condition des militaires du rang engagés				

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

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

13_14	118		Le Haut Comité recommande de porter un soin particulier à l'adaptation des uniformes, parmi lesquels les tenues de combat, à la morphologie du militaire, quel que soit son sexe. Il serait judicieux de créer un modèle d'insigne de grade à porter sur les tenues civiles des femmes militaires enceintes qui recourent à la faculté qui leur est offerte de ne pas porter l'uniforme.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_15	119		Le Haut Comité renouvelle son attachement aux correspondants «mixités» qui doivent être présentés à tout nouveau recruté, en particulier féminin, dès son arrivée en unité.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_16	120		Le Haut Comité recommande qu'un guide à l'usage des militaires soit élaboré en vue d'informer le personnel sur les mesures de prévention et la conduite à tenir dans un cas de comportement répréhensible.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_17	121	54	Afin de ne pas placer des militaires dans une situation d'isolement au sein d'un groupe du sexe opposé, le Haut Comité recommande de ne féminiser qu'un nombre donné d'unités dans lesquelles la proportion de femmes ne sera pas inférieure à un seuil défini par type d'unité. Cette politique doit être préférée à une forme d'éparpillement, favorable au découragement de celles et de ceux qui se sentent isolés.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_18	122	55	Dans le cadre d'une rénovation souhaitable du dispositif des quartiers libres et des autorisations d'absence et à la lumière du retour d'expérience sur la mise en pratique depuis 2006 de la directive applicable au sein de la marine nationale, le Haut Comité recommande aux autres forces armées de s'inspirer de cette directive, dans le respect des principes du statut général des militaires. Le Haut Comité réitère sa recommandation de mettre au point les procédures nécessaires pour disposer de données fiables et régulières sur la durée du temps de service dans les forces armées et sur les absences entraînées par les activités opérationnelles.	2013	7	Femmes dans les forces armées	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.	
13_19	123		Le Haut Comité recommande d'employer, quand cela est possible, des réservistes opérationnels pour remplacer le personnel en congé pour raisons familiales pour une durée significative.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_20	124		Le Haut Comité recommande la généralisation de l'intégration des procédés d'enseignement à distance, avec pour objectif de pouvoir faire suivre une part importante des formations au sein de l'unité d'affectation.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_21	125	57	Le Haut Comité recommande d'assouplir les règles d'âge pour l'accès à certains postes qualifiants ou pour l'accès à certaines formations. Cette mesure serait généralement applicable aux militaires femmes et hommes.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_22	126		Le Haut Comité recommande la généralisation des entretiens de carrière. Ceux-ci doivent pour partie correspondre à des étapes bien identifiées du parcours professionnel mais également répondre à la demande des intéressés quand ceux-ci se trouvent devoir consacrer du temps à leur environnement familial, avec l'objectif d'éviter un départ prématuré de l'institution et d'optimiser ainsi l'investissement en formation.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_23	127	58	Le Haut Comité recommande la rédaction d'un guide de la parentalité qui serait remis à tous les militaires, futurs ou jeunes parents, hommes et femmes.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_24	128		Le Haut Comité recommande d'étudier la création, suivant un régime à définir, d'un congé d'éducation ouvert aux hommes comme aux femmes.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_25	129		Le Haut Comité recommande la tenue à jour, dans chaque base de défense, d'un site Internet dédié à la parentalité, référence accessible à tous les futurs ou jeunes parents, les informant en particulier de l'existence des dispositifs et des moyens de garde d'enfants dans leur affectation.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_26	130	61	Le Haut Comité recommande d'évaluer régulièrement le besoin de garde des enfants en bas âge et d'inclure, en fonction des budgets disponibles pour l'action sociale, des structures de garde adaptées aux contraintes militaires dans chaque emprise d'une taille à définir.	2013	7	Femmes dans les forces armées			

13_27	131		Le Haut Comité prend acte que les directions des ressources humaines et des personnels veillent à gérer les couples de militaires sans créer d'injustice vis-à-vis des autres couples.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_28	132		Le Haut Comité recommande qu'une étude soit conduite, par le Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits, sur les départs spontanés de l'institution en distinguant les cas des militaires masculins de ceux des militaires féminins.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_29	133		Le Haut Comité recommande que les opérateurs de reconversion encouragent les femmes militaires à suivre une formation professionnelle et les soutiennent lorsqu'elles s'engagent dans cette formation, comme ils le font pour le personnel militaire masculin.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_30	134		Le Haut Comité est favorable à la mise en place d'un observatoire par le ministère de la défense. Celui-ci pourrait s'intéresser aux questions de parcours professionnel, de mesures de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, et d'autres sujets intéressant la condition militaire, qui doit être au cœur de ses travaux - notamment l'impact des transformations du ministère de la défense sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. Il pourrait être rendu compte au ministre de la défense, selon une périodicité annuelle, des travaux de l'observatoire. »	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_31	135		Le Haut Comité juge qu'il est essentiel que cet observatoire soit conçu selon des modalités qui lui assurent la reconnaissance de la communauté militaire dans son ensemble. A cette fin, le Haut Comité propose que le Haut Fonctionnaire, qui détient de par ses fonctions un rôle central dans le fonctionnement de l'observatoire, dispose d'un référent militaire ou civil selon le statut civil ou militaire du Haut Fonctionnaire. Ce poste pourrait faire l'objet d'une désignation alternativement d'un civil puis d'un militaire. Cette parité civilo-militaire serait alors systématiquement recherchée.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_32	136		Le Haut Comité recommande d'étudier comment redonner toute sa dynamique au réseau « mixité » de l'armée de terre en vue de l'étendre, selon des modalités adaptées, à l'ensemble des forces armées.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_33	137		Le Haut Comité recommande la création d'un label « environnement familial » qui reconnaîtrait des efforts réalisés par les cellules de gestion des ressources humaines au sein des unités, vers les militaires et leur famille.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_34	138		En l'élargissant à l'ensemble des questions de condition militaire, Le Haut Comité maintient sa recommandation d'associer le ministère de la défense à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
14_01	139	79	Le Haut Comité recommande donc d'identifier et de rassembler l'ensemble des objectifs explicites ou implicites du Gouvernement, les attentes des militaires et de leurs familles et les réalisations entreprises jusqu'à présent, qu'elles aient ou non abouti favorablement. À la suite de ces travaux, il recommande d'établir un référentiel listant l'ensemble des prestations dont les militaires doivent bénéficier, en précisant, pour chacune d'elles, les enjeux qu'elles revêtent. En outre, le Haut Comité recommande de faire auditer régulièrement tant la qualité que l'organisation générale de l'administration des militaires.	2014	8	L'administration des militaires			
14_02	140		À l'instar des pratiques en vigueur au sein de la gendarmerie nationale avec le forum GendCom, le Haut Comité recommande aux armées et aux services d'ouvrir un espace sécurisé et permanent de parole libre et avec modérateur, dans lequel les militaires exprimeraient leur sentiment sur divers sujets, notamment leur administration, à travers plusieurs fils de discussion. Ce mode d'expression permettrait au commandement de mieux appréhender les attentes des militaires et à ceux-ci de s'exprimer plus facilement.»	2014	8	L'administration des militaires			

14_03	141		Le Haut Comité recommande de mieux évaluer les besoins et les attentes des militaires en généralisant l'emploi d'outils comme les groupes d'écoute de militaires soutenus, l'analyse des réclamations ou les groupes de prospective et, en tant que de besoin, en associant à cette démarche les conseils de la fonction militaire et le conseil supérieur de la fonction militaire.»	2014	8	L'administration des militaires			
14_04	142		Le Haut Comité recommande de mieux évaluer les conséquences des réformes ayant des effets sur le personnel militaire en recourant de façon plus systématique à des études d'impact.»	2014	8	L'administration des militaires			
14_05	143		Il recommande également de mettre à jour les dispositions du Code de la défense touchées par la création des bases de défense afin de définir les missions, les compétences et les responsabilités.»	2014	8	L'administration des militaires			
14_06	144	84	Le Haut Comité recommande : * de compléter le dispositif d'évaluation des performances de l'administration des militaires en élargissant le panel des militaires qui participent à la QSR ; * de mettre en place des indicateurs interarmées permettant d'objectiver la performance des soutiens, notamment dans le domaine des ressources humaines ; * de recourir davantage à des enquêtes de satisfaction ; * de stabiliser, une fois mis en place, l'emploi de ces outils pour en tirer tout le profit possible.»	2014	8	L'administration des militaires			
14_07	145	85	Le Haut Comité recommande que tous les militaires puissent accéder aux services locaux des bases de défense, dans les conditions établies par l'autorité hiérarchique. Cette observation concerne en particulier les militaires du rang, parfois écartés de cette possibilité.»	2014	8	L'administration des militaires			
14_08	146		Pour faciliter la vie des personnels soutenus, le Haut Comité recommande de prévoir l'ouverture de certains services à l'heure du déjeuner et un peu après l'heure habituelle de fin de service.»	2014	8	L'administration des militaires			
14_09	147	86	Le personnel administratif devrait être formé à l'accueil (courtoisie, écoute, empathie), pour être en mesure de répondre au mieux aux attentes des militaires soutenus, y compris dans des situations difficiles.	2014	8	L'administration des militaires			
14_10	148	86	Le Haut Comité recommande que tous les militaires - et d'abord les militaires du rang - soient en mesure d'accéder facilement à l'Internet et à l'intradef.	2014	8	L'administration des militaires			
14_11	149	86	Le Haut Comité recommande de consentir un effort dans la conception des sites Internet et intradef ministériels afin que les militaires soutenus et leurs familles puissent trouver les informations qui leur sont utiles le plus facilement possible. Dans l'idéal, à partir d'un modèle commun, chaque base de défense devrait administrer un site intradef et un site Internet, simples d'emploi, mettant en ligne l'ensemble des informations administratives utiles aux militaires et à leurs familles (identification des acteurs, numéros de téléphones, horaires « d'ouverture », présentation des procédures, foire aux questions, etc.). Les informations en ligne sur l'Internet devraient également être conçues pour être consultées depuis des téléphones mobiles.	2014	8	L'administration des militaires			
14_12	150	87	Le Haut Comité recommande de faciliter l'identification des correspondants administratifs des militaires, quel que soit le canal emprunté (déplacement physique, appel téléphonique, courrier, courriel, site web). Il recommande en particulier d'améliorer l'annuaire en ligne de l'intradef, Annudéf, en permettant de trouver l'identité et les coordonnées des personnes en fonction de leur place dans l'organisation.	2014	8	L'administration des militaires			
14_13	151	87	Le Haut Comité recommande de communiquer aux militaires soutenus ou à leurs familles, dans chacune des démarches qu'ils accomplissent, le nom de l'agent en charge de leur dossier, ainsi que le délai prévisionnel de traitement de leur dossier. Il recommande également d'adapter les systèmes d'information d'administration et de gestion ainsi que les portails de prestations comme Sillage pour permettre un suivi - ou « tracking » - efficace du traitement des demandes, au-delà de la simple information consistant à dire qu'il est « en cours ».	2014	8	L'administration des militaires			

14_14	152	87	Dans le domaine du logement, afin d'élaborer la stratégie la plus adaptée aux attentes des militaires et de leurs familles et également pour être en mesure de mieux les renseigner, le Haut Comité recommande de consolider, à travers des partenariats, les données sur l'offre et la demande, qu'elles trouvent à s'exprimer à travers les bureaux logement ou à travers des acteurs non institutionnels.	2014	8	L'administration des militaires	4	<p>Un portail internet dédié au logement défense a été créé au printemps 2014. La version 2 de ce portail (prévue pour 2016) devant permettre l'ajout d'une « banque privée », recensant les offres de logements de particuliers transitant par les bureaux logements des BDD (BL BdD).</p> <p>L'évolution en version 2 du portail a été validée avec un objectif actualisé de mise en œuvre en 2018. Il comprend un volet technique et un volet « nouvelles fonctionnalités » (création d'une banque privée de logements, notamment). Les travaux en cours de développement intègrent des normes durcies de sécurité de systèmes d'information (SSI) qui imposent une homologation portant sur la mise en infogérance des SI sur Internet et contrôlée par un audit. L'homologation doit être réalisée avant avril 2018 pour poursuivre les travaux d'évolution.</p> <p>Le calendrier de mise en œuvre de la version 2 du portail internet a-t-il été respecté ?</p> <p>L'échéance de réalisation d'avril 2018 a été repoussée au 31 décembre 2018.</p> <p>Sur le volet technique, l'homologation du portail logement est en cours de réalisation « homologation standard » avec une mise à jour du logiciel afin d'intégrer la plateforme d'hébergement Internet performante et sécurisée « Heliss NG » au plus tard fin 2018.</p> <p>Le volet « nouvelles fonctionnalités », a été abandonné.</p> <p>La version 2 du portail Internet a-t-elle pu être réalisée fin 2018, comme prévu ?</p> <p>La version 2 du portail Internet logement n'a pu être mise en place fin 2018. La mise en œuvre du portail sera réalisée après résolution de difficultés techniques par la direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense (DIRISI). Cependant, et afin de pallier ces difficultés, la DPMA a créé sur l'Intradef (SGA connect), une rubrique « logement » accessible à tous les agents possédant un accès à l'Intradef. Elle propose des informations sur les demandes les plus fréquentes des utilisateurs (règles d'accès au logement, espace locataire, ...).</p>		
14_15	153	88	Le Haut Comité recommande de faire un effort pédagogique particulier pour expliquer, dans des termes compréhensibles par les non-spécialistes, les enjeux et l'application des différentes procédures administratives. Cet effort doit s'appliquer selon une stratégie multicanal (Internet, intradef, téléphone, accueil physique, dossiers papier, etc.)	2014	8	L'administration des militaires				
14_16	154		Le Haut Comité recommande que les informations administratives essentielles aux militaires soutenus figurent également dans des livrets d'information « papier » remis aux militaires et à leurs familles.	2014	8	L'administration des militaires				
14_17	155		Le Haut Comité recommande de prévoir systématiquement, dans la formation initiale des militaires de tout grade et en tenant compte de leur niveau, un module présentant les principaux traits du fonctionnement de leur administration ainsi que des informations pratiques sur le bulletin de solde, l'habillement, le logement, etc.	2014	8	L'administration des militaires				
14_18	156		Au-delà des actions aujourd'hui identifiées dans le PASS, et pour que la portée des mesures de simplification soit à la hauteur des attentes des militaires soutenus, le Haut Comité recommande de privilégier une logique similaire à celle retenue par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique dans le cadre de l'amélioration des relations entre l'administration et ses usagers. Cette logique part du principe que toute évolution doit être pensée non pas en se concentrant sur les contraintes internes de l'administration, mais en adoptant au contraire le point de vue des militaires soutenus à l'occasion de différents événements de leur vie.	2014	8	L'administration des militaires				
14_19	157	90	Le Haut Comité recommande de développer l'administration en ligne afin de gagner en simplicité, en disponibilité et en rapidité dans la réalisation des démarches administratives. Il recommande, à ce titre, la mise en place d'un portail unique « vos démarches » permettant aux militaires soutenus d'accéder à l'ensemble des procédures administratives en ligne.	2014	8	L'administration des militaires				

14_20	158	92	<p>Le Haut Comité recommande prudence et réalisme dans la définition du calendrier des réformes ayant un impact sur l'administration des militaires, en particulier la transformation de l'organisation du soutien et la réalisation du futur logiciel de paie des militaires, dénommé « Source-solde ».</p> <p>Il souligne l'importance qui doit être donnée à l'expérimentation des mesures, à la durée suffisante de cette expérimentation et aux moyens d'une correcte évaluation avant leur éventuelle généralisation.</p>	2014	8	L'administration des militaires	4	<p>Le ministère peut-il faire un point de situation sur le projet Source Solde ? Quel pourrait-être le cadencement du nouveau calendrier de mise en service ?</p> <p>Source Solde sera déployé au plus tôt au premier trimestre 2019, pour les marins, puis pour les militaires de l'armée de terre (début 2020), et enfin de l'air et du SSA en début d'année 2021.</p> <p>Les essais de bon fonctionnement des seuls calculs indemnitaires ont été réalisés, « à blanc », sur la population des marins afin de détecter les anomalies qui ne peuvent être légitimement identifiées lors de la qualification purement technique des blocs de calcul de Source solde. Cette phase de solde « à blanc » marine s'est terminée à la mi-février 2018 et a été suivie d'une phase d'analyse des restitutions financières et comptables par le service du commissariat des armées. En parallèle une phase de pré-solde en double a commencé. Elle a pour objectif de valider l'aptitude du système à être mis en œuvre de « bout en bout », compte tenu de la nécessité de vérifier tous les flux de l'écosystème en utilisant les interfaces et SI de production. Elle met en œuvre, pour la première fois, la future organisation de la chaîne solde dont les processus ont été modifiés ou adaptés par rapport à l'ancien système. Sous réserve de la validation de critères relevant de domaines tant techniques (outil, fiabilisation des données, périmètre indemnitaire,...) qu'organisationnels (gouvernance, formation des acteurs), la phase suivante dite de solde en double pourra débuter. Cette phase est planifiée au dernier trimestre de cette année et constituera la répétition générale avant bascule.</p> <p>Quelles sont les premières conclusions de la période de « solde en double » du logiciel Source solde expérimentée par la Marine ?</p> <p>La phase « solde en double » sert de répétition générale à la mise en service de toutes les capacités de Source Solde et de son environnement. Pour la marine, une phase de pré-solde en double, puis une phase de solde en double ont pu être conduites avec succès. La période de solde en double a permis de s'assurer du bon fonctionnement de l'interface entre le SIRH RHAPSODIE et le calculateur, la détermination et la valorisation des droits à solde par ce dernier et la capacité de restitution comptable post calcul. Au vu des résultats, et à l'appui des éléments fournis par la direction générale de l'armement (DGA), de la DRH-MID, de la marine et du service du commissariat des armées (SCA), le ministère a engagé la bascule en production pour la marine le 26 avril 2019. Aussi, la solde du mois de mai 2019 a été clôturée le 10 mai 2019 et a été virée sur les comptes des marins sans difficulté. Les bulletins mensuels de solde (BMS) correspondants ont été mis à disposition sur le portail Intradef dédié. Cette bascule de la marine s'effectue avec une grande vigilance durant la période de mutation et, à l'instar de la gendarmerie qui n'a communiqué que quatre mois après sa bascule, le ministère attend l'automne 2019 pour faire le bilan de cette opération</p> <p>Les bascules des vagues suivantes se feront de manière incrémentale, l'armée de terre en 2020 puis le service de santé des armées (SSA) et l'armée de l'air en 2021.</p>		
14_21	159		<p>Sans remettre en cause ni l'objectif global de déflation des effectifs du ministère de la défense, ni le principe et l'organisation en bases de défense fondé sur une mutualisation nécessaire, le Haut Comité recommande que, dans l'application de la loi de programmation militaire 2014-2019, une attention extrême soit portée au soutien de proximité, en évitant, autant que faire se peut, de lui appliquer des mesures mécaniques et indifférenciées de réduction des effectifs et des crédits de fonctionnement. Ce soutien, élément structurant essentiel de la vie quotidienne des militaires, encore dans sa phase de construction, ne semble en effet pas être totalement en mesure de pouvoir faire face à l'effort supplémentaire considérable qu'il est prévu de lui demander dans les prochaines années.</p>	2014	8	L'administration des militaires				
14_22	160		<p>Le Haut Comité recommande également d'évaluer le plus objectivement possible et d'affecter en conséquence, les effectifs et les ressources matérielles, informatiques et budgétaires nécessaires à l'accomplissement des missions de soutien, en particulier en période transitoire où il convient de consentir une marge de manœuvre qui participe au succès des réformes.</p>	2014	8	L'administration des militaires				
14_23	161	99	<p>Le Haut Comité recommande d'accélérer l'harmonisation des procédures, partout où elle est possible, et particulièrement dans le domaine des ressources humaines.</p>	2014	8	L'administration des militaires	1	<p>Le calendrier d'expérimentation de Source web (1er «RUN» d'enrichissement en avril 2019) est-il respecté?</p> <p>Le premier «RUN» d'enrichissement de source web, initialement prévu en avril 2019, a dû être repoussé au premier semestre 2020. Ce retard est dû à une évolution de la stratégie de déploiement, en raison de nouvelles exigences des armées et du SSA pour la sécurité de leurs SIRH et de leurs données.</p> <p>Aussi, le déploiement du premier «RUN» d'enrichissement aura lieu au premier trimestre 2020 sur un périmètre plus exhaustif que prévu, notamment sur les fonctionnalités pensions et l'ouverture d'un portail aux administrés.</p> <p>Par conséquent, le deuxième «RUN» d'enrichissement sera déployé au cours du deuxième semestre 2020.</p> <p>Question 2020</p> <p>Le calendrier d'expérimentation tel que défini dans la réponse 2019 du Ministère (premier « run » d'enrichissement au premier trimestre 2020) est-il respecté ?</p> <p>L'état d'urgence sanitaire et l'indisponibilité de la plateforme de pré-production en raison de la montée de la nouvelle version SAP (EHP8) font que le déploiement du premier RUN d'enrichissement de source web aura lieu au second semestre 2020 et se fera, armée par armée, jusqu'au premier trimestre de l'année 2021.</p> <p>Un premier déploiement aura lieu au 31 juillet 2020 pour des organismes d'administration (OA) pilotes de l'armée de terre, puis se poursuivra au 30 septembre pour l'ensemble des OA de l'armée de terre pour le périmètre suivant : consultation des données relatives aux ressources humaines, écriture dans source web pour le module pensions, requêteur, interfaces de programmation d'application (API), portail administrés.</p> <p>Le déploiement du deuxième « RUN » d'enrichissement se fera au cours du second semestre 2021.</p>		

14_24	162		Le Haut Comité recommande de porter une grande attention à la définition du meilleur équilibre entre centralisation et proximité et aux modalités de mise en œuvre de la réforme en cours de l'organisation des soutiens, pour éviter une dégradation des prestations servies.	2014	8	L'administration des militaires			
14_25	163		Le Haut Comité recommande qu'une attention particulière soit maintenue à tous les échelons du commandement sur la détection et l'enregistrement des militaires atteints par des troubles psychiques consécutifs à leur engagement en opérations extérieures.	2014	8	L'administration des militaires			
14_26	164		Le Haut Comité recommande de porter une attention particulière aux formations et au personnel très sollicités. Il réaffirme l'ensemble des recommandations mentionnées dans ses précédents rapports sur les conséquences des activités en matière notamment de traitement des récompenses, de conditions d'octroi des permissions suite à un déploiement et de mesure de la « suractivité » des militaires.	2014	8	L'administration des militaires			
14_27	165		Le Haut Comité partage l'appréciation positive des militaires qu'il a rencontrés sur l'action du service de santé des armées en opération extérieure. Il en salue la qualité et recommande que cette capacité fondamentale soit impérativement préservée.	2014	8	L'administration des militaires			
14_28	166	72	Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il avait faite à ce sujet dès son premier rapport[3]. Il souligne qu'une connaissance objective du temps de service des militaires, en fonction des différentes situations dans lesquelles ils sont placés, est indispensable à l'évaluation de la condition militaire, notamment quant au niveau de la compensation des sujétions subies par les personnels. Il revient au ministère de la défense de fixer, en relation avec les armées, les dispositifs de mesure les plus adaptés aux spécificités du métier militaire et aux modes de fonctionnement des unités. En outre, le Haut Comité recommande à la gendarmerie (départementale) et au service du commissariat des armées de mettre en place un dispositif de mesure du nombre moyen de jours de permissions pris.	2014	8	L'administration des militaires	TS	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la directive européenne sur le temps de service des militaires	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la directive européenne sur le temps de service des militaires
14_29	167		Le Haut Comité souligne que l'annonce tardive des mesures de restructuration désorganise les plans de mutations ainsi que les projets de vie des militaires et de leurs familles. Il maintient donc ses recommandations antérieures et incite à la plus grande vigilance sur cette question, afin d'éviter toute mutation non nécessaire. Le célibat géographique qui fragilise la famille et l'équilibre financier des ménages doit être pris en compte, autant que possible, dans la gestion des militaires. Sans désorganiser les unités et services, des directives pour faciliter des aménagements d'horaires doivent être proposées.	2014	8	L'administration des militaires			
14_30	168		Sans remettre en cause la politique salariale, le Haut Comité recommande de transposer immédiatement aux militaires les évolutions générales qui intéressent la fonction publique. En particulier, le Haut Comité recommande de veiller à ce que toutes les mesures visant à revaloriser les traitements modestes trouvent bien leur traduction en faveur des militaires du rang et des jeunes sous-officiers. Le Haut Comité a pris en compte les efforts conduits par le ministère en matière de support aux familles. Toutefois, il maintient sa recommandation émise dans le premier rapport précisant de replacer toutes ces mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints[4], (...), au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société. Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des dispositions prises. Pour éviter les ruptures de carrière des conjoints de militaires, le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la réservation de 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou de fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics.	2014	8	L'administration des militaires			

14_31	169	<p>Pour la même raison, le Haut Comité recommande de conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires.</p> <p>Compte-tenu des difficultés à disposer d'éléments statistiques du fait de la mise en œuvre de LOUVOIS, le Haut Comité recommande de veiller tout particulièrement à ce que le logiciel Source Solde soit en mesure de produire des données statistiques permettant d'analyser la solde et ses évolutions.</p> <p>Il recommande enfin au ministère de la défense, en attendant le déploiement du logiciel Source Solde, de mettre en place un outil de suivi statistique de la solde permettant de mesurer les effets indiciaires et l'impact des mesures catégorielles.</p>	2014	8	L'administration des militaires				
14_32	170	<p>Le Haut Comité recommande de donner davantage d'importance à la politique de prévention. Il souligne le rôle primordial du commandement dans cette action.</p>	2014	8	L'administration des militaires				
14_33	171	<p>Le Haut Comité maintient les recommandations mentionnées dans ses précédents rapports visant à faire bénéficier tout militaire muté, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au logement.</p> <p>En outre, comme il l'évoque dans son 8e rapport sur l'administration des militaires, le Haut Comité recommande qu'une attention particulière soit portée à la qualité et à l'entretien courant des infrastructures d'hébergement, au bon dimensionnement du parc et à l'harmonisation des règles de calcul du montant des prestations accessoires, notamment en région Ile-de-France.</p>	2014	8	L'administration des militaires				
15_01	172	<p>Le Haut Comité recommande de veiller, s'agissant des associations professionnelles nationales de militaires, à ce que le nouveau cadre législatif soit respecté dans sa lettre et dans son esprit.</p> <p>Cet objectif suppose d'informer de façon claire et complète les futures associations des moyens et des modalités de leur action et de réagir immédiatement à d'éventuelles dérives.</p>	2015	9	Perspectives de la condition militaire				
15_02	173	<p>Le Haut Comité recommande que la DGAFP et la direction du budget associent le ministère de la défense pour les armées, et le ministère de l'intérieur pour la gendarmerie, à la définition de la politique salariale, afin de garantir l'application simultanée aux militaires des mesures de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État.</p>	2015	9	Perspectives de la condition militaire				
15_03	174	<p>Le Haut Comité recommande que la transposition à la fonction militaire des conclusions des négociations dites de « parcours professionnels, carrières et rémunérations » soit engagée le plus rapidement possible.</p>	2015	9	Perspectives de la condition militaire				
15_04	175	<p>Le Haut Comité recommande à l'INSEE, à la DGAFP et à l'OED de produire un effort particulier pour surmonter les difficultés du traitement statistique de la solde dues à LOUVOIS.</p>	2015	9	Perspectives de la condition militaire				
15_05	176	87	<p>Le Haut Comité recommande d'ouvrir une voie d'accès aux militaires contractuels et de carrière dans la « fonction publique en uniforme » et dans la fonction publique hospitalière. Cette nouvelle voie garantirait la prise en compte des mérites individuels. Elle pourrait concerner, pour les corps en uniforme, selon les besoins et selon les années, jusqu'au tiers des recrutements réalisés.</p>	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_06	177	88	<p>Afin de mettre en œuvre de façon cohérente et non déstabilisante les dispositions de la loi de 2009 sur la mobilité, le Haut Comité recommande d'établir par décret, sur un fondement législatif si besoin est, une correspondance des grades entre corps militaires et corps de la fonction publique.</p>	2015	9	Perspectives de la condition militaire	3	Voir recommandation n° 09-14 pour les réponses 2018 et 2019 du MIN ARM	
15_07	178	<p>Il recommande de poursuivre et de développer les efforts engagés dans la définition de qualifications, en vue de répondre aux besoins des armées et de faciliter la poursuite de la carrière professionnelle des militaires dans le secteur privé.</p>	2015	9	Perspectives de la condition militaire				

15_08	179	89	Près de cinq ans après la généralisation des bases de défense, le Haut Comité recommande de mesurer les effets de la mutualisation des soutiens, en termes d'efficacité et d'efficience. Il recommande également, tant au ministère de la défense que dans la gendarmerie, d'évaluer les conséquences de la mutualisation au regard de la responsabilité du chef, de la motivation des militaires et de l'efficacité globale du système.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_09	180	89	Le Haut Comité recommande de déléguer aux commandants de formation une enveloppe financière d'ampleur limitée, mais souple d'emploi, pour faire face aux imprévus et aux menues dépenses.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_10	181	90	Le Haut Comité recommande d'étendre la gratuité de l'alimentation et de l'hébergement aux caporaux-chefs et aux militaires d'un grade équivalent. Il demande de veiller à ce que la gratuité de la blanchisserie soit effective pour tous les militaires du rang. Il demande également d'étudier la possibilité de mieux compenser les dépenses de logement des militaires du rang logés dans le secteur locatif.	2015	9	Perspectives de la condition militaire	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.	
15_11	182	91	Le Haut Comité recommande de poursuivre jusqu'à son terme le traitement des « points noirs » identifiés sur les différentes infrastructures de la défense. Au-delà, il recommande de veiller à la régularité de l'entretien des bâtiments dans lesquels vit et travaille le personnel de la défense et de la gendarmerie.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_12	183		Afin de mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée, le Haut Comité recommande de porter les efforts sur trois catégories d'actions menées par le ministère de la défense : l'aide à l'emploi du conjoint, la garde des enfants et le soutien du conjoint du militaire en opération.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_13	184		Le Haut Comité recommande, dans la cadre de la mise en œuvre du nouvel espace statutaire de catégorie C, d'accroître de façon significative l'amplitude de l'intervalle de rémunération indiciaire des militaires du rang.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_14	185	93	Le Haut Comité recommande de veiller à ce que les conditions de vie du militaire en opération lui garantissent un confort minimum (repas, hygiène corporelle, couchage), adapté aux circonstances. Il recommande également de veiller à ce que le militaire, en opérations extérieures comme en opérations intérieures, puisse facilement se connecter à Internet, si les nécessités opérationnelles ne s'y opposent pas.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_15	186		Le Haut Comité recommande l'élaboration d'une politique globale de la condition militaire. À cet effet, pourrait être mise en place, sous l'autorité conjointe du CEMA et du DGGN, par délégation du ministre de la défense et du ministre de l'intérieur, une mission interministérielle et interarmées permanente chargée de l'élaboration, de la proposition et du suivi de la politique de la condition militaire. Cette mission s'appuierait, d'une part, sur des analyses prospectives élaborées par des chercheurs en sociologie militaire, d'autre part, sur les différents pôles en charge de la condition du personnel militaire au sein des ministères concernés. La politique décidée au niveau des ministres de la défense et de l'intérieur devrait être dotée d'enveloppes budgétaires spécifiques.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15_16	187	11	Le suivi et l'analyse des thématiques constitutives de la condition militaire nécessitent la mise à disposition de données statistiques fiables, homogènes et actualisées qui permettent les comparaisons. Or, cette exigence n'est pas satisfaite dans plusieurs domaines qu'il s'agisse des rémunérations, du temps d'activité et, d'une façon générale, des ressources humaines. C'est pourquoi le Haut Comité recommande de produire un effort majeur pour harmoniser les données des systèmes d'information des ressources humaines des forces armées. La réalisation jusqu'à son terme de ce chantier est en outre indispensable à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute politique de la condition militaire.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			

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

16_03	191	87	Le HCECM recommande de veiller à ce que la programmation des activités permette à tous les militaires de prendre leurs permissions annuelles. À défaut, il recommande de concevoir et de mettre en place des dispositifs qui permettent soit de reporter, soit de compenser, les jours de permissions qui ne peuvent pas être pris. Dans le cas de l'opération Sentinelle, il recommande de donner aux militaires engagés la possibilité de prendre deux à trois jours de permissions à l'occasion de chaque déploiement.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population		
16_04	192	87	Selon des modalités dont la définition revient au ministère de la défense et au ministère de l'intérieur, le HCECM recommande, lorsqu'elle ne peut pas être évitée, d'indemniser la suractivité opérationnelle des militaires et ses conséquences.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population		
16_05	193	88	Le HCECM recommande d'adapter la PSAD et de développer l'offre des structures d'accueil et de garde de jeunes enfants. Il recommande également, pour mieux répondre aux besoins, de renforcer les effectifs des assistants de service social.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population		
16_06	194	90	Le HCECM réitère la recommandation formulée dans le 9e rapport visant à déléguer aux commandants de formation une enveloppe financière d'ampleur limitée, mais souple d'emploi, pour faire face aux besoins urgents qui ne peuvent pas être satisfaits selon les procédures administratives de droit commun.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population		
16_07	195	91	Le HCECM recommande de consolider la procédure d'octroi en urgence de la protection fonctionnelle en veillant à sa parfaite connaissance par l'ensemble des acteurs impliqués dans sa mise en œuvre et en identifiant un vivier suffisamment large d'avocats pénalistes susceptibles d'intervenir sans délai dans ce cadre.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population		
16_08	196	91	Le HCECM recommande d'étendre, aux militaires blessés ou tués au cours d'une opération intérieure ou dans une mission consécutive à une attaque ou une menace d'attaque contre la population ou le territoire national, les dispositifs de couverture des risques jusqu'alors réservés aux opérations extérieures.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population		
16_09	197	92	Le Haut Comité recommande la publication d'un rapport annuel sur les missions des forces armées. Ce rapport, élaboré sous l'autorité des deux ministres (défense et intérieur), serait destiné à mieux faire connaître l'importance et la diversité de ces missions.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population		
16_10	198	93	Le HCECM recommande de mieux reconnaître les compétences acquises et développées par les militaires dans le cadre des missions intérieures, afin qu'ils puissent poursuivre dans de meilleures conditions leurs parcours professionnels dans le milieu civil, qu'il s'agisse du secteur privé ou de la fonction publique. Il recommande notamment de mieux prendre en compte l'expérience professionnelle des sapeurs sauveteurs et des pompiers militaires. Cette mesure s'inscrit dans la logique des recommandations formulées par le HCECM dans son 9e rapport, visant à mieux employer, dans l'intérêt du pays, les anciens militaires.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population		
16_11	199	94	Le HCECM recommande de créer des échelons or, argent et bronze à la médaille de la protection militaire du territoire, afin de distinguer les militaires selon l'importance de leur engagement dans les missions de protection. Il recommande la création d'agrafes permettant de récompenser un plus grand nombre de missions de protection du territoire national, en particulier celles réalisées par les gendarmes, les pompiers militaires, les spécialistes de la cyberdéfense et les personnels engagés « sur place ». Le HCECM recommande d'élargir, de façon très exceptionnelle et pour des missions ciblées, l'octroi de la croix de la Valeur militaire aux militaires ayant accompli des actions d'éclat en opération intérieure.	2016	10	CM engagés dans les missions de protection du TN et de la population		
17_1	200	24	Conforter le statut militaire de la gendarmerie au sein des forces armées.	2017	11	FM dans la société française		

17_2	201	25	Préserver le principe de disponibilité des forces armées dans la transposition de la directive européenne sur le temps de travail (2003/88/CE).	2017	11	FM dans la société française	1	<p>Un point peut-il être fait au HCECM concernant les travaux menés avec le SGAE, d'une part, les ministères concernés, d'autre part, concernant les solutions envisagées pour garantir durablement le principe de disponibilité caractérisant l'état militaire.</p> <p>Le ministère des armées mène un travail approfondi sur les conditions d'application de la directive sur le temps de travail, afin de préserver et de sanctuariser le principe de disponibilité des forces armées. La position du ministère est pleinement conforme aux annonces du Président de la République qui souhaite voir aboutir la demande de renégociation de la directive en vue d'exclure explicitement les militaires de son champ d'application. A ce jour, les démarches engagées au printemps 2018 auprès du Secrétariat général des affaires européennes (SGAE) ont convaincu celui-ci de préparer le terrain pour formaliser une demande de renégociation plus globale de la directive auprès de la commission européenne, en fin d'année 2019. A la suite des élections européennes, le SGAE doit intensifier ses demandes en ce sens tant auprès des institutions européennes renouvelées que dans le cadre interministériel français. En parallèle, une rencontre a été organisée entre le SGAE, la représentation permanente auprès de l'Union européenne, la direction des affaires juridiques du ministère des armées et la direction générale emploi de la commission européenne en début d'année 2019. L'objectif de cette démarche est d'éclairer la Commission sur les particularités du modèle d'armée français, les conditions de mise en œuvre du principe de disponibilité et les garanties associées, afin de faciliter la clôture de ce dossier. Les échanges entre ces différents acteurs se poursuivent et une nouvelle rencontre devrait intervenir avant l'été 2019.</p> <p>Question 2020</p> <p>Le Ministère peut-il nous faire un point sur l'évolution de ce dossier essentiel ?</p> <p>Le ministère des armées a mené un travail approfondi sur les conditions d'application de la directive sur le temps de travail, afin de préserver et de sanctuariser le principe de disponibilité des forces armées, qui découle d'impératifs constitutionnels.</p> <p>Par une décision du 2 avril dernier, le collège des membres de la Commission européenne a décidé de classer sans suite le précontentieux introduit en 2014 par GEND XXI ; jugeant le dispositif français conforme aux objectifs de la directive et à ses principales prescriptions. Cette décision fait suite à une série de réunions de travail avec les services de la Commission au cours desquelles les autorités françaises (direction des affaires juridiques du ministère des armées, secrétariat général des affaires européennes, représentation permanente de la France auprès de l'Union européenne) ont pu présenter en détail les caractéristiques du statut militaire français, la très grande spécificité des missions confiées aux armées et les garanties prévues par le législateur et le pouvoir réglementaire, en matière de sécurité, de santé, d'hygiène et de bien-être.</p> <p>La Cour de justice a par ailleurs été saisie d'une nouvelle question préjudicielle relative à l'applicabilité de la directive aux militaires par la Cour suprême slovène. La France, qui est intervenue dans la phase écrite de la procédure, sera également présente à l'audience du 21 septembre prochain pour plaider la non-application du texte aux forces armées.</p> <p>À plus long-terme, la révision de la directive 2003/88 reste une perspective pour les autorités françaises. Le texte n'est plus adapté aux nouvelles formes de travail qui ont émergé depuis l'adoption de la directive en 2003. Il convient de tirer les enseignements de son application et de son interprétation d'une part, et, d'autre part, de sanctuariser sans ambiguïté l'exclusion de l'ensemble des activités des forces armées de son champ d'application.</p>		
17_3	202	62	Anticiper les mesures qui permettront aux forces armées de demeurer en phase avec les standards de vie attendus des jeunes générations, tout en préservant les fondamentaux de la fonction militaire.	2017	11	FM dans la société française				
17_4	203	77	Dans le contexte des dysfonctionnements récurrents de LOUVOIS et du remplacement de ce dernier par Source Soldé, tester au plus tôt les modalités de prélèvement à la source sur les différents systèmes contribuant au calcul et au paiement de la solde.	2017	11	FM dans la société française				
17_5	204	78	Achever la complète transposition aux militaires du protocole PPCR, dans les mêmes termes et échéances que pour la fonction publique.	2017	11	FM dans la société française				
17_6	205	79	Développer la pratique des statuts d'emploi pour mieux valoriser les responsabilités exercées.	2017	11	FM dans la société française				
17_7	206	83	Renforcer la politique d'accompagnement vers l'emploi des conjoints.	2017	11	FM dans la société française				
17_8	207	84	Conserver les voies actuelles de reclassement individuel (L4139-2 et L4139-3 notamment) et développer et pérenniser les outils d'aide au départ.	2017	11	FM dans la société française				
17_9	208	84	Accroître le nombre d'obtentions de diplôme par la voie de la validation des acquis de l'expérience et développer les inscriptions au répertoire national des certifications professionnelles.	2017	11	FM dans la société française				
17_10	209	84	Développer des partenariats entre l'agence de reconversion de la défense et des financeurs privés autour de projets d'insertion professionnelle ciblée.	2017	11	FM dans la société française				
17_11	210	85	Ouvrir, dans les trois versants de la fonction publique, une voie spéciale d'accès par examens professionnels aux militaires contractuels et de carrière.	2017	11	FM dans la société française		Le Haut Comité suit avec une attention particulière la mise en place d'une 3e voie		

17_12	211	89	Renforcer les enseignements de défense et de sécurité nationale : - élargissant le protocole interministériel du 20 mai 2016 au ministère de l'intérieur ; - rendant obligatoire la formation aux questions de défense dans les écoles supérieures du professorat et de l'éducation ; - assurant cet enseignement de manière continue tout au long de la scolarité du secondaire ; - confiant cet enseignement à des enseignants appartenant à des disciplines plus diversifiées ; - offrant à tous ceux qui le souhaitent au sein de l'enseignement supérieur les opportunités de poursuivre cet enseignement.	2017	11	FM dans la société française	4	<p>La direction du service nationale et de la jeunesse (DSNJ) assure la gouvernance du Protocole interministériel du 20 mai 2016 développant les liens entre la jeunesse, la défense et la sécurité nationale, qui intègre les enseignements général, agricole et supérieur ainsi que la formation des enseignants.</p> <p>Au titre de l'aspect sécurité nationale, la DSNJ est favorable à l'ouverture du protocole au ministère de l'intérieur et propose qu'il soit également signé par le ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, qui est ministre de plein exercice depuis 2017.</p> <p>La formation dans les écoles supérieures du professorat et de l'éducation est du ressort du ministère de l'éducation nationale. Une concertation entre ce ministère et celui des armées, non initiée à ce jour, serait un préalable à la mise en œuvre de cette recommandation. Les enseignements de défense sont obligatoires dans le secondaire mais ne sont pas sanctionnés par des épreuves d'examen. Dans ce cadre, la promotion de cet enseignement suppose un soutien soutenu. A cet égard, la DPMA a noué des partenariats avec l'enseignement scolaire et agricole pour soutenir l'enseignement de défense par des moyens financiers et la mise à disposition de ressources pédagogiques.</p> <p>Cette recommandation est déjà effective, l'enseignement de défense fait d'ores et déjà appel à l'interdisciplinarité de la communauté enseignante.</p> <p>La poursuite de l'enseignement de défense dans l'enseignement supérieur nécessiterait une concertation entre les ministères en charge de l'enseignement supérieur et des armées, non engagée à ce jour.</p> <p>Le ministère des armées a-t-il prévu dans son agenda 2019 d'engager une concertation avec le ministère en charge de l'enseignement supérieur concernant l'enseignement de défense dans l'enseignement supérieur?</p> <p>Le ministère des armées réalise actuellement un état des lieux des dispositifs relatifs à la défense dans le cycle supérieur. Il est à noter qu'il existe à destination des étudiants de nombreuses possibilités proposées par les différentes directions du ministère. Pour exemple, les actions de la DPMA dans ce domaine se développent à travers deux axes. D'une part, les appels à contributions d'universitaires sur des sujets d'expertise et la mise à disposition de ressources pédagogiques auprès des universités et, d'autre part, le soutien au réseau des référents enseignement de défense et sécurité nationale dans les universités. Au nombre de 140, ces derniers ont pour mission de promouvoir la culture de défense et de sécurité, de faciliter la création et le développement de l'enseignement de ces matières, et aussi d'informer les étudiants sur les possibilités d'engagement en faveur de la défense.</p> <p>À l'issue de ces travaux, une concertation avec le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation concernant l'enseignement de défense est envisagée en association avec les différentes directions du ministère.</p> <p>Question 2020 L'état des lieux des dispositifs relatifs à la défense dans l'enseignement supérieur est-il achevé et la concertation avec le ministère de l'enseignement supérieur a-t-elle pu être initiée ? Quels en sont pour le Ministère des armées les objectifs prioritaires ?</p> <p>L'état des lieux des dispositifs relatifs à la défense dans l'enseignement supérieur est réalisé. Le ministère des armées a engagé le développement de ressources et d'actions ciblées dans l'enseignement supérieur.</p> <p>Plusieurs interventions concrètes ont été déployées par le SGA pour mettre en avant les dispositifs relatifs à la défense dans</p>		
17_13	212	92	Mettre en œuvre le dispositif d'accompagnement dans leurs études de jeunes candidats à l'engagement prévu à l'article L4132-6 du code de la défense.	2017	11	FM dans la société française				
17_14	213	93	Instaurer dans le cursus de l'école nationale d'administration (ENA) et de l'école nationale supérieure de la police (ENSP) une obligation de service militaire de durée significative incluant une période de formation en qualité d'élève-officier suivie d'une période de service effectif dans une unité militaire.	2017	11	FM dans la société française	1	<p>Le ministère des armées n'est pas défavorable à l'instauration d'une obligation de service militaire de durée significative pour les futurs hauts fonctionnaires de l'Etat.</p> <p>Cette obligation de service militaire permettrait d'atteindre un triple objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - faciliter l'appréhension des enjeux de défense par ces futurs hauts responsables ; - faire comprendre les singularités de l'état militaire à des fonctionnaires civils ; - faciliter à terme l'insertion des officiers au sein de la haute fonction publique. <p>Ce serait donc bénéfique à la fois à l'institution militaire et aux stagiaires.</p> <p>Toutefois, cette recommandation nécessite une étude d'impact approfondie afin d'appréhender la charge supplémentaire sur les écoles de formation en matière d'encadrement et d'hébergement / infrastructure, alors même que les effectifs sont déjà sous tension. Par ailleurs, la pertinence d'un tel dispositif doit également être étudiée dans le cadre de la mise en œuvre d'un service national universel auquel seraient susceptibles de participer les élèves de ces écoles, au même titre que les autres jeunes citoyens.</p> <p>Compte tenu de l'état actuel d'avancée de l'organisation du service national universel, une étude d'impact concernant la recommandation du HCECM a-t-elle été initiée ou est-elle prévue être mise en œuvre en 2019 ?</p> <p>Le rapport du groupe de travail commandé par le Président de la République et remis le 26 avril 2019 encourageait la participation des élèves fonctionnaires, notamment de la haute fonction publique à l'encadrement du service national universel. Cependant, aucun travail en ce sens n'a été initié actuellement, dans l'attente, notamment, des recommandations sur le devenir de l'école nationale d'administration.</p>		
17_15	214	99	Favoriser, dans le respect de l'obligation de réserve, l'expression des militaires dans les domaines de la réflexion prospective et stratégique.	2017	11	FM dans la société française				
17_16	215	106	Préparer le projet de loi mettant en œuvre la décision n° 2014-432 QPC du 28 novembre 2014 relative à l'exercice d'un mandat électif municipal par un militaire en activité de service, en préservant la disponibilité et la discipline.	2017	11	FM dans la société française				

18_1	216	94	Sans remettre en cause le principe de disponibilité et en complément des actions traitant les conséquences de la mobilité, réévaluer régulièrement les besoins de mobilité géographique.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation	1	<p>La sujétion de disponibilité est consubstantielle à l'état de soldat. Le militaire, pour être opérationnel, doit être mobile et s'adapter à tout type de situation.</p> <p>La mobilité s'inscrit naturellement dans les modèles RH des armées et donc des gestionnaires militaires.</p> <p>Cependant, dans un contexte où les enjeux de fidélisation sont au cœur des préoccupations RH du ministère, le facteur clé de la mobilité est parfaitement identifié compte tenu de son impact immédiat sur la conciliation vie privée vie professionnelle. La politique de mobilité appliquée par les gestionnaires a ainsi fait l'objet d'une inflexion marquée depuis 2014. Cette bascule d'une logique de mobilité de principe à une logique de mobilité fonctionnelle a permis ainsi de réduire de manière significative le nombre de mobilités prononcées avec changement de résidence (ACR) en passant de 27 000 mobilités en 2014 à 23 500 en 2018, soit une réduction de 15%.</p> <p>Sur cette période, l'armée de terre a diminué de plus de 40% les mobilités ACR de son personnel en allongeant les durées de tenue des postes et en privilégiant les mobilités fonctionnelles dans les mêmes zones géographiques.</p> <p>Il convient cependant d'être attentif aux conséquences de la sédentarisation des militaires sur la cohérence et la richesse des parcours professionnels proposés et de l'acceptabilité du principe de disponibilité inhérent au statut militaire. Il existe de fait une part incompressible de mutations compte tenu de l'importance des affectations outre-mer, des temps de formation et des temps de responsabilité/commandement, toutes à durée limitée.</p> <p>Sauf à regrouper davantage encore les unités et états-majors et à cesser toute contribution à la politique d'aménagement du territoire, aller au-delà de l'optimum actuel pourrait potentiellement davantage déstabiliser la gestion et compromettre la résilience de l'outil militaire. Dans ces conditions, il appartient à chaque gestionnaire de juger de cet équilibre et de le préserver.</p> <p>En parallèle, les dispositifs d'accompagnement de la mobilité sont renforcés et font l'objet d'une attention particulière dans le cadre du chantier de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) ainsi que dans le cadre du Plan famille (édition des ordres de mutation 5 mois avant la date d'affectation dans 80% des cas).</p>	4	<p>Depuis 2018, la mise en œuvre d'une contractualisation est étendue à l'ensemble des personnels militaires de la gendarmerie (OG, OCTA, SOG, CSTAGN). Elle a pour but de pourvoir des postes durablement vacants dans certaines unités tout en permettant au gestionnaire de formaliser, par écrit, un engagement à muter l'intéressé à sa demande, au terme d'un délai raisonnable, après en avoir défini ensemble les termes et modalités.</p> <p>Le dispositif de gestion rénovée de l'attractivité territoriale de la gendarmerie départementale, mis en œuvre à compter de septembre 2019, vise à atteindre à terme un équilibre et une dynamique pérennes des mobilités entre toutes les régions de gendarmerie en valorisant l'investissement personnel des militaires dans le cadre de leur formation. Cette nouvelle approche de gestion doit permettre de dynamiser le flux des personnels et des compétences pour donner à chaque commandant de région la ressource nécessaire au bon fonctionnement du service (tant en volume qu'en compétences) tout en offrant de nouvelles opportunités professionnelles aux sous-officiers concernés.</p> <p>Question du HCECM pour 2020 : Quelles sont les premières conclusions que tire la DGGN de la mise en œuvre de cette nouvelle approche de gestion ?</p> <p>La mise en œuvre de ce nouveau dispositif de gestion est progressive : la dynamique est enclenchée, sa réalisation doit être poursuivie. Pour autant, si les effets ne peuvent donc être mesurés aujourd'hui, le point d'étape suivant peut être dressé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des outils de suivi ont été mis en place en anticipation au sein de la chaîne RH : ils permettent de répondre au besoin fonctionnel de visibilité sur les effectifs et les formations ; - la crise sanitaire a conduit à un report du calendrier initial du dispositif réglementaire envisagé.
18_2	217	99	Valoriser l'état militaire et les contraintes de mobilité dans les critères d'attribution d'un logement défense.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation	1	<p>L'attribution des logements défense est régie par l'instruction n°1134/ DEF/SGA/DMPA/SDL/BL qui permet d'assurer l'égal accès de chacun au logement le plus adapté à sa situation.</p> <p>Les candidatures sont actuellement priorisées de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - personnel militaire ou civil en provenance d'établissements restructurés ; - personnel militaire ou civil en provenance d'outre-mer ou de l'étranger ; - autre mutation ou première affectation. <p>Afin de mieux prendre en compte la mobilité inhérente à l'état militaire, la direction des patrimoines, de la mémoire et des archives (DPMA) a entamé des travaux de rénovation de l'instruction n°1134. Une refonte de la hiérarchisation des critères de priorité, fondée notamment sur les mutations, est actuellement à l'étude.</p> <p>Question 2020 Le ministère des armées peut-il nous faire le point sur les travaux de rénovation de l'instruction N°1134 et sur l'étude sur la refonte des critères de priorité à l'attribution d'un logement défense ?</p> <p>Un groupe de travail composé des directions des ressources humaines d'armées, de la DRH-MD, de la direction générale de l'armement mais également de la direction générale de la Gendarmerie nationale, a été réuni sous pilotage de la sous-direction du logement entre fin 2019 et mars 2020 afin de proposer une nouvelle hiérarchisation des critères de priorité. La procédure de modification parviendra à son terme à l'issue d'une phase de concertation avec les instances de concertation ministérielle, soit au 1er semestre 2021.</p>	4	<p>L'article L4145-2 du code de la défense prévoit que « les officiers et sous-officiers de gendarmerie, du fait de la nature et des conditions d'exécution de leurs missions sont soumis à des sujétions et des obligations particulières en matière d'emploi et de logement en caserne ».</p> <p>Le logement en caserne concédé par nécessité absolue de service (NAS) est le fondement de l'organisation de la gendarmerie. La concession de logement par nécessité absolue de service (CLNAS) est une condition d'exercice de la disponibilité particulière exigée des officiers et sous-officiers de gendarmerie.</p> <p>Les militaires ne bénéficiant pas d'une CNAS pourvoient eux-mêmes à leur logement. Ils sont assujettis à la politique du logement du ministère des armées, qui relève de la direction des patrimoines, de la mémoire et des archives (DPMA) et sont soumis aux mêmes règles d'éligibilité au bénéfice du logement de répartition que les militaires des armées.</p> <p>Il s'agit des officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale (OCTAGN), des sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale (CSTAGN).</p> <p>Ainsi, la recommandation du HCECM visant à améliorer leur condition ne peut être qu'appréciée.</p> <p>Ces militaires peuvent également, à leur demande, se voir attribuer un local d'hébergement.</p> <p>Le personnel civil de la gendarmerie n'est pas éligible au parc de logements du ministère des Armées. Il est éligible aux parcs de logements du MININT, à savoir le parc géré par la SDPAS/DRCPN/DGPN et le parc de la préfecture de police ouvert aux personnels civils du MININT exerçant leurs fonctions en Île-de-France.</p> <p>Il a également accès à trois autres parcs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le parc interministériel géré par la préfecture de la région Île-de-France réservé à tous les agents affectés dans la région ; - le parc interministériel géré par la préfecture du département concerné ; - le parc géré par CDC-habitat (NE n° 39741 GEND/DSF/SDIL/BBR du 24 mai 2019 relative à l'offre de logements dédiée aux fonctionnaires et aux militaires en activité).
18_3	218	101	Actualiser régulièrement en fonction des évolutions socio-économiques des lieux d'affectation les taux des indemnités territorialisées et la liste des lieux éligibles.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation	1	<p>La NPRM a pour objectif de repenser la politique salariale afin de mieux prendre en compte et de mieux valoriser les sujétions spécifiquement militaires.</p> <p>Dans ce cadre, il est notamment proposé de sortir du dispositif actuel de l'indemnité de résidence, qui ne correspond plus aux contraintes militaires, et d'asseoir le caractère universel de l'indemnité nouvelle.</p> <p>Il est également envisagé de moduler l'aide financière apportée aux militaires en matière de logement en fonction de la réalité socio-économique des territoires d'affectation, sur la base de référentiels externes actualisés en fonction des évolutions de la tension immobilière dans les territoires considérés et, pour certaines affectations, des conditions d'isolement.</p>	1	<p>Les travaux relatifs à la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) sont conduits, en ce qui concerne la garnison et les problématiques afférentes, à l'aune des analyses, réflexions et recommandations émanant entre autres du 12e rapport du HCECM. Ces travaux sont actuellement en cours et les arbitrages afférents non encore définitivement rendus.</p> <p>En tout état de cause, une communication plus précise en ce domaine et sur le projet NPRM en général, qui tous deux intéressent l'ensemble de la communauté militaire, relève, si ce n'est de la ministre des armées elle-même ou de ses proches collaborateurs, au moins de la direction de projet créée à cette effet au sein de la direction des ressources humaines du ministère de la défense.</p>
18_4	219	102	Dans le cadre des travaux portant sur la nouvelle politique de rémunération des militaires, rénover l'articulation entre la politique indemnitaire et les politiques du logement et de l'hébergement ainsi que les critères d'éligibilité.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation	1	<p>La NPRM aboutira à une rénovation en profondeur du système indemnitaire des militaires. La contrainte mobilité-logement, consubstantielle de l'état militaire, est prise en compte par tous les acteurs du projet.</p> <p>Ainsi, l'articulation entre la politique indemnitaire et les politiques du logement et de l'hébergement ainsi que les critères d'éligibilité ont été pleinement intégrés dans les réflexions menées par la direction de projet, les forces armées et formations rattachées (FAFR) et la DPMA.</p> <p>Un mode de coordination entre politique indemnitaire et politique de logement/hébergement sera proposé.</p>	1	Voir réponse 18_4

18_5	220	109	Renforcer la prise en compte des sujétions de l'état militaire, en particulier les contraintes opérationnelles et de mobilité, dans les conditions d'attribution des prestations sociales et la tarification des activités de vacances et de loisirs.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation	4	<p>Le ministère des armées prend en compte les sujétions liées à l'état militaire dans les conditions d'attribution des prestations sociales. Il existe un large spectre de dispositif qui prennent en compte les contraintes opérationnelles, comme la prestation pour garde d'enfant en horaires atypiques, le prêt mobilité ou encore l'aide à la reconnaissance d'une première ou d'une nouvelle affectation. Le ministère a renforcé cette prise en compte dans le cadre du Plan famille. Ainsi la circulaire n°41/ARM/SGA/DRH-MD du 22 décembre 2017 relative à la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile, entrée en vigueur le 1er mars 2018, a élargi et simplifié l'offre des prestations sociales pendant l'absence en mission (augmentation du quotient familial).</p> <p>Le ministère a également souhaité, toujours dans le cadre du Plan famille accompagner les militaires séparés ou divorcés à exercer leur droit de visite en leur octroyant une prestation forfaitaire afin de prendre en compte les frais engagés pour la nuitée et la restauration lors de l'accueil des enfants.</p> <p>L'institution de gestion sociale des armées (IGESA) veille également à adapter son offre à ses ressortissants. Ainsi elle accorde :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des délais de réservation plus longs aux personnels militaires soumis aux contraintes opérationnelles ; - le remboursement intégral du séjour jusqu'à la veille du départ, si la réservation est annulée pour nécessité de service ; - des délais de réservation plus longs pour les enfants des militaires soumis à des contraintes opérationnelles. <p>Par ailleurs, le dispositif de séjour gratuit dans un centre de vacances IGESA, mis en place au profit des militaires blessés et de leur famille, renforce la prise en compte des sujétions de l'état militaire. La gratuité s'applique au bénéficiaire du séjour et à sa famille (conjoint et enfants à charge).</p> <p>Toutefois, s'agissant de la tarification des activités de vacances et de loisirs, elle reste modulée en fonction des revenus des intéressés. La politique de tarification appliquée par l'IGESA s'appuie sur le système du quotient familial propre aux armées, désigné sous le terme « revenu annuel brut imposable par personne physique (RABIPP) ». Le RABIPP intervient dans la détermination de la tranche de tarification de l'IGESA pour l'admission en établissement familial de vacances et en centre de vacances pour jeunes (CVJ). Ces modalités de tarification garantissent le caractère social des tarifs pratiqués dans les établissements de vacances de l'IGESA.</p>	4	<p>Le HCECM prône un accès plus large aux prestations sociales impliquant un assouplissement des conditions d'octroi et un budget plus important (celui de 2011 est cité en référence), ainsi qu'une communication renforcée. En premier lieu, il convient de préciser que les crédits d'action sociale dédiés à la gendarmerie avoisinent en 2018, hors prestations interministérielles, 11,8 M€ (contre 9,6 M€ en 2017) soit près de 10 % du budget de l'action sociale. Cette hausse tient à la poursuite du plan d'amélioration de la condition du personnel, les efforts ayant porté une nouvelle fois sur le soutien à la vie professionnelle (au bénéfice des actions sociales communautaires et culturelles et des allocations pour l'amélioration des conditions de vie), personnelle et familiale, ainsi qu'à la mise en place du plan Famille articulé autour de trois axes : - mieux prendre en compte les absences opérationnelles ; - faciliter l'intégration des familles dans la communauté militaire et de défense ; - faciliter l'accès des familles à l'accompagnement social du ministère. Le plan s'est traduit par la mise en œuvre, au cours de l'année 2018, d'une série de mesures concrètes afin que soient mieux prises en compte les contraintes militaires, mais aussi les spécificités de la gendarmerie au regard de sa déconcentration et de la dispersion de ses unités. Ainsi, il convient de souligner l'adoption d'un dispositif de soutien à la parentalité qui permet de répondre à un double objectif : - mieux accompagner le conjoint du militaire muté dans sa recherche d'emploi en s'appuyant sur le réseau de communication et le savoir-faire de l'agence de reconversion de la défense (ARD) ; - compléter le dispositif de garde d'enfants en incitant financièrement les assistants maternels à prendre en charge un enfant de la communauté militaire. Si la politique du ministère des Armées, particulièrement ambitieuse en matière de petite enfance, a permis d'augmenter significativement la capacité d'accueil dans les structures collectives composées des crèches (construction de nouveaux bâtiments et multiplication des conventions de réservation de berceaux), ce mode de garde atteint ses limites au regard des modalités de fonctionnement (non flexibilité des plages horaires, difficilement compatibles avec les horaires atypiques) et de l'implantation des crèches dans les zones à forte densification qui rend difficile l'accès au profit des familles dispersées sur l'ensemble du territoire et notamment en zone rurale comme les gendarmes. Le recours à l'assistant maternel, offrant une plus grande souplesse, reste souvent la seule option envisageable. La flexibilité de cette activité vient donc étoffer de manière pertinente la prestation d'aide à la garde d'enfants en horaires atypiques. Celle-ci avait par ailleurs été améliorée grâce à une revalorisation substantielle du quotient familial et de la participation financière de l'Etat, à l'adaptation des créneaux horaires et à l'ouverture du droit aux célibataires géographiques (pour tenir compte de la bi-activité dans le foyer). Il s'agit de permettre à un plus grand nombre de familles de gendarmes, écartées de facto du dispositif suite au durcissement des conditions de ressources en 2012, de bénéficier d'une prise en charge partielle de leurs frais de garde durant les horaires atypiques. Au total, la combinaison des divers mécanismes est un signal fort envoyé à la communauté de gendarmes, très attentive à l'évolution des dispositifs d'aides à la parentalité, ces derniers constituant un enjeu majeur pour l'institution en termes de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.</p>
18_6	221	113	Elaborer une instruction conjointe du ministre de l'intérieur et du ministre des armées pour développer des partenariats entre les unités militaires et les autorités civiles (préfets et représentants des collectivités territoriales concernées).	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation	1		1	<p>S'agissant des autres prestations sociales soumises à conditions de ressources, la sous-direction de l'action sociale du ministère des Armées, sous l'impulsion du conseil central de l'action sociale, au sein duquel siègent 8 représentants militaires de la gendarmerie élus en 2019 pour une nouvelle mandature de 4 ans, s'inscrit dans une dynamique de revalorisation des quotients familiaux et de simplification des dispositifs existants (tels que la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du militaire, en cours de refonte) afin d'optimiser la lisibilité des aides, élargir l'assiette des bénéficiaires, ce qui bénéficiera nécessairement à la gendarmerie, et de simplifier le travail de la chaîne sociale en la recentrant sur le soutien aux ressortissants confrontés à des difficultés (conjugalité, violences interfamiliales, addictions...). En ce qui concerne le soutien aux blessés, dans un contexte marqué par une forte mobilisation et l'augmentation des violences à l'encontre des militaires de la gendarmerie, deux mesures phares ont été lancées afin de renforcer l'aide aux familles des blessés hospitalisés à savoir l'augmentation du montant de la prise en charge des frais d'hébergement, de restauration et de trajet jusqu'à 6 accompagnants et 56 jours, et la prestation visant le remboursement des frais pour raison de service (RFRS) mise en œuvre par l'action sociale des armées depuis le 11 août 2017 (circulaire n°6767 / ARM/SGA/DRH-MD du 31 juillet 2017). Ce dispositif a pour vocation de compenser les frais restés à charge (débours ou dépenses supplémentaires) suite à l'annulation ou le report, pour raison de service, de permissions (ou congés) accordées. Enfin, la rénovation du conseil central de l'action sociale (CCAS), intégrant 5 membres du CSFM avec voix délibérative, participe de l'amélioration de la prise en compte des besoins en matière sociale en facilitant le dialogue et les interactions avec cette instance traitant également du volet social. S'agissant de la visibilité des prestations, la plate-forme de service e-social des armées a été déployée en juin 2018 dans le cadre du plan famille. Accessible depuis un smartphone, une tablette ou un ordinateur, elle facilite l'accès des familles aux prestations (ministérielles par domaine) et services (possibilité de localiser rapidement son assistant de service social), ainsi que les démarches administratives grâce à un allègement des procédures. Ce service répond également à la nécessité d'accorder une place plus importante au conjoint en termes d'accès à l'information et aux prestations, ce dernier subissant les contraintes liées à l'opérationnalité du militaire. La deuxième phase portant sur la digitalisation des prestations de bout en bout (permettant une dématérialisation du traitement de demandes) est en cours de développement. La gendarmerie a largement communiqué autour de ce dispositif par l'adjonction d'un flyer avec le bulletin de solde, par des brèves dans les revues ou sur le portail gendarmerie, ainsi qu'un message diffusé à tous les personnels. Plus largement, chaque nouvelle prestation fait l'objet d'une communication par le biais de différents supports.</p>

18_7	222	114	Généraliser les évaluations de besoins et les états des lieux locaux, pour pouvoir décliner localement, sur tous les territoires, la politique de condition militaire.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation	4	<p>Le ministère des armées attache un grand intérêt à la condition du personnel. Afin de conduire une politique d'accompagnement au plus près des besoins des militaires sur leur lieu d'affectation, des évaluations régulières sont menées, notamment en termes de logement et d'action sociale.</p> <p>En matière de politique du logement, l'évaluation des besoins à lieu dans le cadre d'une concertation annuelle qui appuie la priorisation de la programmation physico-financière. Cette concertation s'articule, au niveau local, au sein des comités locaux du logement (CLL), présidés par les commandants de base de défense. Les CLL identifient les besoins de logement au plus près des territoires.</p> <p>Au niveau régional, la commission régionale (CRL), présidée par l'officier général de zone de défense, concentre ses travaux sur les besoins remontés par les CLL. Les éléments recueillis sont synthétisés et sont présentés au niveau central au sein du comité logement (CL).</p> <p>Par ailleurs, sur le sujet de l'action sociale, l'évaluation se fait au moyen des synthèses de la qualité du service rendu (QSR), c'est-à-dire l'appréciation des unités sur les prestations rendues.</p> <p>Dans le cadre du plan famille (action sociale, condition du personnel, logement, accompagnement des conjoints) une consultation auprès des unités et des bases de défense a été lancée, en mars 2019, afin :</p> <ul style="list-style-type: none"> - que les militaires et les civils de la défense puissent s'exprimer sur l'amélioration des mesures du Plan Famille ou en suggérer de nouvelles, d'une part ; - que chaque unité, régiment, base de défense, en métropole comme en outre-mer, puisse, avant la fin 2019, bénéficier d'une amélioration concrète proposée localement, d'autre part. <p>Cette démarche doit permettre de valoriser les initiatives locales et permettre au Plan famille d'être toujours plus près du terrain. Les résultats de cette consultation seront disponibles dans les semaines à venir : elles seront exploitées pour faire vivre le Plan famille et passer d'une politique de l'offre à une politique de la demande et d'adaptation aux réalités locales.</p> <p>Question 2020 Le Ministère des armées peut-il nous communiquer les principaux résultats de la consultation lancée en mars 2019 auprès des unités et BdD ?</p> <p>La consultation territoriale, qui a associé les formations administratives, les COMBdD, les CFM et les chaînes d'armées a rencontré un vif succès. Au total, plusieurs centaines de propositions ont été recensées. La consultation montre que le Plan famille a couvert l'essentiel des champs d'action. En effet, on compte surtout des demandes d'amélioration, d'adaptation, d'extension ou d'intensification des mesures déjà existantes, et peu de propositions d'action ouvrant de nouveaux axes d'effort.</p> <p>Les propositions portent principalement sur les thèmes de la mobilité, de l'emploi du conjoint, de la situation des familles fragilisées et des gardes d'enfant, notamment en urgence et en horaires atypiques. Les problématiques singulières des affectations en outre-mer et à l'étranger sont également très présentes en raison du cumul de difficultés auxquelles les familles peuvent se trouver confrontées (emploi du conjoint, scolarisation des enfants, coût du maintien des liens avec la famille et accès aux soins notamment). Par ailleurs, le caractère social de certaines aides sociales à la famille (prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile, garde d'enfants) est contesté et donne lieu à une demande d'évolution vers une logique de compensation des sujétions indépendante des revenus.</p> <p>Les orientations générales présentées en comité exécutif le 7 janvier dernier pour la troisième année de mise en œuvre du plan famille prennent en compte les attentes et propositions révélées par cette consultation territoriale. Des évolutions et améliorations des actions</p>	4	<p>La connaissance des réalités sociologiques constitue un enjeu majeur pour le commandement afin de garantir la satisfaction des besoins. Force est de reconnaître que l'évaluation de ces derniers, bien que favorisée par la densité du maillage territorial de la gendarmerie, peut être optimisée. En effet, la gendarmerie dispose d'indicateurs pour l'essentiel quantitatifs (bilan des dépenses d'action sociale transmis par la sous-direction de l'action sociale annuellement) qui doivent être enrichis par des outils qualitatifs. La SDAS semble s'être engagée dans cette démarche puisqu'elle dresse depuis 2 ans le bilan par force armée des données physico-financières relatives à la délivrance des secours, dans le respect des règles de confidentialité. L'état dressé par la SDAS indique le nombre et le montant des secours délivrés selon leur typologie et précise les différents types de bénéficiaires selon leur catégorie et/ou leur rang, actifs et retraités. Cette approche typologique devrait pouvoir être généralisée à toutes les prestations sociales avec une déclinaison par centre territorial d'action sociale (CTAS). Plus largement, la gendarmerie devrait pouvoir, grâce au système d'information d'action sociale (SIAS), disposer à moyen terme, via la SDAS, d'une monographie sociale mettant en relief les tendances locales de manière à mieux appréhender les besoins et adapter les réponses.</p> <p>Question du HCECM pour 2020 : Le SIAS permet-il désormais à la gendarmerie de disposer des éléments sociaux permettant une meilleure appréciation des besoins ?</p> <p>Le SIAS, toujours en cours de déploiement, permet d'ores et déjà une remontée d'informations quantitatives offrant une meilleure visibilité des besoins et de leur satisfaction. Toutefois, l'intégration progressive par la SDAS de nouvelles prestations délivrées dans le cadre de l'action sociale doit encore être poursuivie pour offrir in fine le niveau d'information attendu par la gendarmerie.</p>
18_8	223	114	Impliquer les commandants de formation dans les processus de soutien (appréciation des besoins, élaboration et adaptation des réponses, information des intéressés, évaluation) en renforçant, autant que de besoin, leurs leviers d'action.	2018	12	Vie selon le lieu d'affectation	4	<p>L'instruction ministérielle relative aux missions et attributions des commandants de bases de défense a été refondue en février 2019 (IM 144) dans le but de redonner des leviers d'action au niveau local. Fruit d'un travail concerté et tiré des retours d'expérience de ces dernières années, notamment des commandants de formation, l'IM114 renforce les missions et attributions dévolues au COMBdD, notamment dans son rôle de coordination locale des soutiens, mais également en lui attribuant une capacité de hiérarchisation et d'arbitrage des besoins exprimés ainsi que des moyens budgétaires élargis.</p> <p>Cette instruction donne ainsi un rôle central aux commandants de formation dans le processus de soutien en responsabilisant les échelons de proximité et en adoptant des mesures de simplification.</p> <p>Une large concertation des acteurs de terrain a été lancée en parallèle de cette dynamique, afin d'impliquer encore davantage les commandants de formation.</p> <p>En appui de ces mesures, un séminaire a réuni autour de la ministre la totalité des commandants de bases de défense et a ainsi permis de faire remonter de nombreuses propositions de simplification des processus de soutien, dans les domaines financiers, d'infrastructure, d'environnement humain, de soutien social et familial, d'utilisation des nouvelles technologies, du numérique et enfin du mode d'organisation et de fonctionnement des BdD.</p> <p>Le ministère a également demandé aux directions et services du domaine du soutien d'examiner dans de nombreux domaines, y compris en matière de ressources humaines, quelles décisions pourraient être transférées au niveau local.</p> <p>Enfin, le service du commissariat des armées (SCA) se transforme en déployant notamment les espaces ATLAS qui vont permettre de réunir tous les soutiens en un seul espace adapté à la vie des unités et des familles, contribuant ainsi à simplifier la relation entre souteneurs et soutenus, au profit des formations.</p>	4	<p>Le HCECM souligne la distance entre les unités opérationnelles et le soutien, et la nécessité d'engager davantage les commandants de formation dans l'appréciation des besoins, leur satisfaction et l'évaluation du soutien.</p> <p>Le modèle gendarmerie est cité en référence en raison de l'organisation déconcentrée et du commandement intégré de cette force armée, qui, comme le souligne le Haut comité, doivent être préservés.</p> <p>Si la gendarmerie, de par son approche territoriale, n'est pas concernée par le désengagement du commandement local en matière sociale qui vise principalement les armées, elle doit néanmoins veiller à maintenir l'implication de ce dernier afin de garantir localement la cohérence de la politique d'accompagnement social.</p> <p>Cet impératif a constitué un prérequis lors des travaux de mutualisation du réseau social de la gendarmerie au sein des armées. Mise en œuvre depuis le 1er janvier 2019, cette réforme s'est traduite par la suppression des directions locales d'action sociale implantées au niveau zonal, les dispositifs d'action sociale étant dorénavant coordonnés par les centres territoriaux d'action sociale du ministère des armées. Pour autant, la gendarmerie a conservé ses prérogatives en matière d'action sociale en préservant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - son maillage territorial des travailleurs sociaux (148 agents) dans une logique de proximité avec les familles dispersées sur l'ensemble du territoire et au contact efficace du commandement ; - ses instances sociales propres qui constituent un capteur essentiel des signaux faibles en matière de soutien social (commissions restreintes et comités sociaux placés respectivement sous l'autorité du commandant de région zonale et du commandant de formation administrative). <p>Par ailleurs, la réforme intervenue en 2018 (circulaire du ministère des Armées adoptée le 22 décembre 2017), relative à l'allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire, illustre bien la volonté partagée de renforcer les attributions du commandement local. Elle consiste à confier la responsabilité de la priorisation des projets aux commandants de base de défense et, pour la gendarmerie, aux commandants de région (en lieu et place des commandants de région zonale, ex directeurs locaux de l'action sociale).</p> <p>Ce transfert de responsabilité, que la gendarmerie souhaite déconcentrer au niveau des commandants de formations administratives, sièges de comités sociaux, de manière à intégrer au dispositif les écoles de formation initiale, participe à l'amélioration et l'intégration des familles en renforçant le rôle et les capacités de cohésion du commandement local.</p>

19_1	224	55	Garantir et même renforcer les moyens du SSA afin qu'il puisse remplir toutes ses missions, en priorité celles menées aux côtés des combattants en opérations, ce qui impose qu'il puisse générer à partir de ses hôpitaux et de ses centres médicaux les capacités humaines nécessaires aux missions opérationnelles.	2019	13	Mort, blessure, maladie	1	Le service de santé des armées (SSA) dispose d'atouts et de forces qu'il met au service des armées et de la communauté de défense. Sa devise « votre vie, notre combat » résume à elle seule le sens de sa mission et de l'action quotidienne de son personnel. Après 10 ans de transformation organisationnelle de l'ensemble de ses cinq composantes (médecine des forces, médecine hospitalière, formation, recherche biomédicale, ravitaillement sanitaire), qui s'est inscrite dans l'ambition ministérielle de modernisation, de simplification et d'optimisation de l'ensemble des processus, le SSA se projette désormais dans la capacité d'atteindre l'ambition opérationnelle 2030 des forces armées. Cette ambition requiert une capacité permanente d'adaptation continue et d'anticipation des évolutions de l'environnement santé et défense. Cette ambition stratégique se matérialise autour de trois axes : l'excellence opérationnelle, la qualité de la prise en charge en santé et l'inscription du SSA dans son réseau de partenaires en France et à l'étranger. Grâce à une loi de programmation militaire (LPM) « à hauteur d'hommes » qui place les femmes et les hommes, personnels militaires et civils, au cœur de ses préoccupations, le Service bénéficie depuis 2018 d'une stabilisation de sa trajectoire de référence des effectifs afin de lui permettre une meilleure progressivité de l'adaptation du modèle hospitalier tout en intensifiant la remontée en puissance de la médecine de forces et l'adaptation des autres composantes. Pour réussir cette transformation, le SSA bénéficie de différentes mesures au travers du Plan famille et de moyens spécifiques en matière d'attractivité et de fidélisation au profit de son personnel dans le cadre de la première tranche de la pré-nouvelle politique de rémunération des militaires. Enfin, dans le cadre du Ségur de la santé et du RETEX de la crise COVID-19, les moyens du SSA devraient également être renforcés.	Le suivi de cette recommandation relève du ministère des armées, et plus particulièrement du service de santé des armées (SSA). Les éléments de réponse devront être recherchés directement par l'eHCECM auprès du ministre des armées.
19_2	225	87	Envisager la prise en charge par l'État de la couverture santé complémentaire des militaires dans des conditions analogues à celles prévues pour les employeurs privés à l'égard de leurs salariés.	2019	13	Mort, blessure, maladie	1	Le suivi de cette recommandation dépasse largement le cadre des seuls militaires. Les dispositions relatives aux complémentaires sont communes à l'ensemble de la fonction publique (référencement et mécanisme de solidarité intergénérationnelle). Au-delà de l'encouragement des militaires notamment ceux qui partent en opérations, à souscrire une complémentaire, les propositions pourraient opportunément être étudiées dans le cadre de la rédaction des textes d'application de la loi de transformation de la fonction publique.	La gendarmerie est favorable à un alignement des modalités de prise en charge de la couverture santé - prévoyance par les employeurs publics sur celles prévues pour les employeurs privés. A défaut d'un dispositif analogue à celui applicable au secteur privé, une contribution plus significative et mieux visible de l'employeur public allégerait le coût de l'assurance complémentaire, marquerait son caractère essentiel et inciterait les jeunes à souscrire. Des évolutions favorables sont espérées sur ce point avec la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique (qui permettra au gouvernement de redéfinir par ordonnances la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels et les conditions d'adhésion ou souscription pour favoriser leur couverture sociale complémentaire). La DGGN sera attentive aux travaux qui pourraient être conduits par la DGAFP dans ce cadre. Elle souhaite, dans l'attente de la fin de l'actuel référencement (2024), que ces ordonnances permettent de réviser le mode de financement (notamment en assouplissant le mode de calcul des transferts de solidarité intergénérationnels et familiaux, désormais insignifiants) afin de garantir une participation financière significative du ministère.
19_3	226	120	Définir des dispositions réglementaires permettant à des militaires placés en congé du blessé, en congé de longue maladie ou en congé de longue durée pour maladie de participer à des activités de réinsertion et de réadaptation dans des organismes publics et privés.	2019	13	Mort, blessure, maladie	1	Un décret est en cours de validation. Il vise à encadrer les activités pratiquées par les militaires en congés de longue durée pour maladie (CLMD) et en congé de longue maladie (CLM). Le texte permet aux militaires en CLDM ou CLM de réaliser, de manière encadrée, des activités en vue de leur réadaptation médicale et leur réinsertion sociale et professionnelle afin de favoriser leur guérison et leur retour à l'emploi au sein du ministère des armées ou de l'intérieur, pour les militaires de la gendarmerie nationale ou à l'extérieur de ces ministères. Le texte a été présenté le 30 janvier 2020 au CSFM et a recueilli un avis favorable avec observations. La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a été saisie le 5 mars 2020. À ce stade, la direction des ressources humaines du ministère de la Défense (DRH-MD) est toujours en attente du retour de la DGAFP.	Le suivi de cette recommandation relève du Ministère des Armées. Un projet de décret relatif à l'encadrement juridique des activités effectuées pendant le CLDM ou CLM est actuellement en cours de rédaction entre la DGGN (BRFM) et la DRH-MD afin d'encadrer juridiquement ces dispositions déjà mises en places notamment par la cellule d'aide aux blessés de l'Armée de Terre (CABAT). Le projet finalisé pourrait voir le jour fin d'année 2020. Ce décret encadrera certaines activités pratiquées par les militaires en congé de longue durée pour maladie et en congé de longue maladie. Ce dispositif permettra de : - maintenir une accessibilité aux activités prescrites et contrôlées médicalement à l'ensemble des militaires placés en CLM/CLDM au titre de la réadaptation médicale et thérapeutique. Cette action relève du soin et est donc exclusivement de la responsabilité du corps médical ; - définir les conditions dans lesquelles les militaires en position de CLM/CLDM peuvent demander à bénéficier d'activités, non liées aux soins médicaux, leur permettant de garder un lien avec l'Institution, rompre leur isolement et favoriser leur retour à la vie professionnelle ; (La réinsertion se définit comme l'ensemble des actions sociales et éducatives qui visent à favoriser le lien social, la reconstruction psychologique et le retour à l'activité professionnelle). - à tous les militaires blessés et ayant quatre ans d'ancienneté de service, en position de CLM/CLDM, quelle qu'en soit la cause, de bénéficier d'actions de reconversion ; (L'idée de cette nouvelle disposition est de rétablir une équité avec les militaires aptes en position d'activité qui peuvent demander à bénéficier d'un congé de reconversion, d'un congé complémentaire de reconversion, ou d'un congé de création ou de reprise d'entreprise. Ce dispositif permet ainsi au militaire placé en CLM/CLDM, quel que soit le milieu professionnel dans lequel s'effectuera ce congé, de conserver un lien social et renouer avec le monde du travail. Dans le cas d'un possible rappel à l'activité (même avec restrictions), le militaire pourra ainsi garder un lien avec l'institution. En cas d'inaptitude à servir en gendarmerie et donc en vue d'une réforme, ce dispositif permet de pouvoir être accompagné vers la vie civile. Toutefois le bénéfice de ces actions de reconversion pendant le CLM/CLDM n'implique pas nécessairement une fin de lien au service. Cette dernière n'est possible qu'en cas de réforme pour inaptitude du militaire). - garantir la prise en charge des conséquences dommageables de ces activités et permettre leur financement autrement que par le seul biais des associations privées.
19_4	227	127	Comptabiliser les anciens militaires blessés, recrutés au titre de l'article L4139-3 du code de la défense, dans la part de 6 % de bénéficiaires des obligations d'emploi au titre du handicap.	2019	13	Mort, blessure, maladie	4	Les anciens militaires blessés recrutés au titre de l'article L4139-3 du code de la défense sont titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou/et d'une pension militaire d'invalidité (PMI). À ce titre, ils sont comptabilisés dans la part de 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.	L'ordonnance n° 2019-2 du 4 janvier 2019 portant simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique et son décret d'application n° 2019-2 du 4 janvier 2019 modifient les deux dispositifs dérogatoires d'accès des militaires à la fonction publique pour une mise en application au 1er janvier 2020. Cette réforme, plus avantageuse, a pour objectifs de créer un dispositif unique de reconversion des militaires et anciens militaires vers la fonction publique (L4139-2 du code de la défense) et de renforcer le dispositif de solidarité nationale au profit des publics bénéficiaires (L4139-3 du code de la défense-emplois réservés). Les anciens militaires recrutés au titre du L4139-3 (emplois réservés), sont bien comptabilisés dans la part des 6 % des bénéficiaires des obligations d'emploi au titre du handicap, dès lors qu'ils remplissent les conditions de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

19_5	228	116	Tout en renforçant l'information sur les possibilités d'indemnisation complémentaire, - à court terme, simplifier l'accès à l'indemnisation des préjudices autres que ceux couverts par la pension militaire d'invalidité en unifiant les dossiers et les procédures de demande de pension militaire d'invalidité et de demande transactionnelle d'indemnisation complémentaire ; - à plus long terme, étudier l'intégration dans le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre de cette possibilité, ouverte par la jurisprudence, d'obtenir l'indemnisation des préjudices subis du fait du risque couru, indépendamment de la pension militaire d'invalidité.	2019	13	Mort, blessure, maladie	1	Le projet de la maison numérique du blessé et des familles (MNBf) répond aux besoins d'information et de simplification soulevées par le HCECM : mise en œuvre progressive depuis 2018 d'informations personnalisées et de dématérialisation des formulaires de demandes sur intradef et à terme (2021) sur internet : PMI et portail d'indemnisation complémentaire. Les démarches pour les demandes d'allocations complémentaires à l'Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique sont déjà sur internet grâce au site interministériel « demarches.simplifiees.fr ». Par ailleurs, par note n°1D19033001/ARM/SGA/DAJ/CX/BCR du 12/11/19, la direction des affaires juridiques (DAJ) indique qu'au regard de l'hétérogénéité des deux régimes, il est impossible de fusionner purement et simplement la réparation due au titre des pensions militaires d'invalidité et celle due au titre de l'application de la jurisprudence Brugnot en un seul régime. Il est en revanche possible d'envisager l'inscription dans le code de la défense d'un droit à réparation intégrale pour les militaires blessés ou malades. Plusieurs vecteurs législatifs sont envisageables pour y inscrire la modification du code de la défense, notamment le projet de loi modifiant la loi de programmation militaire.	4	La DGGN a créé un guide du blessé qui participe à renforcer l'information des militaires concernés et de leur famille sur les possibilités d'indemnisation complémentaire à la PMI. En effet, l'attribution d'une Or, aujourd'hui ce dispositif n'est pas codifié et résulte uniquement de la jurisprudence (arrêt Brugnot), il est ainsi peu connu des éventuels bénéficiaires. La DGGN est donc favorable à une intégration dans le CPMIVG.
19_6	229	113	Évaluer, à échéance régulière, les réparations financières prévues pour les militaires tués ou blessés en opérations, pour garantir qu'elles ne sont pas moins favorables que d'autres dispositions d'indemnisation.	2019	13	Mort, blessure, maladie	1	L'évaluation régulière des réparations financières offertes aux militaires tués ou blessés en opération est fortement liée aux droits à reconnaissance et réparation. La DRH-MD a réalisé en 2019 un comparatif entre les dispositifs de reconnaissance et de réparation portés par le ministère des armées au bénéfice des militaires d'une part et l'indemnisation proposée par le fonds de garantie des victimes des actes de terrorisme et d'autres infractions (FGTI) d'autre part. Ce comparatif a montré que les dispositifs ouverts aux militaires n'étaient pas moins importants que dans d'autres régimes. En raison de la grande complexité de l'exercice (systèmes de répartition différents et s'appuyant sur des notions divergentes : règles de prescription ou de révision variables, modalités d'indemnisation et logiques différentes, etc.), l'étude portait sur des données macro.	1	Un groupe de travail interarmées sous pilotage du ministère des armées pourrait prendre en charge cette mission d'évaluation périodique de comparaison.
19_7	230	78	Pour renforcer la mobilisation du mécénat, de la philanthropie et de la générosité publique au profit du soutien aux militaires malades ou blessés et des familles endeuillées, créer une « fondation des armées » disposant de la capacité à abriter d'autres fondations.	2019	13	Mort, blessure, maladie	1	Le secrétariat général pour l'administration (SGA) et l'État-major des armées (EMA) effectuent un état des lieux des fondations et associations existantes potentiellement intéressées. Une rencontre avec la Fondation de France est prévue afin de comprendre le mécanisme de fondation abritante. Pour autant, celle-ci ne pourrait pas être utilisée comme support d'une fondation des armées car elle ne souhaite pas associer son image à des activités militaires ou en lien avec les industries d'armement. Les premiers retours du monde associatif laissent paraître des réticences et un souhait des différentes associations de rester souveraines vis-à-vis de leurs bailleurs et de l'usage de leurs fonds. La création d'un guichet unique porte aussi la crainte de voir les contributions diminuer à la faveur de leur centralisation vers un seul et même organisme. Ce projet doit être davantage mûri afin de présenter un attrait non seulement pour les mécènes mais également pour le monde associatif. En outre, l'office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC-VG) et l'Œuvre nationale du Bleuet de France professionnalisent leur offre. Une synergie entre les deux projets doit être explorée dans les semaines à venir à la lumière des plus grandes possibilités d'interactions offertes par le déconfinement.	4	La gendarmerie dispose d'ores et déjà avec la fondation « Maison de la gendarmerie » d'un outil performant au service des familles éprouvées par le deuil, la blessure ou confrontées à des situations de grande détresse. Doté d'une grande capacité juridique, cet établissement historique qui occupe une place de premier plan dans l'accompagnement social institutionnel s'inscrit dans une démarche d'évolution, avec la formalisation en cours de ses liens juridiques et financiers avec la DGGN. Cette évolution majeure vise à garantir une adaptation de l'offre sociale de cet opérateur aux besoins exprimés par la communauté gendarmerie, eu égard aux sujétions du métier. Dès lors, la proposition formulée par le Haut comité consistant à créer une fondation des armées n'apporterait pas de plus-value pour la gendarmerie.
19_8	231	67	Donner au ministre des armées le pouvoir d'ouvrir le bénéfice des dispositions 1° à 4° de l'article L4123-4 du code de la défense individuellement à des militaires blessés ou tués en dehors de la zone OPEX au cours d'une action dont la finalité immédiate était de contribuer directement à celle-ci.	2019	13	Mort, blessure, maladie	2	Il ne paraît pas opportun de déroger au principe de l'article L 4123-4 du code de la Défense. Le bénéfice du dispositif de couverture des risques est réservé aux militaires présents sur la zone d'opération, circonscrite dans un cadre spatiotemporel défini par arrêté interministériel des ministères des armées et de l'action et des comptes publics. Toutefois, les dérogations sont traitées dans l'intérêt des militaires lorsque cela est nécessaire. En effet, des décisions de commandement ponctuelles, accompagnées par la DRHMD, apportent les réponses à des cas particuliers qui devraient rester exceptionnels, au risque de bouleverser l'ensemble du dispositif de reconnaissance et de réparation appliqué aux opérations extérieures et de vider de son sens ce concept fondateur de la spécificité militaire, y compris dans son acception statutaire.	1	Pour apprécier la portée d'une telle proposition, un groupe de travail spécifique pourrait être créé sous pilotage du ministère des armées. En effet, les termes de cette proposition renvoient à une interprétation qui doit être solidement étayée, afin de s'assurer d'une application équitable. Une fois ces termes précisés, la volumétrie des cas rentrant dans cette définition pourra être réalisée.
19_9	232	111	Élargir aux conjoints de tous les militaires morts en mission dans l'exécution de leur service le bénéfice de la délégation de solde.	2019	13	Mort, blessure, maladie	1	Le bénéfice de la délégation de solde est un dispositif auquel le ministère est très attaché. La question de son élargissement impose toutefois de s'interroger sur deux éléments : - le périmètre de la notion de « mission dans l'exécution de leur service » qui doit être défini restrictivement sous peine de risque d'un effet reconventionnel et de dilution de la militarité ; - la conservation d'une reconnaissance juridique d'un lien entre le militaire et le bénéficiaire d'une délégation de solde d'office (DSO). En effet, ce lien juridique (mariage ou PACS) traduit les obligations respectives auxquelles s'engage un couple (obligation alimentaire, obligation de secours...) qui fondent et justifient le dispositif DSO. Toutefois, un élargissement aux concubins de militaires morts pour la France ou morts pour le service de la Nation pourrait être envisagé. Une étude est en cours de réalisation afin de proposer plusieurs hypothèses.	2	Le bénéfice de la délégation de solde (régime de solde constitué des éléments de rémunération, versés dans leur intégralité, auxquels le militaire disparu ou décédé ouvre droit sur le théâtre d'opérations au moment de sa disparition ou de son décès) est un dispositif exceptionnel, répondant à des situations exceptionnelles propres aux opérations extérieures. En effet, à l'occasion de la disparition ou du décès d'un militaire participant à une opération extérieure, les ayants droits peuvent prétendre sur demande au versement d'une délégation de solde d'office. La généralisation de cette mesure pour tout militaire mort « en mission dans l'exécution de leur service » poserait inévitablement la question de la transposition du dispositif à tous les fonctionnaires de la fonction publique d'Etat, mais également des autres fonctions publiques. Dès lors, il ne s'agirait plus d'une mesure spécifique aux militaires décédés ou disparus en OPEX, mais d'une mesure venant compléter les dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraites.
19_10	233	114	Corriger les dispositions de l'article L126-1 du code des assurances et de l'article 706-3 du code de procédure pénale pour éviter toute assimilation d'un militaire blessé, dans l'accomplissement de sa mission, à une victime.	2019	13	Mort, blessure, maladie	1	Cf. recommandations n°19-5 et -6. La correction de ces dispositions doit s'accompagner de la mise en place d'un régime garantissant, à l'instar du FGTI, la réparation intégrale des dommages subis par les militaires en lien avec le service. Une évolution législative est nécessaire.	2	Avant d'envisager toute modification des textes, il convient d'étudier au préalable les conditions d'une réparation intégrale des dommages subis par les militaires pouvant être mise en œuvre pour permettre une indemnisation équivalente à celle prévue par le fonds de garantie des victimes des actes de terrorisme et d'autres infractions. Dans tous les cas, revenir sur un dispositif d'indemnisation ne semble pas acceptable vis-à-vis du corps social, sauf à démontrer qu'un nouveau dispositif est mieux-disant.
19_11	234	155	Proscrire l'attribution de la médaille nationale de reconnaissance aux victimes du terrorisme à des militaires blessés dans l'accomplissement de leurs missions.	2019	13	Mort, blessure, maladie	1	La doctrine pour la médaille nationale de reconnaissance aux victimes du terrorisme (MNRVT) fait une différence entre les militaires frappés par le terrorisme, indistinctement du reste de la population, pouvant se prévaloir du statut de victime et recevoir la MNRVT et ceux qui, ayant été blessés, tués ou détenus à la suite d'une action terroriste, dans le cadre de leurs missions, ne peuvent la recevoir. L'attribution de la MNRVT aux militaires en missions apparaît en effet en contradiction avec les fondements mêmes de l'état militaire. Le point d'attention, outre la doctrine d'attribution, est d'obtenir du ministère de la justice qu'il consulte systématiquement le ministre des armées lorsqu'il est proposé l'attribution de la MNRVT à un militaire.	4	Dans son rapport thématique en juillet 2019, le haut comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM) a considéré que le statut de victime est contraire au fondement de la condition militaire et ne s'applique pas à la situation des militaires tués ou blessés dans l'accomplissement de leurs missions. A l'aune de cette observation, il considère, « eu égard à son objet, que la médaille nationale de reconnaissance aux victimes du terrorisme créée par un décret du 12 juillet 2016, ne devrait pas être attribuée à des militaires tués ou blessés dans le cadre de leur mission », compte tenu de « la singularité du devoir du militaire : aller au combat quand il en reçoit l'ordre et s'exposer alors délibérément au risque de la blessure, et même de la mort. » Sollicité, le MINARM ne peut que partager cette doctrine sur laquelle la DGGN s'aligne également. Il n'appartient donc pas à la DGGN de constituer un dossier, de fournir des éléments pour une demande d'attribution de la MNRVT ou de saisir son attribution dans les fiches individuelles de renseignements (FIR).

19_12	235	147	Inaugurer le monument aux morts en OPEX et donner à cette cérémonie une forte résonance symbolique.	2019	13	Mort, blessure, maladie	4	Recommandation réalisée. Le président de la République a inauguré le 11 novembre 2019, dans le jardin Eugénie-Djendi du Parc André-Citroën à Paris 15e, le monument aux Morts pour la France en opérations extérieures (OPEX). Témoignage de la reconnaissance de la Nation envers le sacrifice ultime des combattants engagés depuis 1963 sur les différents théâtres, ce 10e haut lieu de la mémoire nationale offre aussi un nouveau lieu de recueillement pour la communauté de défense, les familles et proches des militaires.	4	Le suivi de cette recommandation relève du Ministère des Armées. A noter : le 11 novembre 2019 le président de la République, Emmanuel Macron, a inauguré un monument aux soldats morts en «Opex». Le monument en bronze, dans le parc André Citroën à Paris, jouxte un mur sur lequel sont inscrits les noms des 599 soldats français morts lors d'opérations extérieures. http://www.leparisien.fr/politique/11-novembre-un-monument-aux-soldats-morts-en-opex-inaugure-par-macron-11-11-2019-8190645.php
19_13	236	147	Faire assumer par l'ONACVG, en lien avec l'autorité militaire, la réalisation de formalités administratives pour le compte des familles et avec leur accord (inscription du nom des morts pour la France en OPEX sur le monument aux morts communal, sépulture perpétuelle...).	2019	13	Mort, blessure, maladie	2	L'ONAC-VG, qui délivre le titre « Morts pour la France » (MPF), informe d'ores-et-déjà les familles sur la procédure d'inscription sur les monuments aux morts communaux. Même si cette recommandation peut paraître légitime, cet « assistantat d'office » pourrait paraître déplacé voire intrusif pour les familles. En outre, en application des dispositions de l'art L.515-1 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (CPMIVG), le nom du MPF peut être apposé sur le monument aux Morts de sa commune de naissance ou de son dernier domicile. Ce choix éminemment important n'appartient qu'à la seule famille et ne saurait être pris par l'administration. S'agissant de l'inhumation en sépulture perpétuelle, quatre soldats morts pour la France en OPEX sont actuellement inhumés en sépulture perpétuelle, l'inhumation de l'urne ayant recueilli les cendres d'un cinquième, prévue en mars dernier, a été différée du fait de la crise sanitaire. Il convient donc en la matière de laisser l'initiative aux familles en leur demandant de saisir la direction des patrimoines de la mémoire et des archives (DPMA) si elles souhaitent une inhumation en sépulture perpétuelle, à charge pour celle-ci de saisir l'opérateur concerné (l'ONAC-VG pour la France, l'Algérie et le Maroc), le poste diplomatique s'il est souhaité une inhumation dans un cimetière à l'étranger (cas d'un soldat qui avait fait savoir qu'il souhaitait, en cas de décès, être inhumé au Tchad, ce qui fut fait). Afin de respecter l'intimité et la dignité des familles, il pourrait être envisagé l'élaboration par la DPMA, l'EMA et l'ONAC-VG d'un document précisant les droits des familles en matière d'inscription sur les monuments aux morts et de sépultures perpétuelles et leur indiquant que l'ONAC-VG peut les seconder si elles le désirent. Il paraît en premier lieu nécessaire de sensibiliser les états-majors concernés afin qu'ils déposent sans délai la demande d'attribution de la mention MPF auprès de l'ONAC-VG, laquelle rappellera les circonstances précises de la mort et sera accompagnée d'un extrait d'acte de décès, afin que le dossier puisse être instruit rapidement.	4	Le suivi de cette recommandation relève du Ministère des Armées, et plus particulièrement de l'Office National des Anciens Combattants et des Victimes de Guerre. Les éléments de réponse devront être recherchés directement par le HCECM auprès du Ministère des Armées.
19_14	237	146	Mettre en place un dispositif d'accueil des cendres et des urnes funéraires des militaires tués en OPEX dans les nécropoles nationales et les carrés militaires.	2019	13	Mort, blessure, maladie	1	Le ministère considère que le dispositif actuel semble satisfaisant et les cinq cas où une sépulture perpétuelle a été souhaitée (volonté du défunt exprimée de son vivant ou décision des familles) ont été traités sans difficulté. En outre, par dérogation au principe selon lequel la famille ne choisit pas le lieu lorsqu'elle demande la sépulture perpétuelle, il est proposé aux familles de soldats morts pour la France en OPEX de choisir la nécropole ou le carré militaire où elles souhaitent que leur parent soit inhumé. En particulier, le HCECM évoque une demande pour accueillir une urne funéraire qui serait restée sans réponse. Or cette demande a été traitée et accueillie favorablement. La démarche à accomplir a été précisée à la famille : contacter le service départemental de l'ONAC-VG de son lieu de résidence et choisir, parmi les nécropoles situées dans le département, celle où elle souhaitait que l'urne soit enterrée.	4	Le suivi de cette recommandation relève du Ministère des Armées. Même si elle est portée par le Ministère des Armées, elle intéresse également la Gendarmerie Nationale.
20_01	238	61	En cas de mesures d'équilibre financier à court terme, pour répondre aux objectifs de défense, privilégier à l'égard des militaires les modalités qui préservent la jeunesse des forces plutôt que celles qui relèveraient les limites d'âge ou inciteraient à prolonger des carrières au-delà de ce dont les forces ont besoin.	2020	14	Pensions militaires de retraite				
20_02	239	62	Dans le prolongement et dans la logique de l'article L4111-1-1 du code de la défense créé par le projet de loi selon lequel les pensions militaires concourent aux objectifs de la défense et constituent une composante de la condition militaire : - inscrire dans le code de la défense plutôt que dans le code de la sécurité sociale les mesures propres aux militaires ; - et, afin de mieux assurer l'effectivité de cet article L4111-1-1 : - définir en conseil de défense et de sécurité nationale les orientations majeures en matière de pension militaire et y examiner les mesures ayant une incidence sur les forces armées, qu'il s'agisse de mesures d'application de la réforme ou de mesures prises ultérieurement ; - mesurer systématiquement l'impact de toute évolution des règles du système universel sur les forces armées, associer le ministère des armées à leur préparation et veiller à ce que le ministère des armées soit co-rapporteur de toute disposition appliquée aux militaires ; - saisir le CSFM de tous les projets de texte relatifs au système de retraite.	2020	14	Pensions militaires de retraite				
20_03	240	63	Conserver la dénomination « pension militaire ».	2020	14	Pensions militaires de retraite				
20_04	241	63	Dans le cadre de la mise en place d'un système universel, instaurer un recours administratif préalable obligatoire en matière de pension militaire.	2020	14	Pensions militaires de retraite				

20_05	242	65	Mettre en place une gouvernance adaptée aux militaires en matière de pension militaire dans le cadre d'un établissement à créer, comme l'établissement de retraite et de prévoyance de la fonction publique de l'État prévu dans le projet de loi, ou dans le cadre d'une structure existante comme la CNMSS.	2020	14	Pensions militaires de retraite			
20_06	243	67	En créant de nouveaux dispositifs statutaires pour assurer la couverture des militaires contre le risque d'invalidité imputable ou non à l'exercice de leurs fonctions, prendre en compte les cas d'incapacité à servir, y compris en l'absence de reconnaissance d'une invalidité.	2020	14	Pensions militaires de retraite			
20_07	244	68	Dans la continuité du « plan famille », n'appliquer aucune condition d'âge à la réversion d'une pension militaire au conjoint survivant, quelles que soient les circonstances du décès du militaire.	2020	14	Pensions militaires de retraite			
20_08	245	74	Mesurer tous les impacts sur le système de rémunération des militaires d'une réforme des retraites.	2020	14	Pensions militaires de retraite			