



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
pour l'administration**

Direction des ressources humaines
du ministère de la Défense

BILAN SOCIAL

2020

& rapport de
situation comparée



BILAN SOCIAL
2020
ministère
des armées

Imprimé par
le Pôle graphique de Tulle

Impression COMMISSARIAT DES ARMÉES - IR - PG Tulle

Préface



Je suis particulièrement heureux de vous présenter la 34^e édition du Bilan social du ministère des armées, avant une évolution du document vers le Rapport social unique, instauré par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Ce bilan est celui d'une année au cours de laquelle nous avons, tous ensemble, affronté la crise sanitaire de la Covid-19.

Sur le plan des ressources humaines, l'année 2020 a révélé nos capacités collectives à affronter cette crise en limitant ses impacts et en atteignant les objectifs fixés. Au même titre que la masse salariale, le schéma d'emplois de la loi de programmation militaire 2019-2025 a été respecté en

2020 en dépit de la crise sanitaire. Ces créations consacrent la montée en puissance des effectifs dans le renseignement ou encore l'espace numérique.

Les gestionnaires RH ont démontré leur capacité à s'adapter en 2020. Ainsi, sur le second semestre, les cibles des recrutements ont été modifiées au regard, d'une part, de l'inflexion des départs des armées induite par le contexte de crise, et, d'autre part, des contraintes de distanciation physique dans la chaîne de formation. Au final, les recrutements réalisés en 2020 ont permis aux gestionnaires RH d'atteindre quasiment leurs objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Les efforts ont été poursuivis, malgré le contexte sanitaire, pour satisfaire les besoins en ressources. La Fabrique défense, moment privilégié pour présenter aux jeunes nos métiers à compétence rare, a obtenu, en janvier 2020, un franc succès. Le ministère a également innové, en septembre 2020, avec le lancement d'un accord-cadre interministériel « Formation aux compétences numériques » et par la création d'une « Académie du numérique » au bénéfice du personnel militaire et civil, visant à générer des compétences et à attirer de nouveaux talents.

La crise sanitaire a souligné la nécessité d'une bonne prise en compte de la condition du personnel. La continuité de service des pensions, des paies et des retraites a été assurée, et, en pleine crise, ces trois chaînes ont pu basculer vers leurs nouveaux modes d'organisation prévus. Depuis avril 2020, environ 140 000 militaires sont rémunérés mensuellement dans Source Solde, s'ajoutant ainsi aux 40 000 marins pris en compte en 2019. L'année 2020 a également permis au ministère de mener les phases de tests nécessaires à la bascule des SIRH de l'armée de l'air et de l'espace et du service de santé des armées à compter de 2021. La fin de l'année a été particulièrement intense avec de nombreux rendez-vous majeurs réussis : la rénovation du SIRH Alliance pour le personnel civil ou encore la bascule des pensions au service des retraites de l'État.

La concertation militaire et le dialogue social ont été entretenus et consolidés, dans un esprit constructif et transparent, tout au long de l'année, en dépit du travail à distance. Ainsi, la réforme de l'organisation centrale du ministère a pu être menée dans le respect du dialogue social. La rencontre entre le président de la République et le Conseil supérieur de la fonction militaire à l'occasion des 50 ans de cette institution, a constitué le point d'orgue de la concertation militaire.

Le réseau de l'action sociale s'est mobilisé et a apporté un soutien humain et une écoute psychologique sur le terrain, particulièrement importants en période de crise. Par ailleurs, avec la signature d'un nouveau contrat d'objectifs et de performance en 2020, l'IGESA a renforcé son rôle d'opérateur social désormais unique du ministère.

Le plan famille, dans sa troisième année d'exécution, continue de démontrer toute sa pertinence, avec 65 millions d'euros consommés en 2020. Dans le domaine de la petite enfance, l'objectif de création d'un peu plus de 400 places supplémentaires en crèche a été atteint et un dispositif de prise en charge de la garde d'urgence a été mis en place. Dans le cadre du « Rendez-vous digital plan famille » du 27 novembre, la ministre des armées a annoncé de nouvelles mesures de reconnaissance et d'accompagnement vers l'emploi des conjoints.

En matière de mixité et d'égalité, l'obtention en janvier du label « Égalité professionnelle » a consacré la volonté du ministère de renforcer ses dispositifs pour permettre à plus de femmes de conduire de véritables parcours professionnels. Elle s'est accompagnée de la création d'un réseau de référents « mixité-égalité » et de la signature, avec les organisations syndicales, du plan d'actions « Égalité professionnelle 2021-2023 ». De plus, la candidature à la labellisation « Alliance », en vue d'adjoindre le label « Diversité » à celui d'« Égalité professionnelle » à horizon 2022, manifeste l'engagement du ministère dans la lutte contre toutes les discriminations.

Le ministère poursuit une politique inclusive en faveur des personnes en situation de handicap. Cette année encore, le ministère a tenu à participer à l'opération DuoDay, malgré le format dématérialisé imposé par la crise sanitaire. Par ailleurs, un nouveau cadre juridique en matière d'accompagnement des blessés dans leur réinsertion sociale et professionnelle et dans leur transition vers la vie civile, introduit une garantie de continuité et de cohérence tout au long de leur parcours.

Vice-amiral d'escadre Philippe HELLO
*Directeur des ressources humaines
du ministère des armées*

Sommaire

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

1 - LES EFFECTIFS MINISTÉRIELS	p. 7
2 - LES FLUX DE PERSONNEL.....	p. 29
3 - LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL.....	p. 75
4 - LES PARCOURS PROFESSIONNELS	p. 111
5 - LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL	p. 143
6 - LA FORMATION	p. 179
7 - LA RECONVERSION	p. 217
8 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL	p. 235
9 - LA CONCERTATION ET LE DIALOGUE SOCIAL.....	p. 277
10 - LA POLITIQUE SOCIALE.....	p. 309
11 - LA RÉSERVE	p. 333

Chapitre 1

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

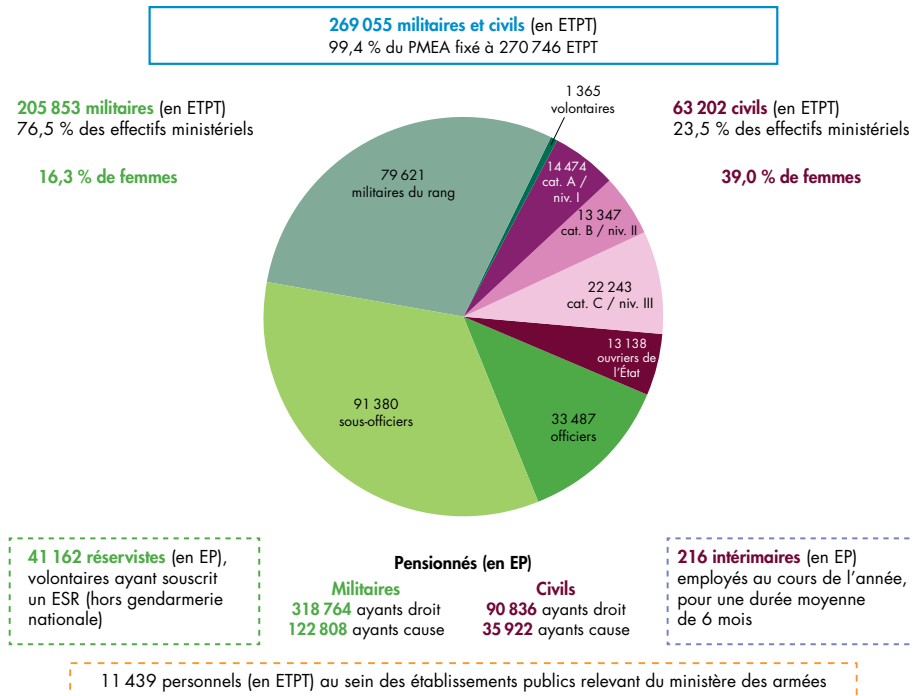
Réserve

LES EFFECTIFS MINISTÉRIELS

Ce chapitre dresse un panorama du personnel qui réalise les missions du ministère des armées : les effectifs sous plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA), les volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR), les intérimaires et le personnel des établissements publics relevant du ministère des armées. Il présente, enfin, le volume de pensionnés militaires et civils.

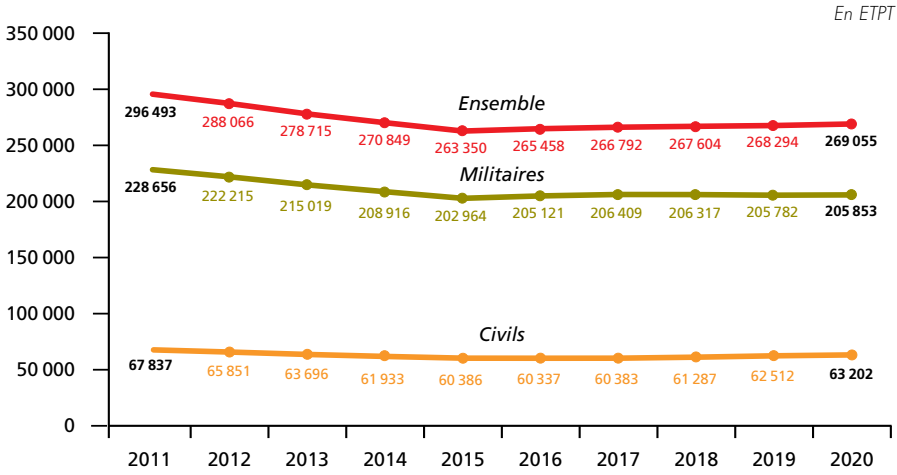
Les effectifs militaires et civils sous PME A – La répartition des effectifs ministériels par sexe – Les volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve – La politique de l'intérim au ministère des armées – Le personnel civil des établissements publics relevant du ministère des armées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

L'essentiel



1.1 — LES EFFECTIFS MILITAIRES ET CIVILS SOUS PMEA

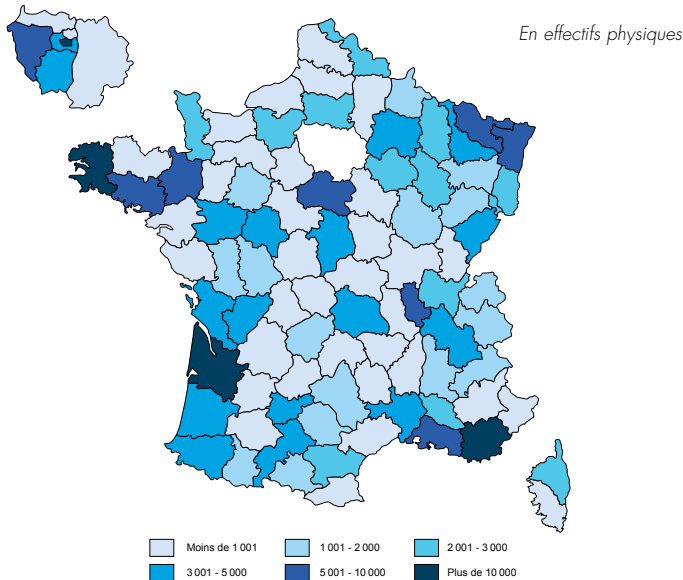
Évolution sur 10 ans des effectifs du ministère des armées, par statut



Source : DRH-MD/SPRH.

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

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

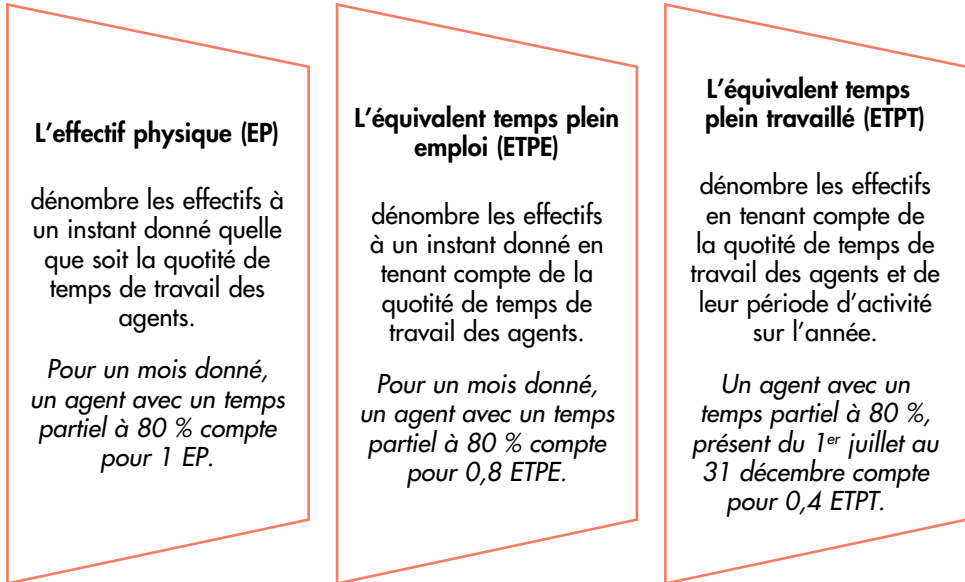


Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées affecté en métropole en décembre 2020.

Les unités de décompte des effectifs

Trois unités de décompte sont utilisées dans le bilan social :



Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

1.1.1 – Les différentes approches de décompte des effectifs ministériels

Les effectifs militaires et civils sont abordés selon trois approches :

- l'approche **budgétaire** répartit les effectifs selon l'organisme **responsable des crédits de personnel**. Tous les crédits de personnel (titre 2 ou T2) sont regroupés au sein du programme « Soutien de la politique de défense » (P212) ⁽¹⁾, sous la responsabilité de la secrétaire générale pour l'administration, et répartis en 13 budgets opérationnels de programme (BOP), dont 2 ne gèrent pas d'effectifs ⁽²⁾. Les responsables de BOP pilotent les crédits dédiés à la rémunération de leur personnel et aux dépenses afférentes.
- l'approche **gestionnaire** répartit les effectifs selon l'entité **qui gère le personnel**. Les gestionnaires ont la charge du recrutement, de l'avancement, des mutations et des départs. Leur rôle consiste à mettre à disposition des employeurs du ministère les ressources humaines dont ils ont besoin pour conduire leurs missions, dans le respect des contraintes budgétaires. Ils en assurent également la gestion statutaire ou contractuelle. Le ministère compte 13 gestionnaires.
- l'approche **employeur** répartit les effectifs selon l'organisme **qui emploie le personnel**. Les employeurs sont chargés de l'évaluation du personnel mis à leur disposition, d'une partie de sa formation et de la prévention des risques professionnels ; ils sont garants de la qualité des conditions de travail. Le ministère compte trois grands employeurs – l'état-major des armées (EMA), la direction générale de l'armement (DGA) et le secrétariat général pour l'administration (SGA) –, auxquels s'ajoutent plusieurs employeurs directement rattachés à la ministre, tels que la direction générale de la sécurité extérieure (DGSE), la direction du renseignement et de la sécurité de la défense (DRSD), le contrôle général des armées (CGA), la direction générale des relations internationales et de la stratégie (DGRIS)...

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

(1) Depuis 2015, année de mise en place de la nouvelle architecture budgétaire (NAB).

(2) BOP APRH et BOP OPEX-MISSINT.

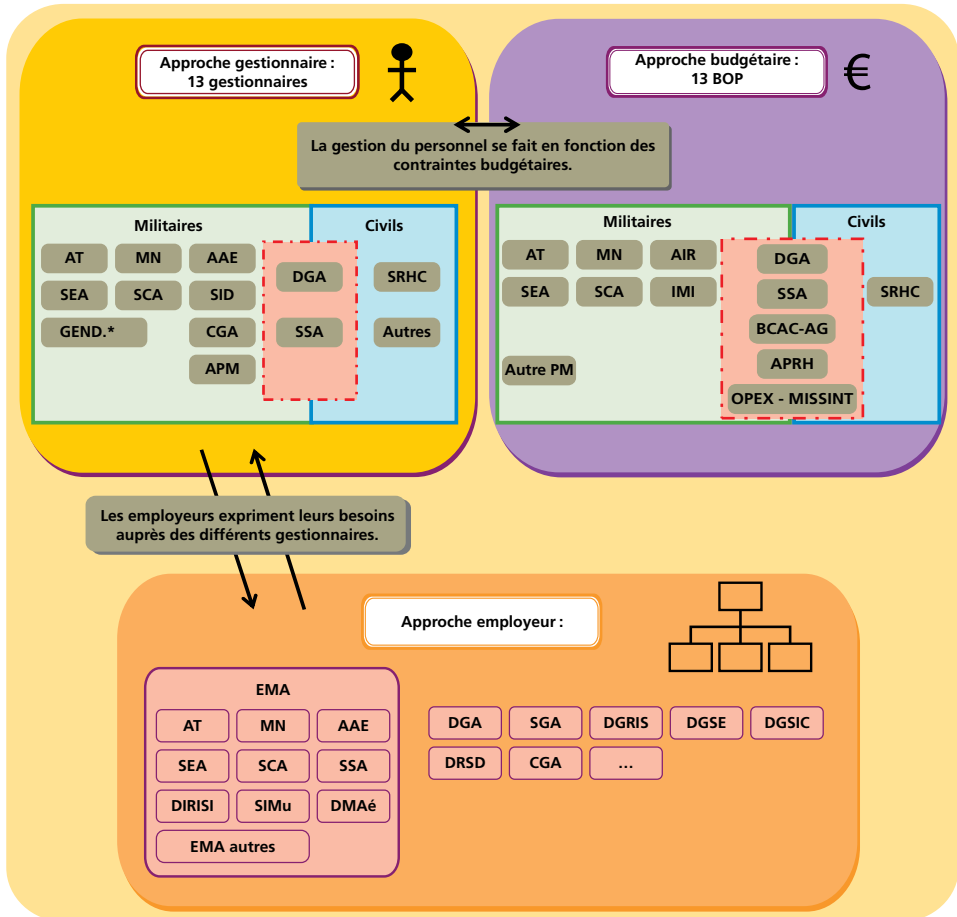
Réserve

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

L'approche gestionnaire est privilégiée pour le personnel militaire, dans la mesure où elle constitue un marqueur important de son identité à travers son armée, son corps et la cohérence de son parcours professionnel. De plus, chaque armée emploie environ 70 % du personnel militaire qu'elle gère.

En revanche, pour le personnel civil, dont la gestion est principalement centralisée au service des ressources humaines civiles (SRHC), c'est l'approche employeur qui est le plus souvent utilisée dans le bilan social. Ce personnel est, en effet, réparti au sein des nombreux employeurs des armées, directions et services, et se caractérise par une grande diversité d'emplois.

Les trois approches de décompte des effectifs



* Sous PME A du ministère des armées.

1.1.2 – La déclinaison des effectifs ministériels par BOP

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

En ETPT

MISSION DÉFENSE — PROGRAMME 212												
	MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
	OFF	S/OFF	MdR	VOL*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OE	TOTAL CIVILS		
BOP TERRE	13888	38053	61432	491	113864	0	0	0	0	0	113864	42,3
BOP MARINE	4701	23695	7147	293	35836	0	0	0	0	0	35836	13,3
BOP AIR	6502	23808	10084	424	40818	0	0	0	0	0	40818	15,2
BOP SRHC	0	0	0	0	0	8271	11019	19669	12977	51936	51936	19,3
BOP SSA	3158	4342	0	59	7559	517	335	1488	161	2501	10060	3,8
BOP BCAC-AG	588	634	62	0	1284	2224	1272	1086	0	4582	5866	2,2
BOP DGA	1764	216	0	64	2044	3449	721	0	0	4170	6214	2,3
BOP SEA	217	331	896	0	1444	0	0	0	0	0	1444	0,5
BOP SCA	1863	1	0	19	1883	9	0	0	0	9	1892	0,7
BOP IMI	616	0	0	0	616	4	0	0	0	4	620	0,2
BOP AUTRE PM**	190	300	0	15	505	0	0	0	0	0	505	0,2
TOTAL	33487	91380	79621	1365	205853	14474	13347	22243	13138	63202	269055	100,0
%	12,4	34,0	29,6	0,5	76,5	5,4	4,9	8,3	4,9	23,5	100,0	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 13 888 officiers relèvent du BOP TERRE, en ETPT.

* Hors service militaire volontaire (SMV).

** Unité opérationnelle (UO) APM, UO CGA, UO GIE.

En 2019, le ministère des armées comptait 268 294 ETPT, dont 205 782 militaires et 62 512 civils.

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En ETPE

MISSION DÉFENSE — PROGRAMME 212												
	MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
	OFF	S/OFF	MdR	VOL*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OE	TOTAL CIVILS		
BOP TERRE	14092	38287	61483	504	114366	0	0	0	0	0	114366	42,2
BOP MARINE	4781	23672	7505	301	36259	0	0	0	0	0	36259	13,4
BOP AIR	6573	23936	10256	373	41138	0	0	0	0	0	41138	15,2
BOP SRHC	0	0	0	0	0	8396	11287	20029	12724	52436	52436	19,3
BOP SSA	3200	4349	0	53	7602	532	349	1552	155	2588	10190	3,7
BOP BCAC-AG	591	623	58	0	1272	2234	1283	1089	0	4606	5878	2,2
BOP DGA	1775	217	0	64	2056	3611	795	0	0	4406	6462	2,4
BOP SEA	214	317	875	0	1406	0	0	0	0	0	1406	0,5
BOP SCA	1900	1	0	24	1925	9	0	0	0	9	1934	0,7
BOP IMI	628	0	0	0	628	4	0	0	0	4	632	0,2
BOP AUTRE PM**	196	292	0	12	500	0	0	0	0	0	500	0,2
TOTAL	33950	91694	80177	1331	207152	14786	13714	22670	12879	64049	271201	100,0
%	12,5	33,8	29,6	0,5	76,4	5,4	5,1	8,4	4,7	23,6	100,0	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

Lecture : en décembre 2020, 14092 officiers relèvent du BOP TERRE, en ETPE.

* Hors service militaire volontaire (SMV).

** Unité opérationnelle (UO) APM, UO CGA, UO GIE.

En 2019, le ministère des armées comptait 270780 ETPE, dont 207212 militaires et 63568 civils.

1.1.3 – La déclinaison des effectifs ministériels par gestionnaire

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

En ETPT

GESTIONNAIRES DU MINISTÈRE DES ARMÉES												
	MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
	OFF	S/OFF	MdR	Vol*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OE	TOTAL CIVILS		
TERRE	14309	38528	61491	490	114818	0	0	0	0	0	114818	42,7
MARINE	4689	22847	7147	142	34825	0	0	0	0	0	34825	13,0
AIR ET ESPACE	6552	23332	10086	225	40195	0	0	0	0	0	40195	14,9
GEND**	210	1959	0	430	2599	0	0	0	0	0	2599	1,0
SSA	3160	4344	0	59	7563	517	335	1488	161	2501	10064	3,8
SEA	217	331	897	0	1445	0	0	0	0	0	1445	0,5
DGA	1766	0	0	0	1766	3449	721	0	0	4170	5936	2,2
SCA	1868	1	0	19	1888	9	0	0	0	9	1897	0,7
SID	618	0	0	0	618	4	0	0	0	4	622	0,2
SRHC	0	0	0	0	0	8271	11019	19669	12977	51936	51936	19,3
APM	34	38	0	0	72	0	0	0	0	0	72	0,0
CGA	64	0	0	0	64	0	0	0	0	0	64	0,0
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES	0	0	0	0	0	2224	1272	1086	0	4582	4582	1,7
TOTAL	33487	91380	79621	1365	205853	14474	13347	22243	13138	63202	269055	100,0
%	12,4	34,0	29,6	0,5	76,5	5,4	4,9	8,3	4,9	23,5	100,0	

Source: DRHMD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil sous PMEAs du ministère des armées en 2020.

Lecture: en 2020, 14 309 officiers sont gérés par l'armée de terre, en ETPT.

* Hors service militaire volontaire (SMV).

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

En 2019, le ministère des armées gérait 268 294 ETPT, dont 205 782 militaires et 62 512 civils.

Flux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En ETPÉ

GESTIONNAIRES DU MINISTÈRE DES ARMÉES												
	MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
	OFF	S/OFF	MdR	VOL*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OE	TOTAL CIVILS		
TERRE	14 517	38 754	61 539	504	115 314	0	0	0	0	0	115 314	42,5
MARINE	4 770	22 817	7 505	159	35 251	0	0	0	0	0	35 251	13,0
AIR ET ESPACE	6 622	23 456	10 258	169	40 505	0	0	0	0	0	40 505	15,0
GEND**	218	1 963	0	422	2 603	0	0	0	0	0	2 603	1,0
SSA	3 203	4 351	0	53	7 607	532	349	1 552	155	2 588	10 195	3,8
SEA	214	317	875	0	1 406	0	0	0	0	0	1 406	0,5
DGA	1 774	0	0	0	1 774	3 611	795	0	0	4 406	6 180	2,3
SCA	1 905	1	0	24	1 930	9	0	0	0	9	1 939	0,7
SID	629	0	0	0	629	4	0	0	0	4	633	0,2
SRHC	0	0	0	0	0	8 396	11 287	20 029	12 724	52 436	52 436	19,3
APM	34	35	0	0	69	0	0	0	0	0	69	0,0
CGA	64	0	0	0	64	0	0	0	0	0	64	0,0
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES	0	0	0	0	0	2 234	1 283	1 089	0	4 606	4 606	1,7
TOTAL	33 950	91 694	80 177	1 331	207 152	14 786	13 714	22 670	12 879	64 049	271 201	100,0
%	12,5	33,8	29,6	0,5	76,4	5,4	5,1	8,4	4,7	23,6	100,0	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

Lecture : en décembre 2020, 14 517 officiers sont gérés par l'armée de terre, en ETPÉ.

* Hors service militaire volontaire (SMV).

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

En 2019, le ministère des armées gère 270 780 ETPÉ, dont 207 212 militaires et 63 568 civils.

1.1.4 – La déclinaison des effectifs ministériels par employeur

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

En ETPE

EMPLOYEURS DU MINISTÈRE DES ARMÉES												
	MILITAIRES					CIVILS					TOTAL	%
	OFF	S/OFF	MdR	VOL*	TOTAL MILITAIRES	CAT. A / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OE	TOTAL CIVILS		
TERRE	11 112	31 094	55 272	503	97 981	862	1 262	3 150	3 024	8 298	106 279	39,2
MARINE	3 983	20 203	7 020	306	31 512	423	710	1 138	564	2 835	34 347	12,7
AIR ET ESPACE**	5 402	19 629	8 518	336	33 885	819	1 104	830	2 605	5 358	39 243	14,5
SSA	3 425	4 794	1 623	68	9 910	692	790	2 738	615	4 835	14 745	5,4
DIRISI	602	3 066	337	5	4 010	506	1 234	752	291	2 783	6 793	2,5
SEA	188	328	873	0	1 389	45	135	264	215	659	2 048	0,7
SCA	1 439	5 244	5 118	32	11 833	596	2 068	6 618	1 973	11 255	23 088	8,5
EMA AUTRES	2 895	2 650	578	8	6 131	364	415	576	576	1 931	8 062	3,0
DGA	1 668	371	2	53	2 094	4 628	1 418	763	1 578	8 387	10 481	3,9
SGA	1 236	1 758	635	19	3 648	2 766	2 735	4 255	1 272	11 028	14 676	5,4
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS ***	2 000	2 557	201	1	4 759	3 085	1 843	1 586	166	6 680	11 439	4,2
TOTAL	33 950	91 694	80 177	1 331	207 152	14 786	13 714	22 670	12 879	64 049	271 201	100,0
%	12,5	33,8	29,6	0,5	76,4	5,4	5,1	8,4	4,7	23,6	100,0	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

Lecture : en décembre 2020, 11 112 officiers sont employés par l'armée de terre, en ETPE.

* Hors service militaire volontaire (SMV).

** Dont SIAé.

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

NB : la ventilation des effectifs civils par employeur en ETPT est présentée dans le paragraphe 1.2.2 relatif à la répartition du personnel civil par sexe.

En 2019, le ministère des armées employait 270 780 ETPE, dont 207 212 militaires et 63 568 civils.

1.2 — LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS MINISTÉRIELS PAR SEXE

Renforcer la mixité et l'égalité professionnelle

La haute fonctionnaire à l'égalité des droits, directrice de projet « mixité », intervient sur trois sujets majeurs, qui concernent le personnel militaire et civil.

Lancé le 7 mars 2019, le plan mixité, dédié à la population militaire, se décline autour de trois axes et vingt-deux mesures :

- le recrutement, pour constituer un vivier de jeunes recrues féminines et favoriser l'accès des femmes aux responsabilités supérieures ;
- la fidélisation, en permettant aux femmes de concilier vie professionnelle et vie personnelle, afin d'éviter qu'elles ne quittent l'institution ;
- le renforcement de la culture de la mixité, pour lever les appréhensions des candidates potentielles qui souhaitent intégrer le ministère.

Le réseau des référents « mixité-égalité » participe à la diffusion de la culture de la mixité par l'écoute et l'information du personnel. Depuis 2019 à Tours, un service dédié assure la gestion du personnel de l'armée de l'air et de l'espace en congé parental. Un poste de « conseiller mixité et marins éloignés temporairement » (COMMET) a été mis en place en 2020 au sein de la marine et propose un accompagnement personnalisé ainsi qu'un entretien systématique aux marins féminins enceintes, avant et au terme de leur congé maternité.

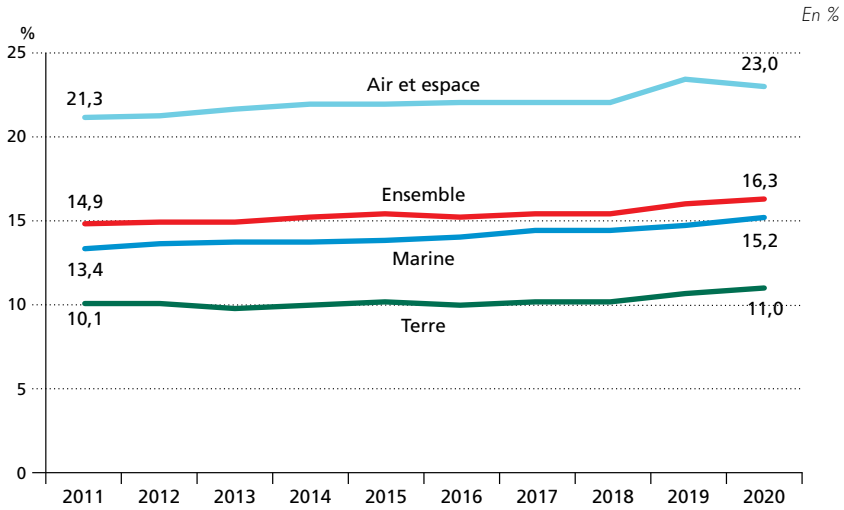
Le 14 décembre 2020, le plan d'actions 2021-2023 en faveur de l'égalité professionnelle pour le personnel civil a été signé par la ministre des armées et les organisations syndicales. Mettant en œuvre l'accord interministériel du 30 novembre 2018 et l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce plan comporte cinq axes :

- assurer sa gouvernance, au sein d'un comité de pilotage, pour garantir le déploiement de la politique d'égalité ;
- tendre vers l'égalité de rémunération à conditions d'emploi et de parcours identiques ;
- garantir l'égal accès des femmes et hommes aux corps, grades et emplois sur l'ensemble de la pyramide, des catégories et des statuts ;
- favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

À horizon 2022, le ministère candidate auprès de l'AFNOR, en vue de l'obtention du double label « Alliance ». Après avoir obtenu le label « Égalité professionnelle », en janvier 2020, sur un périmètre pilote de 53 000 agents comprenant le SEA, le SRHC et le service des achats du SPAC, le ministère a candidaté à l'obtention de la double labellisation « Diversité » et « Égalité professionnelle » pour l'ensemble de ses services. Il maintient, ainsi, une politique d'amélioration continue de sa GRH afin d'attirer de nouveaux talents.

1.2.1 – Le personnel militaire

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



Source : DRHMD/SPRH.

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

Flux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES*	TOTAL	TAUX DE FÉMINISATION (%)
TERRE	14 309	38 528	61 491	490	114 818	11,0
FEMMES	1 391	5 068	6 145	29	12 633	
HOMMES	12 918	33 460	55 346	461	102 185	
MARINE	4 689	22 847	7 147	142	34 825	15,2
FEMMES	580	3 450	1 216	49	5 295	
HOMMES	4 109	19 397	5 931	93	29 530	
AIR ET ESPACE	6 552	23 332	10 086	225	40 195	23,0
FEMMES	1 020	4 815	3 286	123	9 244	
HOMMES	5 532	18 517	6 800	102	30 951	
GENDARMERIE**	210	1 959	0	430	2 599	18,3
FEMMES	35	299	0	141	475	
HOMMES	175	1 660	0	289	2 124	
SSA	3 160	4 344	0	59	7 563	61,8
FEMMES	1 489	3 147	0	36	4 672	
HOMMES	1 671	1 197	0	23	2 891	
SEA	217	331	897	0	1 445	12,0
FEMMES	28	58	88	0	174	
HOMMES	189	273	809	0	1 271	
DGA	1 766	0	0	0	1 766	15,2
FEMMES	269	0	0	0	269	
HOMMES	1 497	0	0	0	1 497	
SCA	1 868	1	0	19	1 888	31,6
FEMMES	586	0	0	10	596	
HOMMES	1 282	1	0	9	1 292	
APM	34	38	0	0	72	50,0
FEMMES	15	21	0	0	36	
HOMMES	19	17	0	0	36	
CGA	64	0	0	0	64	15,6
FEMMES	10	0	0	0	10	
HOMMES	54	0	0	0	54	
SID	618	0	0	0	618	14,9
FEMMES	92	0	0	0	92	
HOMMES	526	0	0	0	526	
TOTAL	33 487	91 380	79 621	1 365	205 853	
FEMMES	5 515	16 858	10 735	388	33 496	
HOMMES	27 972	74 522	68 886	977	172 357	
TAUX DE FÉMINISATION (%)	16,5	18,4	13,5	28,4	16,3	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, le taux de féminisation du personnel militaire géré par l'armée de terre s'élève à 11,0 %.

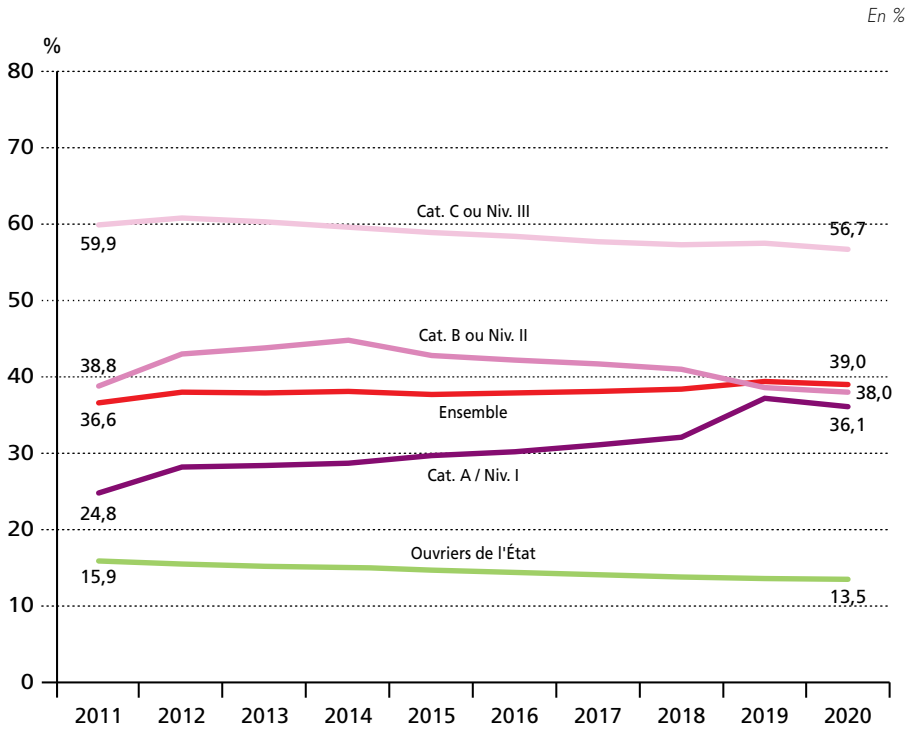
* Hors service militaire volontaire (SMV).

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

En 2019, la féminisation du personnel militaire s'élevait à 16,1 %.

1.2.2 – Le personnel civil

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



Source : DRH-MD/SPRH

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

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En ETPT

	CAT. A ET A+ / NIV. I	CAT. B / NIV. II	CAT. C / NIV. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	TAUX DE FÉMINISATION (%)	
Flux de personnel	TERRE	858	1 248	3 012	3 068	8 186	29,5
	FEMMES	291	395	1 395	334	2 415	
	HOMMES	567	853	1 617	2 734	5 771	
Caractéristiques du personnel	MARINE	424	694	1 111	588	2 817	37,2
	FEMMES	137	224	580	106	1 047	
	HOMMES	287	470	531	482	1 770	
Parcours professionnels	AIR ET ESPACE*	804	1 032	796	2 599	5 231	22,0
	FEMMES	220	260	479	194	1 153	
	HOMMES	584	772	317	2 405	4 078	
Dépenses liées au personnel	SSA	680	751	2 680	635	4 746	67,7
	FEMMES	435	441	2 101	238	3 215	
	HOMMES	245	310	579	397	1 531	
Formation	DIRISI	478	1 203	708	304	2 693	21,8
	FEMMES	89	215	241	43	588	
	HOMMES	389	988	467	261	2 105	
Reconversion	SEA	43	132	264	212	651	33,3
	FEMMES	16	52	137	12	217	
	HOMMES	27	80	127	200	434	
Conditions de travail	SCA	567	2 016	6 498	2 046	11 127	45,3
	FEMMES	275	948	3 433	389	5 045	
	HOMMES	292	1 068	3 065	1 657	6 082	
Concentration et dialogue social	SIMU	56	53	148	513	770	18,2
	FEMMES	15	22	53	50	140	
	HOMMES	41	31	95	463	630	
Politique sociale	EMA	290	336	406	65	1 097	48,0
	FEMMES	104	139	267	17	527	
	HOMMES	186	197	139	48	570	
Reserve	DGA	4 463	1 393	715	1 594	8 165	28,5
	FEMMES	1 140	450	544	195	2 329	
	HOMMES	3 323	943	171	1 399	5 836	
	SGA	2 758	2 674	4 331	1 338	11 101	50,3
	FEMMES	1 488	1 267	2 671	157	5 583	
	HOMMES	1 270	1 407	1 660	1 181	5 518	
	AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	3 053	1 815	1 574	176	6 618	36,5
	FEMMES	1 009	665	705	38	2 417	
	HOMMES	2 044	1 150	869	138	4 201	
	TOTAL	14 474	13 347	22 243	13 138	63 202	39,0
	FEMMES	5 219	5 078	12 606	1 773	24 676	
	HOMMES	9 255	8 269	9 637	11 365	38 526	

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, le taux de féminisation du personnel civil employé par l'armée de terre s'élève à 29,5 %.

* Y compris SIAé.

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

En 2019, la féminisation du personnel civil s'élevait à 39,4 %.

1.3 — LES VOLONTAIRES AYANT SOUSCRIT UN ENGAGEMENT À SERVIR DANS LA RÉSERVE ⁽³⁾

Répartition des volontaires sous ESR, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	4 870	6 635	14 259	25 764	62,6
FEMMES	413	902	3 428	4 743	
HOMMES	4 457	5 733	10 831	21 021	
MARINE	1 668	2 773	936	5 377	13,1
FEMMES	284	342	432	1 058	
HOMMES	1 384	2 431	504	4 319	
AIR ET ESPACE	1 410	2 328	1 589	5 327	12,9
FEMMES	149	444	630	1 223	
HOMMES	1 261	1 884	959	4 104	
SSA	1 842	2 095	15	3 952	9,6
FEMMES	586	1 308	8	1 902	
HOMMES	1 256	787	7	2 050	
SEA	45	69	84	198	0,5
FEMMES	4	4	16	24	
HOMMES	41	65	68	174	
DGA	63	0	0	63	0,2
FEMMES	10	0	0	10	
HOMMES	53	0	0	53	
SCA*	462	0	0	462	1,1
FEMMES	98	0	0	98	
HOMMES	364	0	0	364	
SID	19	0	0	19	0,0
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	18	0	0	18	
TOTAL	10 379	13 900	16 883	41 162	100,0
FEMMES	1 545	3 000	4 514	9 059	22,0
HOMMES	8 834	10 900	12 369	32 103	78,0
%	25,2	33,8	41,0	100,0	

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

Champ : ensemble des réservistes sous ESR en décembre 2020, hors gendarmerie nationale.

Lecture : en décembre 2020, l'armée de terre compte 413 femmes officiers sous ESR.

* Aumôniers et commissaires.

En 2019, le ministère des armées comptait 41 047 volontaires sous ESR.

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

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

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

Le ministère des armées bénéficie depuis 2015 de ce dispositif par le biais d'un accord-cadre, établi par le service du commissariat des armées (SCA). En 2020, 216 intérimaires sont recensés au ministère des armées (contre 212 en 2019).

Le 23 juillet 2018, la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) a publié une directive précisant la politique en matière de recours à des contrats d'intérim et décrivant les procédures à appliquer au sein du ministère en la matière. Le recours à l'intérim est possible pour assurer le remplacement de fonctionnaires, d'agents contractuels et d'ouvriers de l'État. L'intérim ne s'applique pas au personnel militaire d'active, dont le renfort est assuré par les réservistes.

L'emploi d'intérimaires ne peut constituer qu'une solution ponctuelle et exceptionnelle, motivée par des nécessités liées à la continuité du service public. Il intervient lorsque le recours à un réserviste ou à un agent contractuel est impossible. Cette facilité est un moyen conjoncturel et non structurel.

Le coût global de l'intérim (titre 3) s'élève à 3,8 M€ en 2020 (contre 4,5 M€ en 2019).

Répartition des intérimaires employés par le ministère des armées et durée moyenne des contrats, par service employeur, par famille professionnelle et par sexe

SERVICE EMPLOYEUR	FAMILLE PROFESSIONNELLE (REM)	En effectifs physiques			En mois	DURÉE MOYENNE DES CONTRATS
		FEMMES	HOMMES	TOTAL		
SCA	ACHATS PUBLICS	2	2	4		
	ADMINISTRATION	1	0	1		
	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	19	12	31		
	FINANCES	15	3	18		
	OPÉRATION EN MILIEU TERRESTRE	4	10	14		
	RESTAURATION HÔTELLERIE ET LOISIRS	20	26	46		
	SOUS-TOTAL	61	53	114	5	
SIMMT*	ADMINISTRATION	2	0	2		
	COMMUNICATION	0	1	1		
	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	1	9	10		
	FINANCES	1	0	1		
	INFRASTRUCTURE ET POLITIQUE IMMOBILIÈRE	0	1	1		
	MAINTENANCE DES MATÉRIELS TERRESTRES	2	5	7		
	SYSTÈMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION	0	1	1		
SOUS-TOTAL	6	17	23	7		
SSA	ADMINISTRATION	4	0	4		
	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	0	6	6		
	FINANCES	12	4	16		
	INFRASTRUCTURE	0	2	2		
	SANTÉ	20	10	30		
SOUS-TOTAL	36	22	58	5		

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

...

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Liées au
personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

En effectifs physiques

En mois

SERVICE EMPLOYEUR	FAMILLE PROFESSIONNELLE (REM)	FEMMES	HOMMES	TOTAL	DURÉE MOYENNE DES CONTRATS
DGA	ADMINISTRATION	4	0	4	
	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	3	0	3	
	INFRASTRUCTURE	0	1	1	
	RESSOURCES HUMAINES	0	1	1	
	SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT	0	1	1	
	SÉCURITÉ SECOURS INCENDIE	0	3	3	
	SOUTIEN DE L'HOMME	0	2	2	
	SOUS-TOTAL	7	8	15	6
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	ACHATS PUBLICS	0	1	1	
	ADMINISTRATION	2	0	2	
	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS	0	1	1	
	FINANCES	0	2	2	
	SOUS-TOTAL	2	4	6	4
TOTAL		112	104	216	6

Source : EMA/DCSCA/SD-RH.

Champ : ensemble du personnel intérimaire du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 4 intérimaires (dont 2 femmes et 2 hommes) ont été employés par le SCA dans la famille professionnelle « achats publics ».

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

En 2019, le ministère des armées avait employé 212 intérimaires.

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

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

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

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

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

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En ETPT

	Sous PLAFOND	HORS PLAFOND	TOTAL
OPÉRATEURS DE L'ÉTAT SOUS LA TUTELLE DU MINISTÈRE	8 058	891	8 949
MUSÉE DE L'AIR ET DE L'ESPACE	95	0	95
MUSÉE DE L'ARMÉE	156	18	174
MUSÉE NATIONAL DE LA MARINE	101	0	101
ÉTABLISSEMENT DE COMMUNICATION ET DE PRODUCTION AUDIOVISUELLE (ECPAD)	234	1	235
SERVICE HYDROGRAPHIQUE ET OCÉANOGRAPHIQUE DE LA MARINE (SHOM)	501	35	536
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DES TECHNIQUES AVANCÉES (ENSTA) BRETAGNE	179	67	246
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DES TECHNIQUES AVANCÉES (ENSTA) PARIS	169	39	208
INSTITUT SUPÉRIEUR DE L'AÉRONAUTIQUE ET DE L'ESPACE (ISAE)	409	146	555
ÉCOLE POLYTECHNIQUE	2 640	376	3 016
INSTITUT POLYTECHNIQUE DE PARIS (IP DE PARIS)	3	0	3
OFFICE NATIONAL D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES AÉROSPATIALES (ONERA)	1 737	159	1 896
ÉCOLE NAVALE	350	18	368
OFFICE NATIONAL DES ANCIENS COMBATTANTS ET VICTIMES DE GUERRE (ONAC-VG)	814	22	836
INSTITUTION NATIONALE DES INVALIDES (INI)	398	9	407
ORDRE DE LA LIBÉRATION	15	1	16
ÉCOLE DE L'AIR	257	0	257
AUTRES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS NON OPÉRATEURS DE L'ÉTAT			2 490
ÉTABLISSEMENT PUBLIC DES FONDS DE PRÉVOYANCE MILITAIRE ET DE L'AÉRONAUTIQUE (EPFP)			4
CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE (CNMSS)			800
INSTITUTION DE GESTION SOCIALE DES ARMÉES (IGESA)			1 136
ÉCONOMAT DES ARMÉES			550
TOTAL			11 439

Source : DAF/SDFED.

Champ : ensemble des personnels des établissements publics relevant du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 156 ETPT sont affectés sous plafond au sein du musée de l'armée.

En 2019, 11 161 agents étaient affectés au sein des établissements publics relevant du ministère des armées.

NB : l'École de l'air et l'Institut polytechnique de Paris sont deux établissements publics nouvellement opérateurs depuis le 1^{er} janvier 2020.

1.6 — LES PENSIONNÉS

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

En effectifs physiques

		AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL
		PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES*	S/TOTAL	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES*	S/TOTAL	
MILITAIRES	OFF	52 287	1	52 288	21 179	43	21 222	73 510
	S/OFF	206 181	218	206 399	76 801	2 287	79 088	285 487
	MDR	59 398	679	60 077	18 371	4 127	22 498	82 575
	S/TOTAL	317 866	898	318 764	116 351	6 457	122 808	441 572
CIVILS	CAT. A	4 786	0	4 786	1 171	0	1 171	5 957
	CAT. B	7 234	0	7 234	1 732	2	1 734	8 968
	CAT. C	18 508	0	18 508	3 493	9	3 502	22 010
	OE	60 202	106	60 308	29 294	221	29 515	89 823
	S/TOTAL	90 730	106	90 836	35 690	232	35 922	126 758
TOTAL		408 596	1 004	409 600	152 041	6 689	158 730	568 330

Source : DRH-MD/SR-RH/SPRP et service des retraites de l'État (SRE).

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause ayant perçu une pension en décembre 2020, hors gendarmerie nationale. Lecture : en décembre 2020, 52 287 officiers ayants droit perçoivent une pension non cristallisée.

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

En 2019, 567 673 pensionnés ayants droit et ayants cause avaient perçu une pension.

Flux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve



© Sébastien Chenal / Marine Nationale / Défense

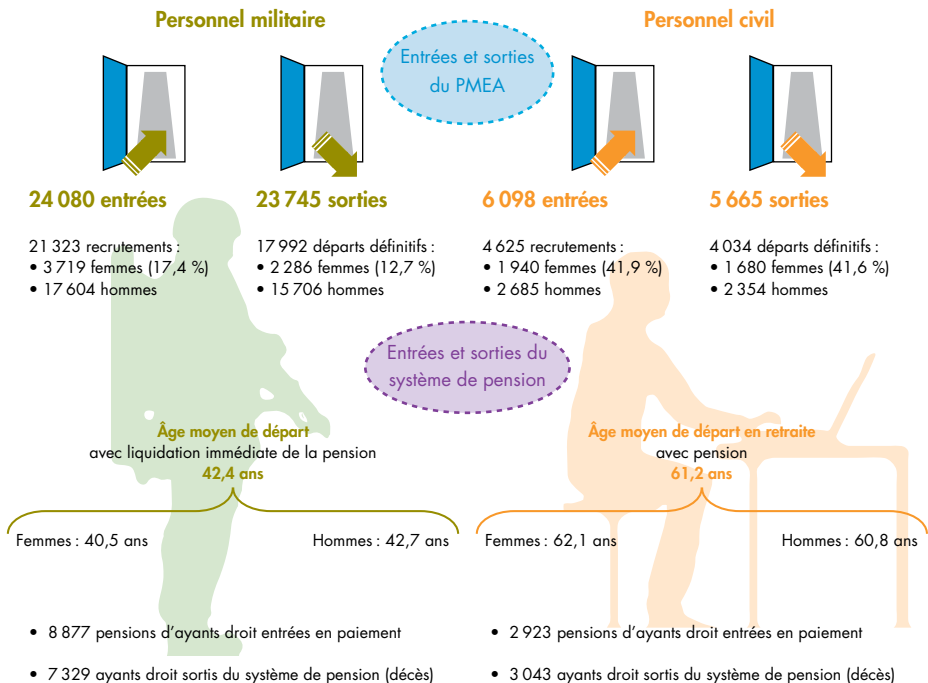
Chapitre 2

LES FLUX DE PERSONNEL

Les flux de personnel militaire et civil sont constitués, d'une part, de l'ensemble des entrées dans le plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA), qui distingue les recrutements des autres entrées (telles que le retour de la position de détachement ou de non activité). Ils incluent, d'autre part, l'ensemble des sorties du PMEA, composé des départs définitifs et des autres départs (position de détachement, disponibilité, mise à disposition...). Enfin, le chapitre établit un décompte des flux de pensionnés et des mouvements de personnel liés aux restructurations.

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

L'essentiel



Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.1 — LES ENTRÉES DANS LE PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS

Les entrées dans le PMEA distinguent les recrutements des autres entrées. Ces dernières sont présentées selon une classification par motif propre à chaque statut, militaire ou civil. De manière générale, les autres entrées correspondent aux retours :

- de la position d'activité hors PMEA (à l'instar d'un retour de mise à disposition) ;
- de non activité (pouvant correspondre à un retour de disponibilité, de congé parental, de congé de longue durée ou de longue maladie, de congé sans traitement ou sans salaire) ;
- de détachement.

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

En effectifs physiques

		RECRUTEMENTS	AUTRES ENTRÉES	TOTAL	%
MILITAIRES	OFFICIERS	1 392	389	1 781	
	SOUS-OFFICIERS	3 911	1 205	5 116	
	MILITAIRES DU RANG	14 788	982	15 770	
	VOLONTAIRES	1 232	181	1 413	
	S/TOTAL	21 323	2 757	24 080	79,8
CIVILS*	CAT. A (DONT A+)/ Niv. I	1 101	332	1 433	
	CAT. B/Niv. II	913	322	1 235	
	CAT. C/Niv. III	2 295	646	2 941	
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	316	173	489	
	S/TOTAL	4 625	1 473	6 098	20,2
TOTAL	25 948	4 230	30 178	100,0	
%	86,0	14,0	100,0		

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble des entrées militaires et civiles dans le PMEA du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 1 392 officiers ont été recrutés dans le PMEA du ministère des armées.

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

En 2019, 31 945 entrées étaient comptabilisées au total, dont 27 766 recrutements (22 701 militaires et 5 065 civils) et 4 179 autres entrées (2 634 militaires et 1 545 civils).

2.1.1 — Le personnel militaire

2.1.1.1 — Les recrutements ⁽¹⁾

Dans le contexte particulier de la pandémie de la Covid-19, la DRH-MD a dû ajuster le pilotage des effectifs, notamment par un suivi renforcé des flux. Les modalités des recrutements ont été adaptées, en particulier concernant le personnel militaire. Ainsi, plusieurs concours d'accès aux grandes écoles militaires (traités au chapitre 4) se sont déroulés sans oraux, la date de radiation des cadres ou de limite des services a été prorogée et des militaires de carrière ou sous contrat ont pu être réengagés, avec leur ancienneté de grade et de service.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

(1) Issus de la société civile.

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	459	1 427	11 079	962	13 927	65,3
FEMMES	87	310	1 331	51	1 779	
HOMMES	372	1 117	9 748	911	12 148	
MARINE	199	981	2 305	141	3 626	17,0
FEMMES	48	210	422	52	732	
HOMMES	151	771	1 883	89	2 894	
AIR ET ESPACE	301	1 199	1 320	89	2 909	13,6
FEMMES	64	272	392	48	776	
HOMMES	237	927	928	41	2 133	
SSA	203	281	0	16	500	2,4
FEMMES	108	223	0	11	342	
HOMMES	95	58	0	5	158	
SEA	13	23	84	0	120	0,6
FEMMES	1	3	13	0	17	
HOMMES	12	20	71	0	103	
DGA	63	0	0	0	63	0,3
FEMMES	9	0	0	0	9	
HOMMES	54	0	0	0	54	
SCA	125	0	0	24	149	0,7
FEMMES	50	0	0	9	59	
HOMMES	75	0	0	15	90	
SID	29	0	0	0	29	0,1
FEMMES	5	0	0	0	5	
HOMMES	24	0	0	0	24	
TOTAL	1 392	3 911	14 788	1 232	21 323	100,0
FEMMES	372	1 018	2 158	171	3 719	17,4
HOMMES	1 020	2 893	12 630	1 061	17 604	82,6
%	6,5	18,3	69,4	5,8	100,0	

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire recruté dans le PMEA du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 459 officiers ont été recrutés au sein de l'armée de terre, dont 87 femmes et 372 hommes.

NB : aucun recrutement recensé en 2020 pour la gendarmerie nationale dans le PMEA du ministère des armées, les APM et le CGA.

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

En 2019, 22 701 militaires avaient été recrutés.

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
CONCOURS	413	0	0	0	413	1,9
FEMMES	105	0	0	0	105	
HOMMES	308	0	0	0	308	
SUR DOSSIER	979	3911	14788	1232	20910	98,1
FEMMES	267	1018	2158	171	3614	
HOMMES	712	2893	12630	1061	17296	
TOTAL	1392	3911	14788	1232	21323	100,0
FEMMES	372	1018	2158	171	3719	
HOMMES	1020	2893	12630	1061	17604	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire recruté dans le PMEA du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 413 officiers ont été recrutés par concours, dont 105 femmes et 308 hommes.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.1.1.2 — Les autres entrées

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	36	240	462	0	738	26,8
FEMMES	6	30	49	0	85	
HOMMES	30	210	413	0	653	
MARINE	63	503	117	2	685	24,8
FEMMES	15	158	35	0	208	
HOMMES	48	345	82	2	477	
AIR ET ESPACE	65	196	395	5	661	24,0
FEMMES	13	90	117	3	223	
HOMMES	52	106	278	2	438	
GENDARMERIE*	55	181	0	174	410	14,9
FEMMES	10	48	0	64	122	
HOMMES	45	133	0	110	288	
SSA	46	83	0	0	129	4,7
FEMMES	26	70	0	0	96	
HOMMES	20	13	0	0	33	
SEA	8	2	8	0	18	0,6
FEMMES	2	0	0	0	2	
HOMMES	6	2	8	0	16	
DGA	63	0	0	0	63	2,3
FEMMES	9	0	0	0	9	
HOMMES	54	0	0	0	54	
SCA	49	0	0	0	49	1,8
FEMMES	19	0	0	0	19	
HOMMES	30	0	0	0	30	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	4	0	0	0	4	0,1
FEMMES	0	0	0	0	0	
HOMMES	4	0	0	0	4	
TOTAL	389	1 205	982	181	2 757	100,0
FEMMES	100	396	201	67	764	27,7
HOMMES	289	809	781	114	1 993	72,3
%	14,1	43,7	35,6	6,6	100,0	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le PME A du ministère des armées en 2020, hors recrutements.

Lecture : en 2020, 36 officiers de l'armée de terre sont entrés dans le PME A, hors recrutements, dont 6 femmes et 30 hommes.

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

** APM, CGA et SID.

En 2019, 2 634 militaires étaient entrés dans le PME A, hors recrutements.

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
RETOUR DE LA POSITION D'ACTIVITÉ HORS PMEA	122	238	47	2	409	14,8
FEMMES	21	49	13	0	83	
HOMMES	101	189	34	2	326	
RETOUR DE LA POSITION DE DÉTACHEMENT	42	48	10	0	100	3,6
FEMMES	4	7	2	0	13	
HOMMES	38	41	8	0	87	
RETOUR DE LA POSITION DE NON ACTIVITÉ	128	651	635	0	1414	51,3
FEMMES	55	279	139	0	473	
HOMMES	73	372	496	0	941	
AUTRES MOTIFS*	97	268	290	179	834	30,3
FEMMES	20	61	47	67	195	
HOMMES	77	207	243	112	639	
TOTAL	389	1 205	982	181	2 757	100,0
FEMMES	100	396	201	67	764	
HOMMES	289	809	781	114	1 993	
%	14,1	43,7	35,6	6,6	100,0	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire entré dans le PMEA du ministère des armées en 2020, hors recrutements.

Lecture : en 2020, 122 officiers sont entrés dans le PMEA de retour de la position d'activité hors PMEA du ministère des armées, dont 21 femmes et 101 hommes.

* Dont arrivées du Programme 152, entrées des élèves saintais à l'École d'enseignement technique de l'armée de l'air (EETAA), régularisation de promotions des affaires maritimes.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.1.2 — Le personnel civil ⁽²⁾

2.1.2.1 — Les recrutements

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

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%	
Caractéristiques du personnel	TITULAIRES	CAT. A+	5	13	18	
		CAT. A (HORS A+)	118	95	213	
		CAT. B	144	286	430	
		CAT. C	214	307	521	
		S/TOTAL	481	701	1 182	25,6
Parcours professionnels	NON TITULAIRES	Niv. I	318	552	870	
		Niv. II	191	292	483	
		Niv. III	928	846	1 774	
		S/TOTAL	1 437	1 690	3 127	67,6
Dépenses liées au personnel	OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	22	294	316	
		S/TOTAL	22	294	316	6,8
Formation	TOTAL		1 940	2 685	4 625	100,0
		%	41,9	58,1	100,0	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil recruté dans le PMEA du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 5 femmes titulaires de catégorie A+ ont été recrutées.

En 2019, 5065 civils avaient été recrutés.

NB : aucun recrutement de chef d'équipe et de TSO.

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

Les titulaires

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	0	2	38	79	119	10,1
FEMMES	0	1	10	22	33	
HOMMES	0	1	28	57	86	
MARINE	0	5	17	26	48	4,1
FEMMES	0	2	5	16	23	
HOMMES	0	3	12	10	25	
AIR ET ESPACE*	1	5	20	13	39	3,3
FEMMES	0	2	9	9	20	
HOMMES	1	3	11	4	19	
SSA	0	15	35	37	87	7,4
FEMMES	0	11	21	21	53	
HOMMES	0	4	14	16	34	
DIRISI	0	15	58	10	83	7,0
FEMMES	0	5	13	1	19	
HOMMES	0	10	45	9	64	
SEA	0	2	11	14	27	2,3
FEMMES	0	1	4	0	5	
HOMMES	0	1	7	14	22	
SCA	0	17	46	178	241	20,4
FEMMES	0	13	22	75	110	
HOMMES	0	4	24	103	131	
SIMU	0	2	1	15	18	1,5
FEMMES	0	1	0	1	2	
HOMMES	0	1	1	14	16	
EMA (PARTIE CENTRALE)	1	7	44	7	59	5,0
FEMMES	0	1	12	3	16	
HOMMES	1	6	32	4	43	
DGA	1	13	23	12	49	4,1
FEMMES	0	5	9	10	24	
HOMMES	1	8	14	2	25	
SGA	5	94	94	84	277	23,4
FEMMES	4	57	25	38	124	
HOMMES	1	37	69	46	153	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	10	36	43	46	135	11,4
FEMMES	1	19	14	18	52	
HOMMES	9	17	29	28	83	
TOTAL	18	213	430	521	1 182	100,0
FEMMES	5	118	144	214	481	
HOMMES	13	95	286	307	701	
%	1,5	18,0	36,4	44,1	100,0	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire recruté dans le PMEA du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 2 titulaires de catégorie A (hors A+) ont été recrutés au sein de l'armée de terre, dont 1 femme et 1 homme.

* Dont SIAé.

** Dont DRM, DRSD, DGSE et DICoD.

En 2019, 1 707 civils titulaires avaient été recrutés.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
CONCOURS INTERMINISTÉRIELS*	4	80	58	0	142	12,0
FEMMES	4	51	48	0	103	
HOMMES	0	29	10	0	39	
CONCOURS DÉFENSE ET RECRUTEMENTS DIRECTS**	5	93	199	178	475	40,2
FEMMES	0	47	47	112	206	
HOMMES	5	46	152	66	269	
TITULARISATIONS DES PERSONNES HANDICAPÉES	0	1	1	2	4	0,3
FEMMES	0	0	1	2	3	
HOMMES	0	1	0	0	1	
DÉTACHEMENTS, POSITIONS NORMALES D'ACTIVITÉ, INTÉGRATIONS DIRECTES	8	9	8	8	33	2,8
FEMMES	1	6	8	3	18	
HOMMES	7	3	0	5	15	
INTÉGRATIONS DE MILITAIRES	1	30	164	333	528	44,7
FEMMES	0	14	40	97	151	
HOMMES	1	16	124	236	377	
DONT L.4139-2 RÉNOVÉ	1	30	164	330	525	
FEMMES	0	14	40	96	150	
HOMMES	1	16	124	234	375	
DONT EMPLOIS RÉSERVÉS	0	0	0	3	3	
FEMMES	0	0	0	1	1	
HOMMES	0	0	0	2	2	
TOTAL	18	213	430	521	1 182	100,0
FEMMES	5	118	144	214	481	
HOMMES	13	95	286	307	701	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire recruté dans le PMEA du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 4 femmes ont été recrutées comme titulaire de catégorie A+ à l'issue d'un concours interministériel.

* Concernent les administrateurs civils recrutés par la voie de l'École nationale d'administration (ENA), les attachés recrutés par les instituts régionaux d'administration (IRA) et les secrétaires administratifs issus du concours interministériel 2020.

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

Les non titulaires ⁽³⁾

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	20	13	285	318	10,2
FEMMES	10	3	146	159	
HOMMES	10	10	139	159	
MARINE	3	5	87	95	3,0
FEMMES	2	1	35	38	
HOMMES	1	4	52	57	
AIR ET ESPACE*	45	99	150	294	9,4
FEMMES	17	25	56	98	
HOMMES	28	74	94	196	
SSA	62	52	101	215	6,9
FEMMES	40	38	75	153	
HOMMES	22	14	26	62	
DIRISI	59	34	125	218	7,0
FEMMES	23	12	34	69	
HOMMES	36	22	91	149	
SEA	1	3	7	11	0,4
FEMMES	1	2	2	5	
HOMMES	0	1	5	6	
SCA	11	28	377	416	13,3
FEMMES	6	20	206	232	
HOMMES	5	8	171	184	
SIMU	2	1	8	11	0,4
FEMMES	1	0	8	9	
HOMMES	1	1	0	2	
EMA (PARTIE CENTRALE)	22	5	43	70	2,2
FEMMES	8	2	19	29	
HOMMES	14	3	24	41	
DGA	304	43	108	455	14,5
FEMMES	81	7	41	129	
HOMMES	223	36	67	326	
SGA	105	98	361	564	18,0
FEMMES	52	47	231	330	
HOMMES	53	51	130	234	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	236	102	122	460	14,7
FEMMES	77	34	75	186	
HOMMES	159	68	47	274	
TOTAL	870	483	1774	3127	100,0
FEMMES	318	191	928	1437	
HOMMES	552	292	846	1690	
%	27,8	15,5	56,7	100,0	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté dans le PMEA du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 20 non titulaires de niveau I ont été recrutés au sein de l'armée de terre, dont 10 femmes et 10 hommes.

* Dont SIAé.

** Dont DRM, DRSD, DGSE et DICoD.

En 2019, 3 114 civils non titulaires avaient été recrutés.

(3) Hors vacataires et PRL, dont apprentis.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
84-16** (HORS ICT ET TCT)	424	269	555	1 248	39,9
FEMMES	203	134	355	692	
HOMMES	221	135	200	556	
ICT	349	0	0	349	11,2
FEMMES	96	0	0	96	
HOMMES	253	0	0	253	
TCT	0	137	0	137	4,4
FEMMES	0	28	0	28	
HOMMES	0	109	0	109	
AUTRES TYPES DE CONTRAT***	97	77	1 219	1 393	44,5
FEMMES	19	29	573	621	
HOMMES	78	48	646	772	
TOTAL	870	483	1 774	3 127	100,0
FEMMES	318	191	928	1 437	
HOMMES	552	292	846	1 690	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire recruté dans le PMEA du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 424 non titulaires de niveau I ont été recrutés au titre de la loi 84-16 (hors ICT et TCT), dont 203 femmes et 221 hommes.

* Hors vacataires et PRL.

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

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

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

Les ouvriers de l'État

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

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

En effectifs physiques

	OUVRIERS	%
TERRE	103	32,6
FEMMES	4	
HOMMES	99	
MARINE	5	1,6
FEMMES	0	
HOMMES	5	
AIR ET ESPACE*	128	40,5
FEMMES	9	
HOMMES	119	
SEA	9	2,8
FEMMES	0	
HOMMES	9	
SCA	8	2,5
FEMMES	0	
HOMMES	8	
SIMU	16	5,1
FEMMES	3	
HOMMES	13	
DGA	44	13,9
FEMMES	6	
HOMMES	38	
SGA	3	1,0
FEMMES	0	
HOMMES	3	
TOTAL	316	100,0
FEMMES	22	7,0
HOMMES	294	93,0

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel ouvrier de l'État recruté dans le PMEA du ministère des armées en 2020.

Lecture: en 2020, 103 ouvriers ont été recrutés au sein de l'armée de terre, dont 4 femmes et 99 hommes.

* Dont SIAé.

NB: aucun recrutement de chef d'équipe ou de TSO recensé en 2020.

Aucun recrutement d'ouvrier de l'État recensé en 2020 au SSA, à la DIRISI et à l'EMA.

En 2019, 244 ouvriers avaient été recrutés.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

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

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
TITULAIRES	CAT. A+	7	17	24	
	CAT. A (HORS A+)	136	75	211	
	CAT. B	177	99	276	
	CAT. C	411	143	554	
	S/TOTAL	731	334	1 065	72,3
NON TITULAIRES	Niv. I	50	47	97	
	Niv. II	20	26	46	
	Niv. III	57	35	92	
	S/TOTAL	127	108	235	16,0
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	40	103	143	
	CHEF D'ÉQUIPE	2	18	20	
	TSO	0	10	10	
	S/TOTAL	42	131	173	11,7
TOTAL		900	573	1 473	100,0
%		61,1	38,9	100,0	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil entré dans le PMEA du ministère des armées en 2020, hors recrutements.

Lecture : en 2020, 7 femmes titulaires de catégorie A+ sont entrées dans le PMEA du ministère des armées, hors recrutements.

En 2019, 1 545 civils étaient entrés dans le PMEA du ministère des armées, hors recrutements.

* Hors vacataires et PRL, dont apprentis.

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

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
RETOUR DE DÉTACHEMENT	559	2	0	561	38,1
FEMMES	354	2	0	356	
HOMMES	205	0	0	205	
FIN DE DISPONIBILITÉ	92	0	5	97	6,6
FEMMES	53	0	1	54	
HOMMES	39	0	4	43	
RETOUR APRÈS CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	43	10	10	63	4,3
FEMMES	32	8	1	41	
HOMMES	11	2	9	22	
RETOUR APRÈS CONGÉ DE LONGUE DURÉE	82	2	38	122	8,3
FEMMES	53	2	13	68	
HOMMES	29	0	25	54	
RETOUR APRÈS CONGÉ PARENTAL	58	4	0	62	4,2
FEMMES	55	3	0	58	
HOMMES	3	1	0	4	
RETOUR APRÈS CONGÉ SANS TRAITEMENT OU SANS SALAIRE	4	13	12	29	1,9
FEMMES	2	9	3	14	
HOMMES	2	4	9	15	
FIN DE MISE À DISPOSITION	1	0	0	1	0,1
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	1	0	0	1	
AUTRES MOTIFS**	226	204	108	538	36,5
FEMMES	182	103	24	309	
HOMMES	44	101	84	229	
TOTAL	1 065	235	173	1 473	100,0
FEMMES	731	127	42	900	
HOMMES	334	108	131	573	

Source: DRH-MD/SPRH

Champ: ensemble du personnel civil entré dans le PMEA du ministère des armées en 2020, hors recrutements.

Lecture: en 2020, 559 titulaires sont entrés dans le PMEA du ministère des armées à l'issue d'un détachement, dont 354 femmes et 205 hommes.

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

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

Le forum « La fabrique défense » : faire découvrir à la jeunesse les métiers du ministère

Sensibiliser les 18-30 ans aux enjeux de la défense et de la construction d'une défense européenne

La première édition du forum « La fabrique défense » s'est tenue à Paris, les 17 et 18 janvier 2020, Porte de la Villette. Le forum s'était également déployé en province et dans plusieurs pays européens, entre novembre 2019 et janvier 2020, sous forme d'événements labellisés « LFD ».

Pour cet événement, le ministère a développé des méthodes de communication innovantes, immersives et participatives. Son principal objectif est de s'adresser à la jeunesse, sans distinction d'origine sociale ou territoriale, de formation ou de projet professionnel.

Des sites industriels et militaires ont été ouverts, des conférences, des tables rondes, des salons de l'emploi et d'autres activités au profit des étudiants ont été organisés à cette occasion. Par ce concept inédit, la jeune génération a pu découvrir les métiers et l'écosystème de la défense de manière ludique, tout en étant sensibilisée aux enjeux de la défense et du développement d'une culture stratégique européenne commune.

154 acteurs français et européens de la défense ont accueilli plus de 14 500 participants

Selon une approche dynamique, mêlant découverte de métiers, technologie de pointe et débats, chaque activité a été rendue accessible à tous. Des animations participatives ont été proposées, comme la simulation d'un vol en rafale, une séance collective de sport organisée par le Centre national des sports de la défense ou encore un speed-testing permettant de se glisser dans la peau d'un ingénieur de la défense, d'un sous marinier aux « oreilles d'or », ou d'un chasseur alpin.

Suivant des formats plus classiques, des séances de questions-réponses ont permis d'éclairer les jeunes sur les métiers et les perspectives de carrières proposés par le ministère des armées, ainsi que sur ses voies de recrutement. Plusieurs expositions photographiques ont présenté la diversité des métiers du ministère. Visiblement enthousiasmés par ces rencontres, 80 % des participants âgés de moins de 20 ans ont déclaré avoir envie de travailler au sein de l'institution.

Au vu du succès remporté par la première édition, une deuxième édition de « La fabrique défense » est prévue en janvier 2022, en particulier autour des thématiques et des acteurs de la défense européenne, dans le cadre de la présidence française du Conseil de l'Union européenne.

2.2 — LES DÉPARTS DU PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS

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

En effectifs physiques

		DÉPARTS DÉFINITIFS	AUTRES DÉPARTS	TOTAL	%
MILITAIRES	OFFICIERS	1 137	687	1 824	
	SOUS-OFFICIERS	5 063	2 215	7 278	
	MILITAIRES DU RANG	11 050	2 675	13 725	
	VOLONTAIRES	742	176	918	
	S/TOTAL	17 992	5 753	23 745	80,7
CIVILS*	CAT. A (DONT A+)/ Niv. I	776	434	1 210	
	CAT. B/Niv. II	565	365	930	
	CAT. C/Niv. III	1 668	639	2 307	
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	1 025	193	1 218	
	S/TOTAL	4 034	1 631	5 665	19,3
TOTAL	22 026	7 384	29 410	100,0	
%	74,9	25,1	100,0		

Source: DRHMD/SPRH

Champ: ensemble des départs militaires et civils du PMEA du ministère des armées en 2020.

Lecture: en 2020, 1 137 officiers ont quitté définitivement le ministère des armées.

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

En 2019, 30 584 militaires et civils avaient quitté définitivement le ministère des armées, dont 23 760 dans le cadre de départs définitifs (19 644 militaires et 4 116 civils) et 6 824 dans le cadre d'autres départs (5 245 militaires et 1 579 civils).

(4) Y compris décès.

2.2.1 — Le personnel militaire

2.2.1.1 — Les départs définitifs ⁽⁵⁾

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	484	2 149	8 838	511	11 982	66,6
FEMMES	44	232	782	39	1 097	
HOMMES	440	1 917	8 056	472	10 885	
MARINE	171	1 313	1 216	95	2 795	15,5
FEMMES	21	156	217	25	419	
HOMMES	150	1 157	999	70	2 376	
AIR ET ESPACE	199	1 372	922	99	2 592	14,4
FEMMES	20	214	237	48	519	
HOMMES	179	1 158	685	51	2 073	
SSA	137	204	0	28	369	2,0
FEMMES	50	138	0	18	206	
HOMMES	87	66	0	10	163	
SEA	6	21	74	0	101	0,6
FEMMES	0	1	8	0	9	
HOMMES	6	20	66	0	92	
DGA	48	0	0	0	48	0,3
FEMMES	3	0	0	0	3	
HOMMES	45	0	0	0	45	
SCA	74	0	0	9	83	0,5
FEMMES	23	0	0	7	30	
HOMMES	51	0	0	2	53	
APM	1	4	0	0	5	0,0
FEMMES	0	1	0	0	1	
HOMMES	1	3	0	0	4	
CGA	2	0	0	0	2	0,0
FEMMES	0	0	0	0	0	
HOMMES	2	0	0	0	2	
SID	15	0	0	0	15	0,1
FEMMES	2	0	0	0	2	
HOMMES	13	0	0	0	13	
TOTAL	1 137	5 063	11 050	742	17 992	100,0
FEMMES	163	742	1 244	137	2 286	12,7
HOMMES	974	4 321	9 806	605	15 706	87,3
%	6,3	28,2	61,4	4,1	100,0	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2020.
Lecture : en 2020, 484 officiers de l'armée de terre ont quitté définitivement le ministère des armées, dont 44 femmes et 440 hommes.

En 2019, 19 644 militaires avaient quitté définitivement le ministère des armées.

(5) Y compris décès.

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
LIMITE D'ÂGE OU DE DURÉE DES SERVICES	249	375	11	6	641	3,6
FEMMES	14	31	3	5	53	
HOMMES	235	344	8	1	588	
DÉPARTS AIDÉS	257	693	788	0	1738	9,7
FEMMES	28	67	84	0	179	
HOMMES	229	626	704	0	1559	
DÉPARTS SPONTANÉS	518	3238	5661	446	9863	54,8
FEMMES	87	495	576	77	1235	
HOMMES	431	2743	5085	369	8628	
DÉPARTS IMPOSÉS	44	471	3380	284	4179	23,2
FEMMES	13	98	432	53	596	
HOMMES	31	373	2948	231	3583	
INAPTITUDES (HORS DÉCÈS)	54	235	1167	6	1462	8,1
FEMMES	20	50	145	2	217	
HOMMES	34	185	1022	4	1245	
DÉCÈS	15	51	43	0	109	0,6
FEMMES	1	1	4	0	6	
HOMMES	14	50	39	0	103	
TOTAL	1137	5063	11050	742	17992	100,0
FEMMES	163	742	1244	137	2286	12,7
HOMMES	974	4321	9806	605	15706	87,3

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2020.

Lecture: en 2020, 249 officiers ayant atteint la limite d'âge ou de durée des services ont quitté définitivement le ministère, dont 14 femmes et 235 hommes.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	SSA	SEA	DGA	SCA	APM	CGA	SID	TOTAL	
OFFICIERS	[0-4[106	91	46	36	0	0	19	0	0	1	299
	[4-17[40	24	27	23	0	3	20	0	0	2	139
	[17-27[38	17	15	10	1	1	14	0	0	1	97
	27 ET PLUS	347	116	117	69	5	44	30	1	2	10	741
	S/TOTAL	531	248	205	138	6	48	83	1	2	14	1 276
SOUS-OFFICIERS	[0-4[339	218	264	46	1	0	0	0	0	0	868
	[4-17[429	181	320	59	4	0	0	0	0	0	993
	[17-27[710	637	362	76	9	0	0	4	0	0	1 798
	27 ET PLUS	643	269	421	28	7	0	0	0	0	0	1 368
	S/TOTAL	2 121	1 305	1 367	209	21	0	0	4	0	0	5 027
MDR	[0-4[5 780	803	527	18	28	0	0	0	0	0	7 156
	[4-17[2 724	426	269	0	35	0	0	0	0	0	3 454
	[17-27[725	0	199	0	8	0	0	0	0	0	932
	27 ET PLUS	28	0	8	0	2	0	0	0	0	0	38
	S/TOTAL	9 257	1 229	1 003	18	73	0	0	0	0	0	11 580
TOTAL	11 909	2 782	2 575	365	100	48	83	5	2	14	17 883	

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2020, hors décès.

Lecture : en 2020, 106 officiers de l'armée de terre ayant moins de 4 ans de service ont quitté définitivement les armées.

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

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MdR		TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TERRE	1	7	1	27	2	35	4	69	73
MARINE	0	1	0	8	1	3	1	12	13
AIR ET ESPACE	0	3	0	13	1	0	1	16	17
SSA	0	2	0	2	0	0	0	4	4
SEA	0	0	0	0	0	1	0	1	1
SID	0	1	0	0	0	0	0	1	1
TOTAL	1	14	1	50	4	39	6	103	109

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées décédé en 2020.

Lecture : en 2020, 1 femme officier de l'armée de terre est décédée.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.2.1.2 — Les autres départs du PMEA du ministère des armées

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	121	722	1 726	0	2 569	44,7
FEMMES	13	126	194	0	333	
HOMMES	108	596	1 532	0	2 236	
MARINE	109	680	422	4	1 215	21,1
FEMMES	24	194	71	3	292	
HOMMES	85	486	351	1	923	
AIR ET ESPACE	183	436	491	1	1 111	19,3
FEMMES	40	168	193	1	402	
HOMMES	143	268	298	0	709	
GENDARMERIE*	45	183	0	170	398	6,9
FEMMES	2	32	0	58	92	
HOMMES	43	151	0	112	306	
SSA	69	180	0	1	250	4,4
FEMMES	46	142	0	1	189	
HOMMES	23	38	0	0	61	
SEA	10	12	36	0	58	1,0
FEMMES	2	0	5	0	7	
HOMMES	8	12	31	0	51	
DGA	79	0	0	0	79	1,4
FEMMES	8	0	0	0	8	
HOMMES	71	0	0	0	71	
SCA	64	0	0	0	64	1,1
FEMMES	31	0	0	0	31	
HOMMES	33	0	0	0	33	
APM	0	2	0	0	2	0,0
FEMMES	0	1	0	0	1	
HOMMES	0	1	0	0	1	
CGA	2	0	0	0	2	0,0
FEMMES	0	0	0	0	0	
HOMMES	2	0	0	0	2	
SID	5	0	0	0	5	0,1
FEMMES	2	0	0	0	2	
HOMMES	3	0	0	0	3	
TOTAL	687	2 215	2 675	176	5 753	100,0
FEMMES	168	663	463	63	1 357	
HOMMES	519	1 552	2 212	113	4 396	
%	11,9	38,5	46,5	3,1	100,0	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2020, hors départs définitifs.
Lecture : en 2020, 121 officiers de l'armée de terre sont sortis du PMEA, hors départs définitifs, dont 13 femmes et 108 hommes.

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

En 2019, 5 245 militaires étaient sortis du PMEA du ministère des armées, hors départs définitifs.

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
DÉPARTS VERS LA POSITION D'ACTIVITÉ HORS PMEA	198	811	1 505	5	2 519	43,8
FEMMES	46	168	187	4	405	
HOMMES	152	643	1 318	1	2 114	
DÉPART VERS LA POSITION DE DÉTACHEMENT	111	412	635	0	1 158	20,1
FEMMES	29	96	114	0	239	
HOMMES	82	316	521	0	919	
DÉPART VERS LA POSITION DE NON ACTIVITÉ	290	716	348	0	1 354	23,5
FEMMES	84	353	129	0	566	
HOMMES	206	363	219	0	788	
AUTRES MOTIFS*	88	276	187	171	722	12,6
FEMMES	9	46	33	59	147	
HOMMES	79	230	154	112	575	
TOTAL	687	2 215	2 675	176	5 753	100,0
FEMMES	168	663	463	63	1 357	
HOMMES	519	1 552	2 212	113	4 396	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2020, hors départs définitifs.

Lecture : en 2020, 198 officiers sont sortis vers une position d'activité hors PMEA du ministère des armées, dont 46 femmes et 152 hommes.

* Départs vers des organismes hors du ministère des armées.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.2.2 — Le personnel civil ⁽⁷⁾

2.2.2.1 — Les départs définitifs ⁽⁸⁾

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

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%	
Caractéristiques du personnel	TITULAIRES	CAT. A+	3	15	18	
		CAT. A (HORS A+)	92	158	250	
		CAT. B	179	175	354	
		CAT. C	392	147	539	
		S/TOTAL	666	495	1 161	28,8
Parcours professionnels	NON TITULAIRES	Niv. I	193	315	508	
		Niv. II	85	126	211	
		Niv. III	603	526	1 129	
		S/TOTAL	881	967	1 848	45,8
Dépenses liées au personnel	OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	111	580	691	
		CHEF D'ÉQUIPE	19	245	264	
		TSO	3	67	70	
		S/TOTAL	133	892	1 025	25,4
Formation	TOTAL		1 680	2 354	4 034	100,0
		%	41,6	58,4	100,0	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEAs du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2020.
Lecture : en 2020, 18 titulaires de catégorie A+ ont quitté définitivement le ministère, dont 3 femmes et 15 hommes.

En 2019, 4 116 civils avaient quitté définitivement le ministère.

(7) Hors vacataires et PRL, dont apprentis.

(8) Y compris décès.

Les titulaires

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	0	14	29	59	102	8,8
FEMMES	0	0	13	41	54	
HOMMES	0	14	16	18	48	
MARINE	0	19	15	18	52	4,5
FEMMES	0	5	4	12	21	
HOMMES	0	14	11	6	31	
AIR ET ESPACE*	0	15	14	23	52	4,5
FEMMES	0	1	5	21	27	
HOMMES	0	14	9	2	25	
SSA	0	17	29	55	101	8,7
FEMMES	0	12	23	46	81	
HOMMES	0	5	6	9	20	
DIRISI	0	15	30	11	56	4,8
FEMMES	0	1	9	5	15	
HOMMES	0	14	21	6	41	
SEA	0	1	2	5	8	0,7
FEMMES	0	0	0	5	5	
HOMMES	0	1	2	0	3	
SCA	0	26	71	156	253	21,8
FEMMES	0	6	43	108	157	
HOMMES	0	20	28	48	96	
SIMU	0	2	1	0	3	0,3
FEMMES	0	1	1	0	2	
HOMMES	0	1	0	0	1	
EMA (PARTIE CENTRALE)	1	4	13	16	34	2,9
FEMMES	0	1	8	11	20	
HOMMES	1	3	5	5	14	
DGA	0	46	35	27	108	9,3
FEMMES	0	6	11	26	43	
HOMMES	0	40	24	1	65	
SGA	3	80	87	138	308	26,5
FEMMES	0	56	49	103	208	
HOMMES	3	24	38	35	100	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	14	11	28	31	84	7,2
FEMMES	3	3	13	14	33	
HOMMES	11	8	15	17	51	
TOTAL	18	250	354	539	1 161	100,0
FEMMES	3	92	179	392	666	57,4
HOMMES	15	158	175	147	495	42,6
	1,6	21,5	30,5	46,4	100,0	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEa du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2020.
Lecture : en 2020, 14 titulaires de catégorie A (hors A+), affectés dans l'armée de terre, ont quitté définitivement le ministère, dont 14 hommes et aucune femme.

* Dont SIAé.

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

En 2019, 1 169 civils titulaires avaient quitté définitivement le ministère.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
RETRAITE	10	197	293	448	948	81,7
FEMMES	2	64	151	336	553	
HOMMES	8	133	142	112	395	
DÉCÈS	0	7	11	17	35	3,0
FEMMES	0	4	4	8	16	
HOMMES	0	3	7	9	19	
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	0	14	25	28	67	5,8
FEMMES	0	10	14	16	40	
HOMMES	0	4	11	12	27	
DÉPART VOLONTAIRE*	0	10	8	32	50	4,3
FEMMES	0	5	6	25	36	
HOMMES	0	5	2	7	14	
LICENCIEMENT	0	2	3	7	12	1,0
FEMMES	0	0	2	3	5	
HOMMES	0	2	1	4	7	
CONCOURS OU RECRUTEMENT HORS DÉFENSE	0	1	2	2	5	0,4
FEMMES	0	1	1	2	4	
HOMMES	0	0	1	0	1	
FIN DE DÉTACHEMENT ENTRANT	8	2	2	3	15	1,3
FEMMES	1	2	1	2	6	
HOMMES	7	0	1	1	9	
RADIATION DES CADRES**	0	17	10	2	29	2,5
FEMMES	0	6	0	0	6	
HOMMES	0	11	10	2	23	
TOTAL	18	250	354	539	1 161	100,0
FEMMES	3	92	179	392	666	57,4
HOMMES	15	158	175	147	495	42,6

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2020.
Lecture : en 2020, 10 titulaires de catégorie A+ sont partis à la retraite, dont 2 femmes et 8 hommes.

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

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

Les non titulaires ⁽⁹⁾

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	17	4	135	156	8,4
FEMMES	8	1	65	74	
HOMMES	9	3	70	82	
MARINE	2	2	47	51	2,8
FEMMES	1	0	19	20	
HOMMES	1	2	28	31	
AIR ET ESPACE*	18	13	96	127	6,9
FEMMES	6	5	29	40	
HOMMES	12	8	67	87	
SSA	58	29	88	175	9,5
FEMMES	41	18	69	128	
HOMMES	17	11	19	47	
DIRISI	12	5	64	81	4,4
FEMMES	2	2	28	32	
HOMMES	10	3	36	49	
SEA	0	5	3	8	0,4
FEMMES	0	4	1	5	
HOMMES	0	1	2	3	
SCA	9	21	307	337	18,2
FEMMES	5	11	158	174	
HOMMES	4	10	149	163	
SIMU	1	0	7	8	0,4
FEMMES	0	0	7	7	
HOMMES	1	0	0	1	
EMA (PARTIE CENTRALE)	10	1	10	21	1,1
FEMMES	4	1	4	9	
HOMMES	6	0	6	12	
DGA	138	32	42	212	11,5
FEMMES	24	7	15	46	
HOMMES	114	25	27	166	
SGA	81	59	277	417	22,6
FEMMES	38	23	182	243	
HOMMES	43	36	95	174	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	162	40	53	255	13,8
FEMMES	64	13	26	103	
HOMMES	98	27	27	152	
TOTAL	508	211	1 129	1 848	100,0
FEMMES	193	85	603	881	47,7
HOMMES	315	126	526	967	52,3
	27,5	11,4	61,1	100,0	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2020.

Lecture : en 2020, 17 agents non titulaires de niveau I, affectés dans l'armée de terre, ont quitté définitivement le ministère, dont 8 femmes et 9 hommes.

* Dont SIAé.

** Dont DRM, DRSD et DCoD...

En 2019, 1 824 civils non titulaires avaient quitté définitivement le ministère.

(9) Hors vacataires et PRL, dont apprentis.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
FIN DE CONTRAT	173	92	998	1 263	68,3
FEMMES	89	47	521	657	
HOMMES	84	45	477	606	
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	229	99	99	427	23,1
FEMMES	83	35	69	187	
HOMMES	146	64	30	240	
RETRAITE	81	10	25	116	6,3
FEMMES	17	2	12	31	
HOMMES	64	8	13	85	
LICENCIEMENT	18	7	0	25	1,4
FEMMES	2	0	0	2	
HOMMES	16	7	0	23	
DÉCÈS	4	3	2	9	0,5
FEMMES	1	1	0	2	
HOMMES	3	2	2	7	
DÉPART VOLONTAIRE**	3	0	5	8	0,4
FEMMES	1	0	1	2	
HOMMES	2	0	4	6	
TOTAL	508	211	1 129	1 848	100,0
FEMMES	193	85	603	881	47,7
HOMMES	315	126	526	967	52,3

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2020.

Lecture : en 2020, 173 agents non titulaires de niveau I ont quitté définitivement le ministère à la fin de leur contrat, dont 89 femmes et 84 hommes.

* Hors vacataires et PRL, dont apprentis.

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

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
84-16* (HORS ICT ET TCT)	288	142	417	847	45,8
FEMMES	151	69	287	507	
HOMMES	137	73	130	340	
ICT	134	0	0	134	7,3
FEMMES	24	0	0	24	
HOMMES	110	0	0	110	
TCT	0	41	0	41	2,2
FEMMES	0	9	0	9	
HOMMES	0	32	0	32	
D49	0	3	1	4	0,2
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	0	3	1	4	
BERKANI	0	0	9	9	0,5
FEMMES	0	0	4	4	
HOMMES	0	0	5	5	
AUTRES TYPES DE CONTRAT**	86	25	702	813	44,0
FEMMES	18	7	312	337	
HOMMES	68	18	390	476	
TOTAL	508	211	1 129	1 848	100,0
FEMMES	193	85	603	881	47,7
HOMMES	315	126	526	967	52,3

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2020.

Lecture : en 2020, 288 agents non titulaires 84-16 de niveau I ont quitté définitivement le ministère, dont 151 femmes et 137 hommes.

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

** Hors vacataires et PRL, dont BOE, apprentis...

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

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Les ouvriers de l'État

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

En effectifs physiques

	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	TOTAL	%
TERRE	164	59	4	227	22,1
FEMMES	17	5	0	22	
HOMMES	147	54	4	205	
MARINE	27	14	4	45	4,4
FEMMES	7	1	1	9	
HOMMES	20	13	3	36	
AIR ET ESPACE*	107	36	7	150	14,6
FEMMES	10	1	1	12	
HOMMES	97	35	6	138	
SSA	34	10	0	44	4,3
FEMMES	16	2	0	18	
HOMMES	18	8	0	26	
DIRISI	8	5	12	25	2,4
FEMMES	2	1	0	3	
HOMMES	6	4	12	22	
SEA	11	8	0	19	1,9
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	11	8	0	19	
SCA	151	60	2	213	20,8
FEMMES	35	5	0	40	
HOMMES	116	55	2	173	
SIMU	13	6	5	24	2,3
FEMMES	2	0	0	2	
HOMMES	11	6	5	22	
EMA (PARTIE CENTRALE)	3	0	0	3	0,3
FEMMES	2	0	0	2	
HOMMES	1	0	0	1	
DGA	66	22	27	115	11,2
FEMMES	11	3	0	14	
HOMMES	55	19	27	101	
SGA	94	43	5	142	13,9
FEMMES	9	1	1	11	
HOMMES	85	42	4	131	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS**	13	1	4	18	1,8
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	13	1	4	18	
TOTAL	691	264	70	1025	100,0
FEMMES	111	19	3	133	13,0
HOMMES	580	245	67	892	87,0
%	67,4	25,8	6,8	100,0	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PME A du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2020.

Lecture : en 2020, 164 ouvriers, affectés dans l'armée de terre, ont quitté définitivement le ministère, dont 17 femmes et 147 hommes.

* Dont SIAé.

** Dont DRM, DRSD, DGRIS...

En 2019, 1 123 ouvriers de l'État avaient quitté définitivement le ministère.

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

En effectifs physiques

	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	TOTAL	%
RETRAITE	520	204	44	768	74,9
FEMMES	84	12	2	98	
HOMMES	436	192	42	670	
DÉCÈS	15	4	0	19	1,9
FEMMES	2	1	0	3	
HOMMES	13	3	0	16	
CESSATION D'ACTIVITÉ	53	36	25	114	11,1
FEMMES	3	2	1	6	
HOMMES	50	34	24	108	
DÉMISSION	46	5	1	52	5,1
FEMMES	7	0	0	7	
HOMMES	39	5	1	45	
DÉPART VOLONTAIRE*	56	15	0	71	6,9
FEMMES	15	4	0	19	
HOMMES	41	11	0	52	
ABANDON DE POSTE (OU LICENCIEMENT)	1	0	0	1	0,1
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	1	0	0	1	
TOTAL	691	264	70	1025	100,0
FEMMES	111	19	3	133	13,0
HOMMES	580	245	67	892	87,0

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées ayant quitté définitivement le ministère en 2020.

Lecture : en 2020, 520 ouvriers, dont 84 femmes et 436 hommes, sont partis à la retraite.

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

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.2.2.2 — Les autres départs du PMEA du ministère des armées

Répartition des autres départs de civils*, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%	
Caractéristiques du personnel	TITULAIRES	CAT. A+	15	16	31	
		CAT. A (HORS A+)	164	98	262	
		CAT. B	172	168	340	
		CAT. C	445	164	609	
		S/TOTAL	796	446	1 242	76,2
Parcours professionnels	NON TITULAIRES	Niv. I	67	74	141	
		Niv. II	14	11	25	
		Niv. III	20	10	30	
		S/TOTAL	101	95	196	12,0
Dépenses liées au personnel	OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	47	117	164	
		CHEF D'ÉQUIPE	4	17	21	
		TSO	3	5	8	
		S/TOTAL	54	139	193	11,8
Formation	TOTAL		951	680	1 631	100,0
		%	58,3	41,7	100,0	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2020, hors départs définitifs.

Lecture : en 2020, 31 titulaires de catégorie A+ sont sortis du PMEA du ministère des armées, hors départs définitifs, dont 15 femmes et 16 hommes.

En 2019, 1 579 civils avaient quitté le ministère des armées, hors départs définitifs.

* Hors vacataires et PRL, dont apprentis.

Répartition des autres départs de civils, par statut, par circonstance et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES	NON TITULAIRES***	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
DÉTACHEMENT	456	0	0	456	28,0
FEMMES	265	0	0	265	
HOMMES	191	0	0	191	
DISPONIBILITÉ	207	4	5	216	13,2
FEMMES	122	1	1	124	
HOMMES	85	3	4	92	
CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	61	27	31	119	7,3
FEMMES	36	12	5	53	
HOMMES	25	15	26	66	
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	136	0	79	215	13,2
FEMMES	81	0	21	102	
HOMMES	55	0	58	113	
CONGÉ PARENTAL	68	11	2	81	5,0
FEMMES	64	9	1	74	
HOMMES	4	2	1	7	
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	3	45	21	69	4,2
FEMMES	1	20	4	25	
HOMMES	2	25	17	44	
POSITION DE NON ACTIVITÉ	0	2	0	2	0,1
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	0	2	0	2	
AUTRES MOTIFS**	311	107	55	473	29,0
FEMMES	227	59	22	308	
HOMMES	84	48	33	165	
TOTAL	1 242	196	193	1 631	100,0
FEMMES	796	101	54	951	
HOMMES	446	95	139	680	
%	76,2	12,0	11,8	100,0	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2020, hors départs définitifs.

Lecture : en 2020, 456 titulaires sont sortis du PMEA du ministère des armées par la voie du détachement dont 265 femmes et 191 hommes.

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

** Dont abandon de poste, régularisation, absence injustifiée...

*** Hors vacataires et PRL, dont apprentis.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Les titulaires

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

En effectifs physiques

	CAT. A+	CAT. A (HORS A+)	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
DÉTACHEMENT	26	132	128	170	456	36,7
FEMMES	12	74	62	117	265	
HOMMES	14	58	66	53	191	
DISPONIBILITÉ	3	40	62	102	207	16,7
FEMMES	1	28	24	69	122	
HOMMES	2	12	38	33	85	
CONGÉ DE LONGUE MALADIE	0	5	14	42	61	4,9
FEMMES	0	2	9	25	36	
HOMMES	0	3	5	17	25	
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	2	17	38	79	136	11,0
FEMMES	2	9	15	55	81	
HOMMES	0	8	23	24	55	
CONGÉ PARENTAL	0	18	15	35	68	5,5
FEMMES	0	17	14	33	64	
HOMMES	0	1	1	2	4	
CONGÉ SANS TRAITEMENT	0	1	0	2	3	0,2
FEMMES	0	0	0	1	1	
HOMMES	0	1	0	1	2	
AUTRES MOTIFS*	0	49	83	179	311	25,0
FEMMES	0	34	48	145	227	
HOMMES	0	15	35	34	84	
TOTAL	31	262	340	609	1 242	100,0
FEMMES	15	164	172	445	796	
HOMMES	16	98	168	164	446	
%	2,5	21,1	27,4	49,0	100,0	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2020, hors départs définitifs. Lecture : en 2020, 26 titulaires de catégorie A+ sont partis en détachement dont 12 femmes et 14 hommes.

* Dont abandon de poste, régularisation, absence injustifiée...

NB : aucun départ en position de non activité en 2020.

En 2019, 1 185 civils titulaires avaient quitté le ministère des armées, hors départs définitifs.

Les non titulaires ⁽¹⁰⁾

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

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
DISPONIBILITÉ	4	0	0	4	2,0
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	3	0	0	3	
CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	18	3	6	27	13,8
FEMMES	8	1	3	12	
HOMMES	10	2	3	15	
CONGÉ PARENTAL	8	2	1	11	5,6
FEMMES	6	2	1	9	
HOMMES	2	0	0	2	
CONGÉ SANS SALAIRE	36	4	5	45	23,0
FEMMES	14	1	5	20	
HOMMES	22	3	0	25	
POSITION DE NON ACTIVITÉ	2	0	0	2	1,0
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	2	0	0	2	
AUTRES MOTIFS*	73	16	18	107	54,6
FEMMES	38	10	11	59	
HOMMES	35	6	7	48	
TOTAL	141	25	30	196	100,0
FEMMES	67	14	20	101	
HOMMES	74	11	10	95	
%	71,9	12,8	15,3	100,0	

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2020, hors départs définitifs.

Lecture: en 2020, 1 femme non titulaire de niveau I est partie en disponibilité.

* Dont abandon de poste, régularisation, absence injustifiée...

NB: aucun détachement, aucun congé de longue durée en 2020.

En 2019, 191 civils non titulaires avaient quitté le ministère des armées, hors départs définitifs.

(10) Hors vacataires et PRL, dont apprentis.

Les ouvriers de l'État

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

En effectifs physiques

	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	TOTAL	%
DISPONIBILITÉ	3	2	0	5	2,6
FEMMES	0	1	0	1	
HOMMES	3	1	0	4	
CONGÉ DE LONGUE MALADIE*	24	4	3	31	16,1
FEMMES	4	1	0	5	
HOMMES	20	3	3	26	
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	68	8	3	79	40,9
FEMMES	18	0	3	21	
HOMMES	50	8	0	58	
CONGÉ PARENTAL	2	0	0	2	1,0
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	1	0	0	1	
CONGÉ SANS TRAITEMENT OU CONGÉ SANS SALAIRE	20	1	0	21	10,9
FEMMES	4	0	0	4	
HOMMES	16	1	0	17	
AUTRES MOTIFS*	47	6	2	55	28,5
FEMMES	20	2	0	22	
HOMMES	27	4	2	33	
TOTAL	164	21	8	193	100,0
FEMMES	47	4	3	54	
HOMMES	117	17	5	139	
%	85,0	10,9	4,1	100,0	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État ayant quitté le PMEA du ministère des armées en 2020, hors départs définitifs.
Lecture : en 2020, 3 ouvriers hommes sont partis en disponibilité.

* Y compris les congés de formation.

NB : aucun détachement, ni aucun départ en position de non activité en 2020.

En 2019, 203 ouvriers de l'État avaient quitté le ministère des armées, hors départs définitifs.

2.3 — LES MOUVEMENTS DANS LE SYSTÈME DE PENSION

2.3.1 — L'âge moyen de départ à la retraite

2.3.1.1 — Le personnel militaire

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

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	48,4	53,8	53,4
SOUS-OFFICIERS	43,1	45,7	45,3
MILITAIRES DU RANG	35,4	34,6	34,7
ENSEMBLE	40,5	42,7	42,4

Source : DRH-MD/SR-RH/SPRP et SRE.

Champ : ensemble du personnel militaire parti avec pension à liquidation immédiate en 2020, hors gendarmerie nationale.

Lecture : en 2020, les femmes officiers sont parties avec pension à liquidation immédiate, en moyenne, à l'âge de 48,4 ans.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

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

En années

	AGENTS ACTIFS*			AGENTS SÉDENTAIRES			ENSEMBLE			
	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	
TITULAIRES	CAT. A (DONT A+)	NS	NS	NS	62,8	62,4	62,6	62,8	62,4	62,6
	CAT. B	NS	NS	NS	62,3	62,5	62,4	62,3	62,5	62,4
	CAT. C	NS	NS	NS	62,2	61,7	62,1	62,2	61,7	62,1
	S/ENSEMBLE	NS	NS	NS	62,3	62,2	62,3	62,3	62,2	62,3
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	59,9	59,7	59,7	61,7	60,7	60,9	61,6	60,3	60,5
	CHEFS D'ÉQUIPE	NS	59,5	59,5	61,9	60,9	61,0	61,9	60,2	60,4
	TSO	58,8	59,1	59,1	62,3	60,7	60,8	61,9	60,3	60,4
	S/ENSEMBLE	59,8	59,6	59,6	61,7	60,7	60,9	61,6	60,3	60,5
ENSEMBLE	59,8	59,6	59,6	62,2	61,3	61,7	62,1	60,8	61,2	

Source : DRHMD/SR-RH/SPRP et SRE.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire et ouvrier de l'État parti à la retraite en 2020.

Lecture : en 2020, parmi les agents actifs, les femmes ouvriers sont parties à la retraite, en moyenne, à 59,9 ans.

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

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

2.3.2 — Les entrées dans le système de pension

Répartition des ayants droit et ayants cause dont la pension est entrée en paiement en 2020, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL			
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
MILITAIRES	OFFICIERS	101	1 120	1 221	1 153	27	1 180	1 254	1 147	2 401
	SOUS-OFFICIERS	656	3 633	4 289	3 692	205	3 897	4 348	3 838	8 186
	MILITAIRES DU RANG	506	2 861	3 367	1 250	51	1 301	1 756	2 912	4 668
	S/TOTAL	1 263	7 614	8 877	6 095	283	6 378	7 358	7 897	15 255
CIVILS	CAT. A (DONT A+)	77	179	256	70	6	76	147	185	332
	CAT. B	206	176	382	77	24	101	283	200	483
	CAT. C	451	150	601	91	127	218	542	277	819
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	230	1 454	1 684	1 084	68	1 152	1 314	1 522	2 836
	S/TOTAL	964	1 959	2 923	1 322	225	1 547	2 286	2 184	4 470
TOTAL	2 227	9 573	11 800	7 417	508	7 925	9 644	10 081	19 725	

Source : DRHMD/SR-RH/SPRP et SRE.

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause dont la pension est entrée en paiement pour la première fois en 2020, hors gendarmerie nationale.

Lecture : en 2020, la pension de 101 femmes officiers ayants droit est entrée en paiement.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des ayants droit dont la pension est entrée en paiement avec décote en 2020, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
MILITAIRES	OFFICIERS	30	190	220
	SOUS-OFFICIERS	166	353	519
	MILITAIRES DU RANG	88	189	277
	S/TOTAL	284	732	1 016
CIVILS	CAT. A (DONT A+)	12	10	22
	CAT. B	20	7	27
	CAT. C	45	6	51
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	11	109	120
	S/TOTAL	88	132	220
TOTAL	372	864	1 236	

Source : DRH-MD/SR-RH/SPRP et SRE.

Champ : ensemble des ayants droit dont la pension est entrée en paiement avec décote en 2020, hors gendarmerie nationale.

Lecture : en 2020, la pension de 30 femmes officiers est entrée en paiement avec décote.

Répartition des ayants droit dont la pension est entrée en paiement avec surcote en 2020, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
CAT. A (DONT A+)		33	71	104
CAT. B		94	75	169
CAT. C		151	32	183
OUVRIERS DE L'ÉTAT		36	91	127
TOTAL		314	269	583

Source : DRH-MD/SR-RH/SPRP et SRE.

Champ : ensemble des ayants droit dont la pension est entrée en paiement avec surcote en 2020.

Lecture : en 2020, la pension de 33 femmes titulaires de catégorie A (dont A+) est entrée en paiement avec une surcote.

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

2.3.3 — Les sorties du système de pension

Répartition des ayants droit et ayants cause sortis du système de pension en 2020, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL			
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
MILITAIRES	OFFICIERS	36	1 515	1 551	1 455	48	1 503	1 491	1 563	3 054
	SOUS-OFFICIERS	311	4 511	4 822	4 566	228	4 794	4 877	4 739	9 616
	MdR	11	945	956	742	54	796	753	999	1 752
	S/TOTAL	358	6 971	7 329	6 763	330	7 093	7 121	7 301	14 422
CIVILS	CAT. A (DONT A+)	12	87	99	69	8	77	81	95	176
	CAT. B	64	88	152	113	26	139	177	114	291
	CAT. C	496	120	616	167	122	289	663	242	905
	OUVRIERS DE L'ÉTAT	375	1 801	2 176	1 046	62	1 108	1 421	1 863	3 284
	S/TOTAL	947	2 096	3 043	1 395	218	1 613	2 342	2 314	4 656
TOTAL	1 305	9 067	10 372	8 158	548	8 706	9 463	9 615	19 078	

Source : DRH-MD/SR-RH/SPRP et SRE.

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause décédés en 2020, hors gendarmerie nationale.

Lecture : en 2020, 36 femmes officiers ayants droit sont décédées.

Hors gendarmerie nationale, le solde entrée/sortie des ayants droit s'élève à + 1 428 (davantage d'entrées dans le système de pension que de sorties) et celui des ayants cause à - 781 (davantage de sorties que d'entrées).

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

2.4 – LES RESTRUCTURATIONS

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

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
MARINE	11	757	0
SCA	1	0	1
SSA	2	8	0
SEA	2	17	8
DIRISI	1	12	7
EMA/OIA	1	18	0
SGA	4	10	1 158
DGA	6	81	212
TOTAL	28	903	1 386

Source : SGA/DAR.

Champ : ensemble des postes et des établissements du ministère des armées ayant connu une restructuration en 2020.

Lecture : en 2020, 11 établissements de la marine ont été dissouts.

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

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

En 2019, 19 établissements étaient dissouts.

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

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	1	7	0
MARINE	3	112	0
AIR ET ESPACE	8	81	5
SCA	44	102	36
SSA	1	1	0
SEA	3	11	0
SIMU	1	1	0
DIRISI	2	13	4
DRM	2	3	1
EMA/OIA	1	17	8
SGA/DRH-MD	1	0	9
SGA/SID	1	0	4
DRSD	1	6	1
TOTAL	69	354	68

Source: SGA/DAR.

Champ: ensemble des postes et des établissements du ministère des armées ayant connu une restructuration en 2020.

Lecture: en 2020, 1 établissement de l'armée de terre a été transféré.

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

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

En 2019, 37 établissements avaient été transférés.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	13	54	19
AIR ET ESPACE	24	178	10
SCA	23	101	107
SSA	7	18	48
SEA	9	6	3
DIRISI	7	129	103
EMA/OIA	1	68	5
SGA/ORG	10	15	83
SGA/DAF	1	0	17
SGA/DAJ	1	0	3
SGA/DPMA	5	62	497
SGA/DRH-MD	33	38	261
SGA/DSNJ	1	0	7
SGA/SID	11	0	42
DGA/DP	6	29	185
TOTAL	152	698	1390

Source : SGA/DAR.

Champ : ensemble des postes et des établissements du ministère des armées ayant connu une restructuration en 2020.

Lecture : en 2020, 13 établissements de l'armée de terre ont été réorganisés.

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

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

En 2019, 198 établissements avaient été réorganisés.

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

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS*	POSTES CONCERNÉS**	
		MILITAIRES	CIVILS
TERRE	27	166	10
MARINE	54	792	4
AIR ET ESPACE	23	265	18
SCA	10	38	413
SSA	30	56	19
SEA	16	18	13
DIRISI	19	129	108
DRM	6	16	6
EMA/OIA	3	14	5
SGA/ORG	7	27	140
SGA/DAF	1	0	9
SGA/DRH-MD	10	3	277
SGA/SID	1	0	44
DRSD	4	20	12
DGA/DS	8	79	200
TOTAL	219	1 623	1 278

Source: SGA/DAR.

Champ: ensemble des postes et des établissements du ministère des armées ayant connu une restructuration en 2020.

Lecture: en 2020, 27 établissements de l'armée de terre ont été créés ou densifiés.

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

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

En 2019, 192 établissements avaient été créés ou densifiés.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve



Mission Jeanne d'Arc 2020 / © Axel Manzano / Marine Nationale / Défense

Chapitre 3

LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL

La présentation des caractéristiques du personnel complète la déclinaison des effectifs militaires et civils du chapitre 1, en détaillant les statuts, grades, âges et durées de service. La politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (dont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi [BOE]) est également abordée, en particulier au travers du plan handicap et inclusion 2019-2021.

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

L'essentiel

Personnel militaire

Effectifs : 205 853 ETPT
 Âge moyen : 33,0 ans
 Ancienneté moyenne : 12,0 ans
 Taux de féminisation : 16,3 %

67 898 militaires de carrière,
 33% de la population militaire
 73 % des officiers,
 48 % des sous-officiers
 • Âge moyen : 42,5 ans
 • Féminisation : 16,8 %

137 955 militaires sous contrat,
 67% de la population militaire
 27 % des officiers, 52 % des sous-officiers,
 100 % des militaires du rang et des volontaires
 • Âge moyen : 28,5 ans
 • Féminisation : 16,0 %



Personnel civil

Effectifs : 63 202 ETPT
 Âge moyen : 46,5 ans
 Ancienneté moyenne : 18,0 ans
 Taux de féminisation : 39,0 %
 Taux de BOE : 7 %

36 949 titulaires,
 58 % de la population civile
 22 % de cat. A, 31 % de cat. B,
 47 % de cat. C
 • Âge moyen : 48,6 ans
 • Féminisation : 48,7 %

13 115 non titulaires,
 21 % de la population civile
 47 % de niv. I, 14 % de niv. II, 39 % de niv. III
 • Âge moyen : 36,9 ans
 • Féminisation : 37,5 %

13 138 ouvriers de l'État,
 21 % de la population civile
 8 % de TSO, 16 % de chefs d'équipe et 76 % d'ouvriers
 • Âge moyen : 49,9 ans
 • Féminisation : 13,5 %



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

3.1.1 — Le personnel militaire sous plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA)

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

En ETPT

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
CARRIÈRE	OFFICIERS	21 188	24 467	11,9
	SOUS-OFFICIERS	8 131	43 431	21,1
	S/TOTAL	11 410	67 898	33,0
CONTRAT	OFFICIERS	6 784	9 020	4,4
	SOUS-OFFICIERS	8 727	47 949	23,3
	MdR	10 735	79 621	38,7
	VOLONTAIRES	388	1 365	0,6
S/TOTAL	22 086	115 869	137 955	67,0
S/TOTAL OFFICIERS	5 515	27 972	33 487	16,3
S/TOTAL SOUS-OFFICIERS	16 858	74 522	91 380	44,4
S/TOTAL MdR	10 735	68 886	79 621	38,7
S/TOTAL VOLONTAIRES	388	977	1 365	0,6
TOTAL	33 496	172 357	205 853	100,0

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEAs du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 24 467 officiers sont militaires de carrière (dont 3 279 femmes), soit 11,9 % des effectifs militaires.

En 2019, 205 782 militaires étaient recensés, dont 68 122 de carrière et 137 660 sous contrat.

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

En ETPT

	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MDR	VOL.
	CARRIÈRE	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	CONTRAT	CONTRAT
TERRE	10 633	3 676	17 386	21 142	61 491	490
FEMMES	701	690	2 471	2 597	6 145	29
HOMMES	9 932	2 986	14 915	18 545	55 346	461
MARINE	3 162	1 527	9 057	13 790	7 147	142
FEMMES	241	339	1 069	2 381	1 216	49
HOMMES	2 921	1 188	7 988	11 409	5 931	93
AIR ET ESPACE	4 207	2 345	12 213	11 119	10 086	225
FEMMES	527	493	2 454	2 361	3 286	123
HOMMES	3 680	1 852	9 759	8 758	6 800	102
GENDARMERIE*	205	5	1 900	59	0	430
FEMMES	33	2	255	44	0	141
HOMMES	172	3	1 645	15	0	289
SSA	2 274	886	2 672	1 672	0	59
FEMMES	988	501	1 840	1 307	0	36
HOMMES	1 286	385	832	365	0	23
SEA	181	36	164	167	897	0
FEMMES	19	9	21	37	88	0
HOMMES	162	27	143	130	809	0
DGA	1 766	0	0	0	0	0
FEMMES	269	0	0	0	0	0
HOMMES	1 497	0	0	0	0	0
SCA	1 505	363	1	0	0	19
FEMMES	432	154	0	0	0	10
HOMMES	1 073	209	1	0	0	9
APM	34	0	38	0	0	0
FEMMES	15	0	21	0	0	0
HOMMES	19	0	17	0	0	0
CGA	64	0	0	0	0	0
FEMMES	10	0	0	0	0	0
HOMMES	54	0	0	0	0	0
SID	436	182	0	0	0	0
FEMMES	44	48	0	0	0	0
HOMMES	392	134	0	0	0	0
TOTAL	24 467	9 020	43 431	47 949	79 621	1 365
FEMMES	3 279	2 236	8 131	8 727	10 735	388
HOMMES	21 188	6 784	35 300	39 222	68 886	977
RATIO CARRIÈRE/CONTRAT	73/27		48/52		0/100	0/100

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 701 femmes sont officiers de carrière dans l'armée de terre.

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

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En ETPT

	CARRIÈRE	CONTRAT	TOTAL	%	RATIO CARRIÈRE / CONTRAT
TERRE	28 019	86 799	114 818	55,8	24/76
FEMMES	3 172	9 461	12 633		25/75
HOMMES	24 847	77 338	102 185		24/76
MARINE	12 219	22 606	34 825	16,9	35/65
FEMMES	1 310	3 985	5 295		25/75
HOMMES	10 909	18 621	29 530		37/63
AIR ET ESPACE	16 420	23 775	40 195	19,5	41/59
FEMMES	2 981	6 263	9 244		32/68
HOMMES	13 439	17 512	30 951		43/57
GENDARMERIE*	2 105	494	2 599	1,3	81/19
FEMMES	288	187	475		61/39
HOMMES	1 817	307	2 124		86/14
SSA	4 946	2 617	7 563	3,7	65/35
FEMMES	2 828	1 844	4 672		61/39
HOMMES	2 118	773	2 891		73/27
SEA	345	1 100	1 445	0,7	24/76
FEMMES	40	134	174		23/77
HOMMES	305	966	1 271		24/76
DGA	1 766	0	1 766	0,9	100/0
FEMMES	269	0	269		100/0
HOMMES	1 497	0	1 497		100/0
SCA	1 506	382	1 888	0,9	80/20
FEMMES	432	164	596		72/28
HOMMES	1 074	218	1 292		83/17
APM	72	0	72	0,0	100/0
FEMMES	36	0	36		100/0
HOMMES	36	0	36		100/0
CGA	64	0	64	0,0	100/0
FEMMES	10	0	10		100/0
HOMMES	54	0	54		100/0
SID	436	182	618	0,3	71/29
FEMMES	44	48	92		48/52
HOMMES	392	134	526		75/25
TOTAL	67 898	137 955	205 853	100,0	33/67
FEMMES	11 410	22 086	33 496		34/66
HOMMES	56 488	115 869	172 357		33/67

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 3 172 femmes militaires sont de carrière dans l'armée de terre.

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

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

En ETPT

	CARRIÈRE		CONTRAT		VOLONTAIRE		TOTAL		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H		
OFFICIERS	GÉNÉRAL/AMIRAL*	67	573	0	0	0	0	67	573	640
	COLONEL/ CAPITAINE DE VAISSEAU	236	2525	21	25	0	0	257	2550	2807
	LIEUTENANT-COLONEL/ CAPITAINE DE FRÉGATE	505	4881	35	42	0	0	540	4923	5463
	COMMANDANT/ CAPITAINE DE CORVETTE	989	4400	158	331	0	0	1147	4731	5878
	CAPITAINE/ LIEUTENANT DE VAISSEAU	977	5974	607	2270	0	0	1584	8244	9828
	LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	449	2681	600	1510	0	0	1049	4191	5240
	SOUS-LIEUTENANT/ ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	7	33	240	1112	0	0	247	1145	1392
	ASPIRANT	33	96	442	1278	90	108	565	1482	2047
	ÉLÈVE OFFICIER	16	25	133	216	0	0	149	241	390
S/TOTAL	3279	21188	2236	6784	90	108	5605	28080	33685	
SOUS-OFFICIERS	MAJOR	1236	3066	102	83	0	0	1338	3149	4487
	ADJUDANT-CHEF/ MAÎTRE PRINCIPAL	2698	12984	862	559	0	0	3560	13543	17103
	ADJUDANT/ PREMIER MAÎTRE	2611	12988	187	915	0	0	2798	13903	16701
	SERGENT-CHEF/MAÎTRE	1489	5703	2036	10785	4	2	3529	16490	20019
	SERGENT/ SECOND MAÎTRE	93	546	5295	26440	18	40	5406	27026	32432
	ÉLÈVE SOUS-OFFICIER	4	13	245	440	0	0	249	453	702
	S/TOTAL	8131	35300	8727	39222	22	42	16880	74564	91444
MDR	CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	0	0	4356	24067	44	61	4400	24128	28528
	CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	0	0	2172	16527	51	94	2223	16621	18844
	SOLDAT/ MATELOT BREVETÉ**	0	0	4178	28164	181	672	4359	28836	33195
	ÉLÈVE MILITAIRE DU RANG/ MOUSSE	0	0	29	128	0	0	29	128	157
	S/TOTAL	0	0	10735	68886	276	827	11011	69713	80724
TOTAL	11410	56488	21698	114892	388	977	33496	172357	205853	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 67 généraux ou amiraux féminins sont militaires de carrière.

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

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

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des volontaires, par catégorie et par gestionnaire

En ETPT

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MbR	TOTAL	%
TERRE	0	0	490	490	35,9
MARINE	120	0	22	142	10,4
AIR ET ESPACE	45	29	151	225	16,5
GENDARMERIE*	4	29	397	430	31,5
SSA	10	6	43	59	4,3
SCA	19	0	0	19	1,4
TOTAL	198	64	1 103	1 365	100,0
%	14,5	4,7	80,8	100,0	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble des volontaires sous PMEAs du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, l'armée de terre compte 490 volontaires militaires du rang.

* Uniquement les gendarmes placés sous PMEAs du ministère des armées en 2020.

NB : aucun volontaire n'est recensé au sein du SEA, de la DGA, des APM, du CGA et du SID.
En 2019, 1 417 volontaires étaient recensés.

3.1.2 — Le personnel civil sous PMEA

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

En ETPT

		FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
TITULAIRES	CAT. A (DONT A+)	3 244	5 008	8 252	13,0
	CAT. B	4 564	7 014	11 578	18,3
	CAT. C	10 174	6 945	17 119	27,1
	S/TOTAL	17 982	18 967	36 949	58,4
NON TITULAIRES	Niv. I	1 975	4 247	6 222	9,9
	Niv. II	514	1 255	1 769	2,8
	Niv. III	2 432	2 692	5 124	8,1
	S/TOTAL	4 921	8 194	13 115	20,8
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	1 499	8 461	9 960	15,7
	CHEF D'ÉQUIPE	152	1 910	2 062	3,3
	TSO	122	994	1 116	1,8
	S/TOTAL	1 773	11 365	13 138	20,8
S/TOTAL CAT. A/NIV. I		5 219	9 255	14 474	22,9
S/TOTAL CAT. B/NIV. II		5 078	8 269	13 347	21,1
S/TOTAL CAT. C/NIV. III		12 606	9 637	22 243	35,2
S/TOTAL OUVRIERS DE L'ÉTAT		1 773	11 365	13 138	20,8
TOTAL		24 676	38 526	63 202	100,0

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 3 244 titulaires de catégorie A (dont A+) sont des femmes.

En 2019, 62 512 civils étaient recensés.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En ETPT

FILIÈRE	CAT.	GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ADMINISTRATIVE	A	ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL ET ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE OCCUPANT DES EMPLOIS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET DIRIGEANT (EMPLOIS SPÉCIFIQUES DE DÉTACHEMENT)	29	55	84
		ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE (HORS EMPLOIS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET DIRIGEANT)	31	80	111
		ADMINISTRATEUR CIVIL	28	52	80
		CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	34	26	60
		ATTACHÉ HORS CLASSE	67	89	156
		ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	321	399	720
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	997	851	1848
	B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	919	398	1317
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	928	507	1435
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1 629	846	2475
	C	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1 ^{RE} CLASSE	2941	530	3471
		ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2 ^E CLASSE	3705	1 317	5022
		ADJOINT ADMINISTRATIF	1 339	239	1 578
	S/TOTAL FILIÈRE ADMINISTRATIVE			12 968	5 389
TECHNIQUE	A	CONSEILLER TECHNIQUE DE DÉFENSE	20	96	116
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS HORS CLASSE	18	194	212
		INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	204	1 038	1 242
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	399	1 547	1 946
	B	CONTRÔLEUR SPÉCIALISÉ DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	9	53	62
		CONTRÔLEUR SPÉCIALISÉ DE CLASSE SUPÉRIEURE	14	63	77
		CONTRÔLEUR SPÉCIALISÉ DE CLASSE NORMALE	30	164	194
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 1 ^{RE} CLASSE	242	1 339	1 581
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 ^E CLASSE	336	1 672	2 008
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 ^E CLASSE	231	1 881	2 112

...

En ETPT

FILIÈRE	CAT.	GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TECHNIQUE (SUITE)	C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL 1 ^{RE} CLASSE	116	600	716
		AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL 2 ^E CLASSE	1 023	3 710	4 733
		AGENT TECHNIQUE	144	229	373
		AGENT PRINCIPAL DES SERVICES TECHNIQUES DE 1 ^{RE} CATÉGORIE	0	7	7
		AGENT PRINCIPAL DES SERVICES TECHNIQUES DE 2 ^E CATÉGORIE	1	5	6
S/TOTAL FILIÈRE TECHNIQUE			2 787	12 598	15 385
ENSEIGNEMENT	A	MAÎTRE DE CONFÉRENCE	3	27	30
		PROFESSEUR AGRÉGÉ	61	96	157
		PROFESSEUR CERTIFIÉ	153	187	340
S/TOTAL FILIÈRE ENSEIGNEMENT			217	310	527
SOCIALE	A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	80	7	87
		ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	64	1	65
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	400	17	417
S/TOTAL FILIÈRE SOCIALE			544	25	569
PARAMÉDICALE	A	CADRE SUPÉRIEUR DE SANTÉ PARAMÉDICAL CIVIL DE LA DÉFENSE	0	2	2
		CADRE DE SANTÉ CIVIL DE CLASSE NORMALE	12	12	24
		PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE SUPÉRIEURE	30	9	39
		PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE NORMALE	51	11	62
		INFIRMIER HORS CLASSE DE LA DÉFENSE	8	2	10
		INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE SUPÉRIEURE	13	4	17
		INFIRMIER DE DÉFENSE DE CLASSE NORMALE	18	6	24
		INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX DE 1 ^{ER} GRADE	84	11	95
	INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX DE 2 ^E GRADE	4	2	6	
	B	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE SUPÉRIEURE	67	38	105
		TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE NORMALE	128	28	156
	C	AIDE-SOIGNANT CIVIL CLASSE EXCEPTIONNELLE DE LA DÉFENSE	180	18	198
		AIDE-SOIGNANT CIVIL DE LA DÉFENSE	487	68	555
AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS DE CLASSE SUPÉRIEURE		94	18	112	
AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS CIVILS DE CLASSE NORMALE		137	30	167	
S/TOTAL FILIÈRE PARAMÉDICALE			1 313	259	1 572

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Reserve

...

FILIÈRE	CAT.	GRADE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
AUTRES	A	CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	22	12	34	
		CHARGÉ D'ÉTUDE DOCUMENTAIRE	15	15	30	
		AUTRES*	78	160	238	
	B	BIBLIOTHÉCAIRE ADJOINT SPÉCIALISÉ ET ASSISTANT DE BIBLIOTHÈQUE	18	5	23	
		AUTRES**	13	20	33	
	C	AUTRES**	7	174	181	
	S/TOTAL AUTRES FILIÈRES			153	386	539
	S/TOTAL CAT. A			3244	5008	8252
	S/TOTAL CAT. B			4564	7014	11578
S/TOTAL CAT. C			10174	6945	17119	
TOTAL			17982	18967	36949	

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PME A du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 22 femmes titulaires de catégorie A étaient conservateurs du patrimoine.

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

** Agents du trésor...

En 2019, 36 606 civils titulaires étaient recensés.

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

En ETPT

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
84-16	84-16* (Hors ICT, TCT ET VACATAIRES)	1 786	1 593	3 379
	ICT	920	2 536	3 456
	TCT	129	592	721
	VACATAIRES	434	201	635
	SOUS-TOTAL 84-16	3 269	4 922	8 191
AUTRES CONTRATS	D49	13	15	28
	BERKANI	24	29	53
	BOE	37	40	77
	PRL	312	795	1 107
	APPRENTIS	694	962	1 656
	AUTRES CONTRACTUELS**	572	1 431	2 003
	TOTAL	4 921	8 194	13 115

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PME A du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 1 786 agents non titulaires 84-16 (hors ICT, TCT et vacataires) sont des femmes.

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

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

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

En 2019, 11 962 civils non titulaires étaient recensés.

Le personnel non titulaire relevant de la loi n° 84-16 est recruté sur des emplois permanents ou des emplois temporaires (cas des vacataires, notamment). Les tableaux qui suivent proposent la situation des effectifs en décembre 2020, selon l'article ou le décret de référence.

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

• Emplois permanents

En effectifs physiques

	CDI			CDD			TOTAL
	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	
ARTICLE 3-1	4	3	7	3	2	5	12
ARTICLE 4-1	1 269	3 620	4 889	232	293	525	5 414
ARTICLE 4-2	83	107	190	577	507	1 084	1 274
ARTICLE 6	23	36	59	14	6	20	79
ARTICLE 6-QUINQUIES	0	0	0	504	261	765	765
ARTICLE 45	0	0	0	8	18	26	26
ARTICLE 31 LPM 2019-2025 ⁽¹⁾	0	1	1	7	10	17	18
TOTAL	1 379	3 767	5 146	1 345	1 097	2 442	7 588

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire relevant de la loi n° 84-16 sur emploi permanent sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

Lecture : en décembre 2020, 4 femmes non titulaires sont employées en contrat à durée indéterminée au titre de l'article 3-1 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

En 2019, 6895 civils non titulaires étaient employés sur des emplois permanents.

• Emplois temporaires

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ARTICLE 6-QUATER	17	6	23
ARTICLE 6-QUINQUIES (ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL)	68	27	95
ARTICLE 6-QUINQUIES (HORS ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL)	22	14	36
ARTICLE 6-SEXIES	301	123	424
TOTAL	408	170	578

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire relevant de la loi n° 84-16 sur emploi temporaire sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

Lecture : en décembre 2020, 17 femmes non titulaires sont employées sur un emploi temporaire au titre de l'article 6-quater de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

En 2019, 621 civils non titulaires étaient employés sur des emplois temporaires.

(1) À titre expérimental, du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2022, par dérogation à l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, des fonctionnaires du premier grade du corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense peuvent être recrutés dans les conditions prévues au chapitre 1 de la LPM dans les régions Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand-Est, Hauts-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Ile-de-France.

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

En ETPT

	FEMMES	HOMMES	TOTAL			
OUVRIER	OUVRIER HORS CATÉGORIE D	2	61	63	Flux de personnel	
	OUVRIER HORS CATÉGORIE C	13	122	135		
	OUVRIER HORS CATÉGORIE B	87	749	836		Caractéristiques du personnel
	OUVRIER HORS CATÉGORIE A	109	919	1028		
	OUVRIER HORS GROUPE	470	1897	2367		Parcours professionnels
	OUVRIER GROUPE VII	504	2321	2825		
	OUVRIER GROUPE VI	313	2391	2704		
CHEF D'ÉQUIPE	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE D	0	3	3	Dépenses liées au personnel	
	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE C	0	35	35		
	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE B	10	281	291	Formation	
	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE A	15	238	253		
	CHEF D'ÉQUIPE HORS GROUPE	54	717	771		
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VII	60	499	559	Reconversion	
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VI	14	137	151		
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T7	3	43	46	Conditions de travail	
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T6 BIS	18	182	200		
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T6	28	273	301	Concentration et dialogue social	
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T5 BIS	48	354	402		
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T5	8	58	66	Politique sociale	
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T4	12	49	61		
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T3	3	5	8	Réserve	
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T2	2	31	33		
TOTAL	1773	11 365	13 138			

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 2 femmes civiles sont ouvriers hors catégorie D.

En 2019, 13 944 ouvriers de l'État étaient recensés.

3.2 — L'ÂGE DU PERSONNEL

3.2.1 — Le personnel militaire sous PMEa

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

En années

	CARRIÈRE			CONTRAT			ENSEMBLE		
	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	39,0	43,2	42,6	30,8	31,7	31,5	35,6	40,3	39,5
SOUS-OFFICIERS	41,0	42,9	42,5	29,7	30,1	30,1	35,0	35,9	35,8
MDR	-	-	-	28,2	27,2	27,3	28,2	27,2	27,3
VOLONTAIRES	-	-	-	22,3	21,7	21,9	22,3	21,7	21,9
ENSEMBLE	40,5	43,0	42,5	28,9	28,4	28,5	32,7	33,0	33,0

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEa du ministère des armées en décembre 2020.

Lecture : en décembre 2020, les femmes officiers de carrière ont en moyenne 39,0 ans.

En 2019, le personnel militaire avait en moyenne 32,9 ans.

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

En années

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

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en décembre 2020.

Lecture : en décembre 2020, 50 % des femmes officiers de carrière ont 38 ans ou plus.

En 2019, 50 % des militaires avaient 31 ans ou plus.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Effectifs ministériels

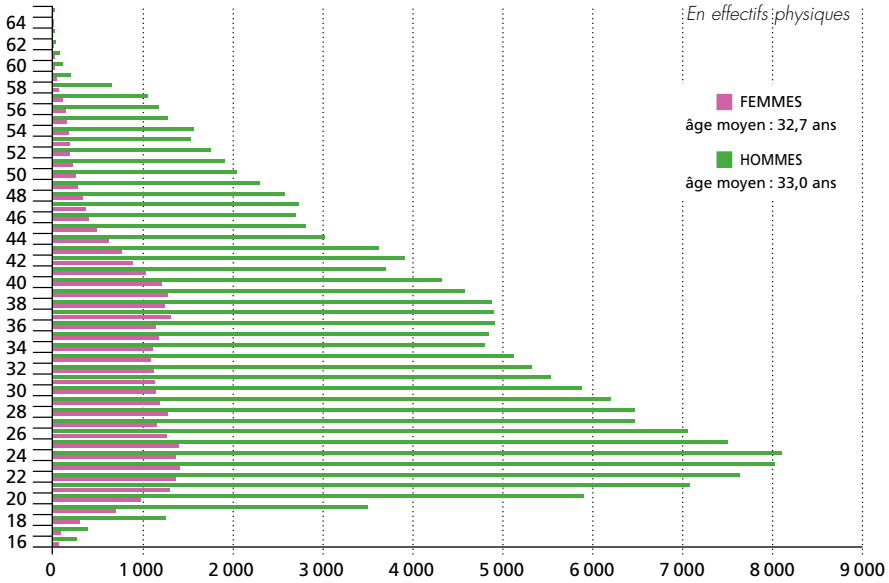
Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Pyramide des âges du personnel militaire



Âge moyen des militaires : 33,0 ans

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées en décembre 2020.

Formation

Reconversion

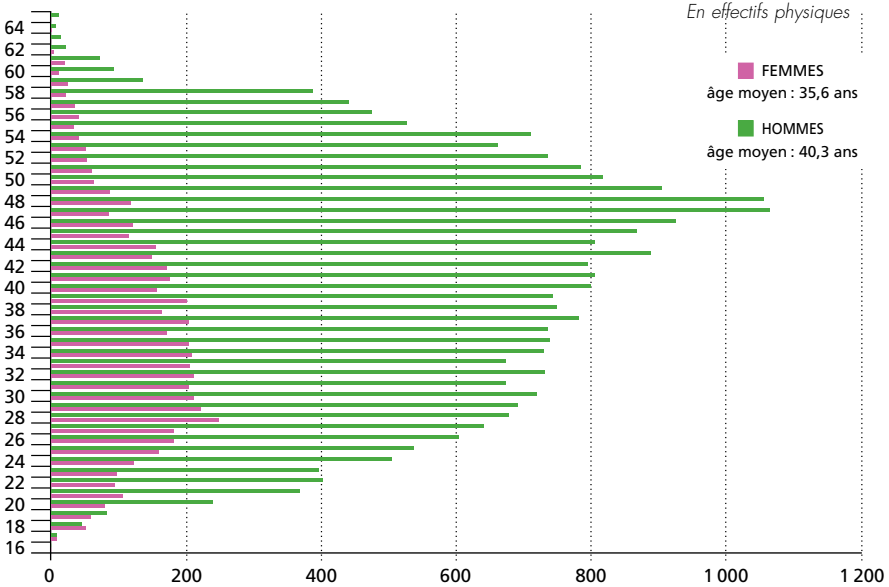
Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Pyramide des âges des officiers

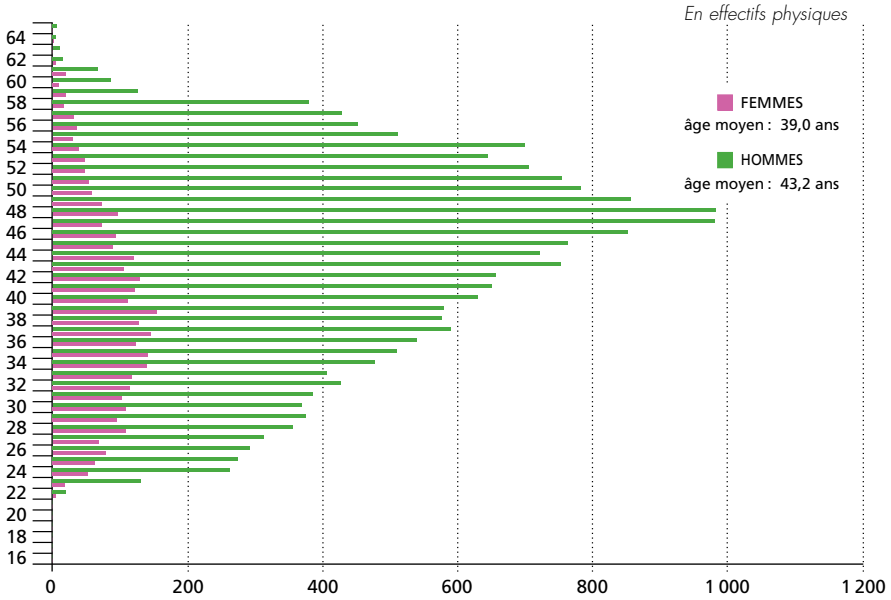


Âge moyen des officiers : 39,5 ans

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble des officiers sous PME A du ministère des armées en décembre 2020.

Pyramide des âges des officiers de carrière

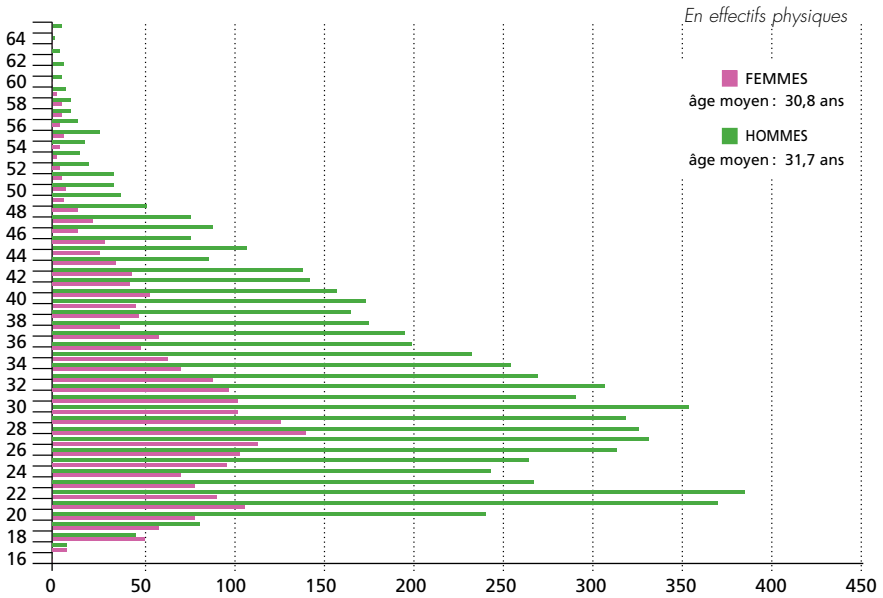


Âge moyen des officiers de carrière : 42,6 ans

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble des officiers de carrière sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

Pyramide des âges des officiers sous contrat



Âge moyen des officiers sous contrat : 31,5 ans

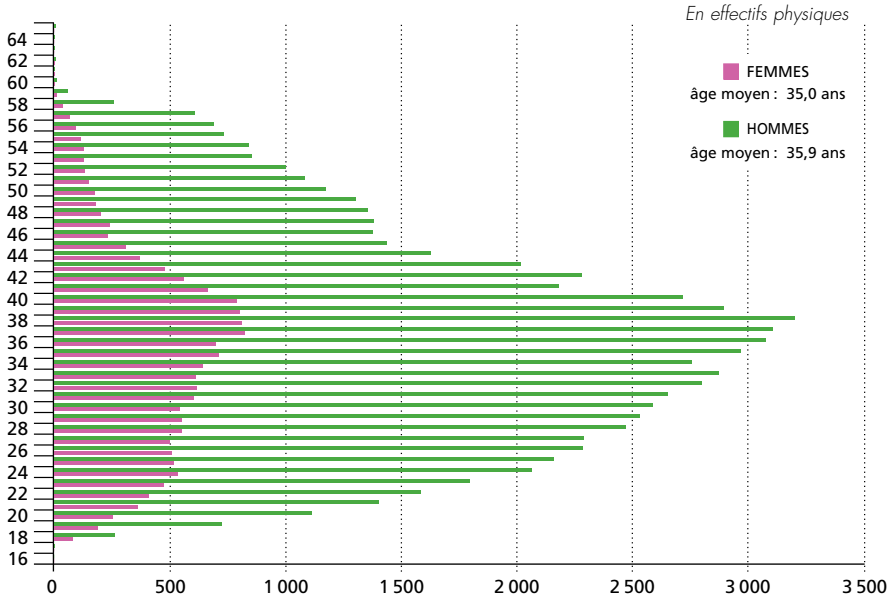
Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble des officiers sous contrat sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

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

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

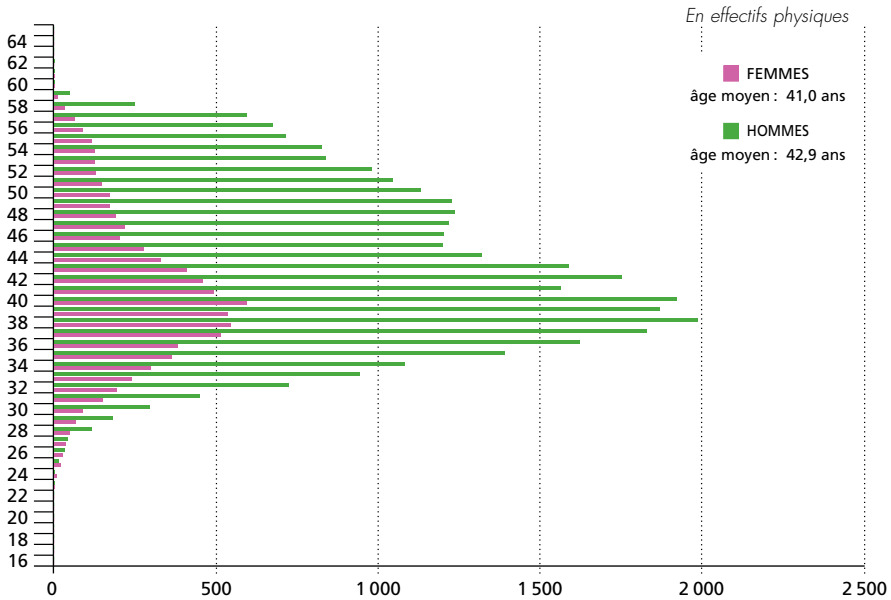
Pyramide des âges des sous-officiers



Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble des sous-officiers sous PMEAs du ministère des armées en décembre 2020.

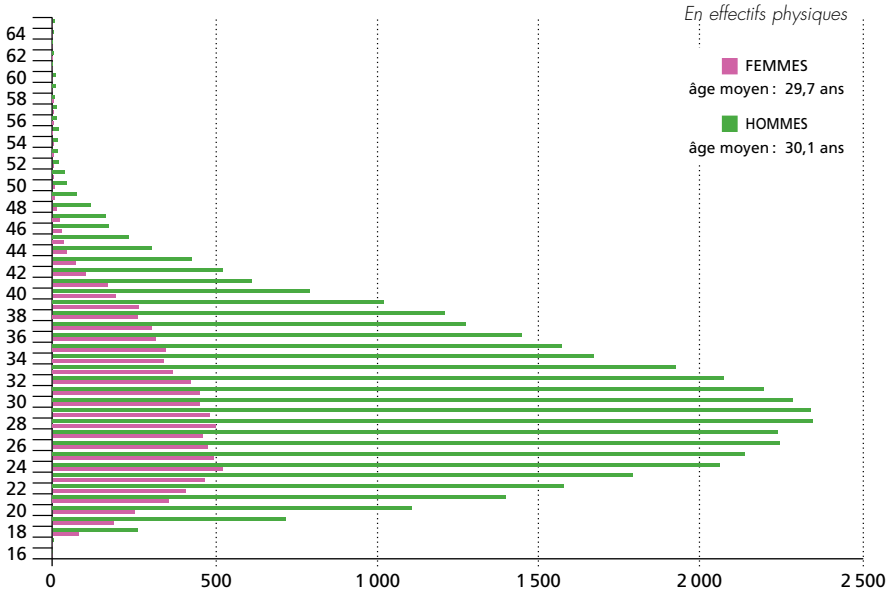
Pyramide des âges des sous-officiers de carrière



Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble des sous-officiers de carrière sous PMEAs du ministère des armées en décembre 2020.

Pyramide des âges des sous-officiers sous contrat

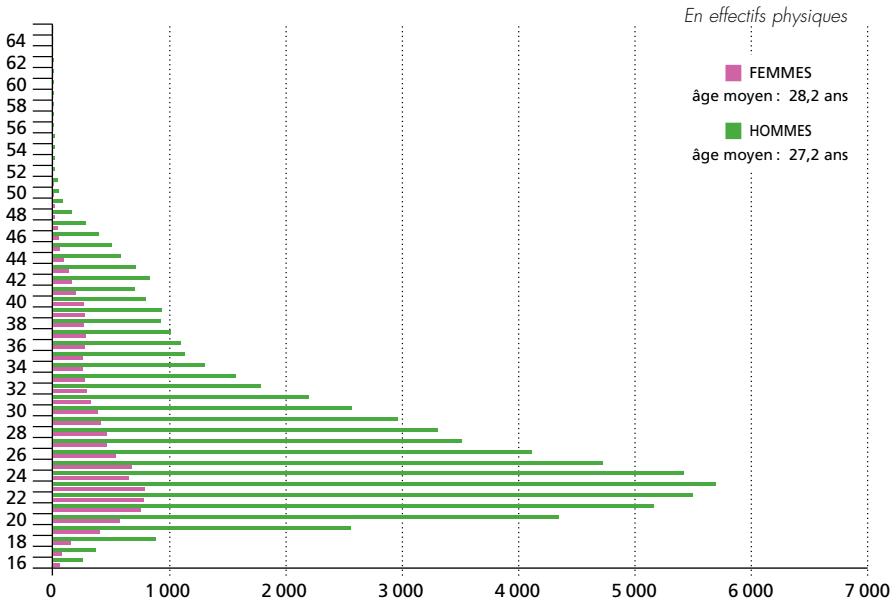


Âge moyen des sous-officiers sous contrat : 30,1 ans

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble des sous-officiers sous contrat sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

Pyramide des âges des militaires du rang



Âge moyen des militaires du rang : 27,3 ans

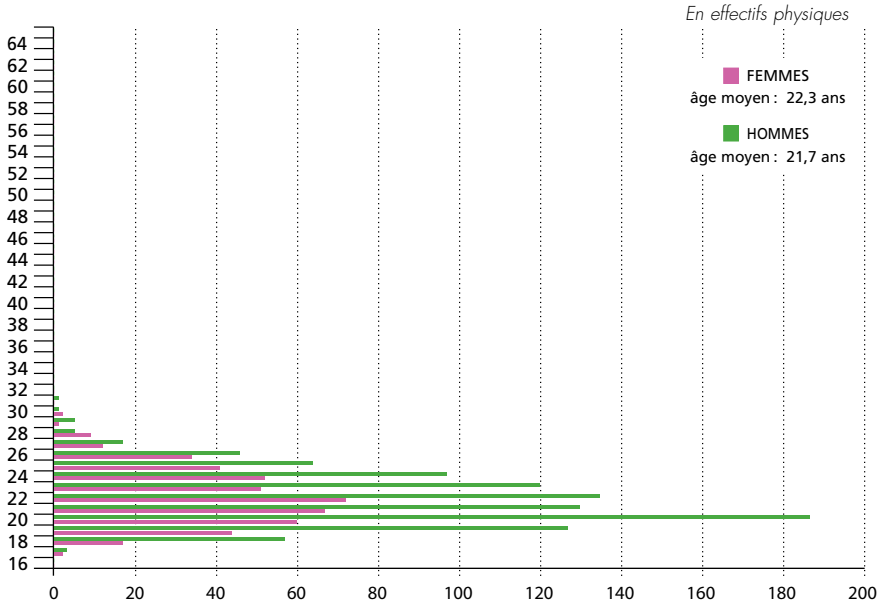
Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble des militaires du rang sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

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

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

Pyramide des âges des volontaires



Âge moyen des volontaires : 21,9 ans

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble des volontaires sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

3.2.2 — Le personnel civil sous PMEA

Âge moyen par statut, par catégorie et par sexe

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TITULAIRES	CAT. A (DONT A+)	46,5	49,5	48,3
	CAT. B	49,5	48,8	49,1
	CAT. C	49,3	47,0	48,3
	S/ENSEMBLE	48,8	48,3	48,6
NON TITULAIRES	Niv. I	39,3	41,2	40,6
	Niv. II	37,1	39,6	38,9
	Niv. III	31,9	28,2	30,1
	S/ENSEMBLE	35,8	37,6	36,9
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	52,9	48,0	48,8
	CHEFS D'ÉQUIPE	55,9	54,7	54,8
	TSO	50,1	50,9	50,8
	S/ENSEMBLE	53,0	49,4	49,9
ENSEMBLE		46,7	46,4	46,5

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

Lecture : en décembre 2020, les femmes civiles de catégorie A (dont A+) ont en moyenne 46,5 ans.

En 2019, le personnel civil avait en moyenne 46,7 ans.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Âge médian par statut, par catégorie et par sexe

En années

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
TITULAIRES	CAT. A (DONT A+)	46	50	48
	CAT. B	50	49	49
	CAT. C	50	46	48
	S/ENSEMBLE	49	48	48
NON TITULAIRES	Niv. I	37	39	38
	Niv. II	34	39	38
	Niv. III	25	22	24
	S/ENSEMBLE	33	35	34
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	55	51	51
	CHEF D'ÉQUIPE	56	55	55
	TSO	51	52	52
	S/ENSEMBLE	55	52	52
ENSEMBLE		48	48	48

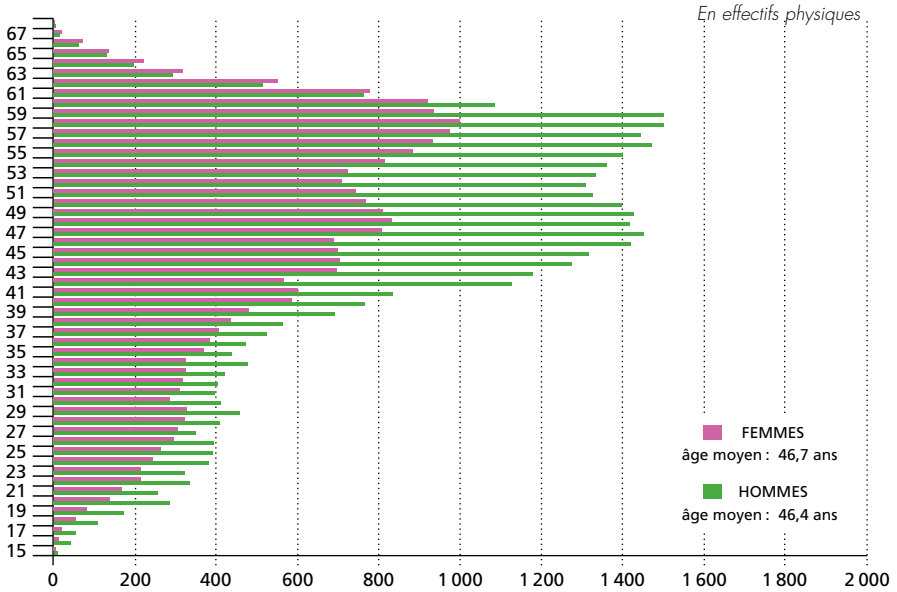
Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

Lecture : en décembre 2020, 50 % des femmes civiles de catégorie A (dont A+) ont 46 ans ou plus.

En 2019, 50 % du personnel civil avait 48 ans ou plus.

Pyramide des âges du personnel civil

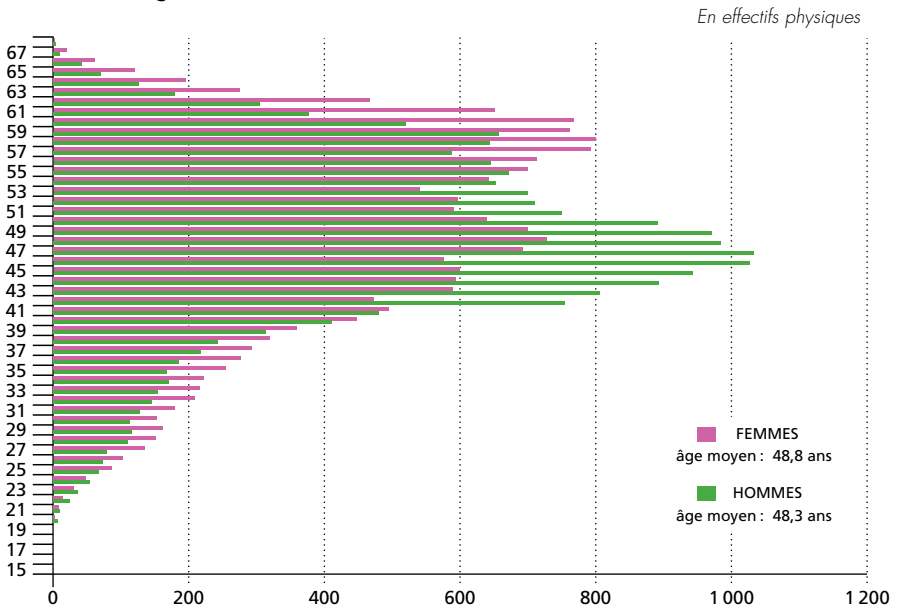


Âge moyen du personnel civil : 46,5 ans

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

Pyramide des âges des titulaires



Âge moyen des titulaires : 48,6 ans

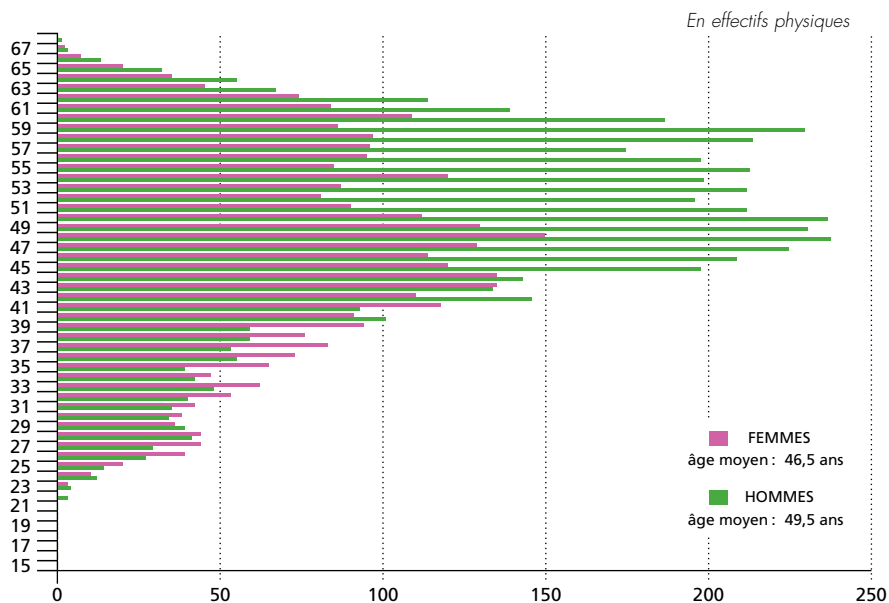
Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble des titulaires sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

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

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

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

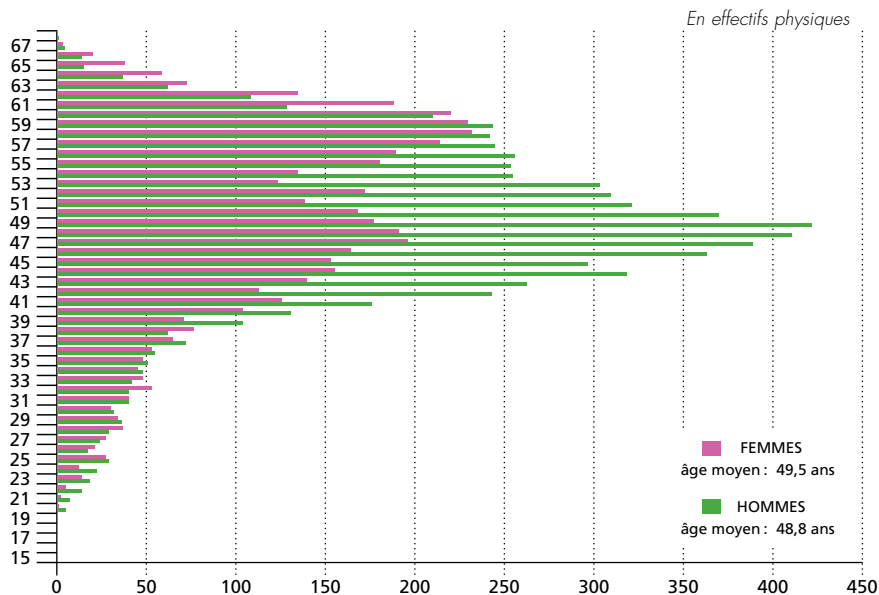


Âge moyen des titulaires de catégorie A (dont A+) : 48,3 ans

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble des titulaires de catégorie A (dont A+) sous PME A du ministère des armées en décembre 2020.

Pyramide des âges des titulaires de catégorie B

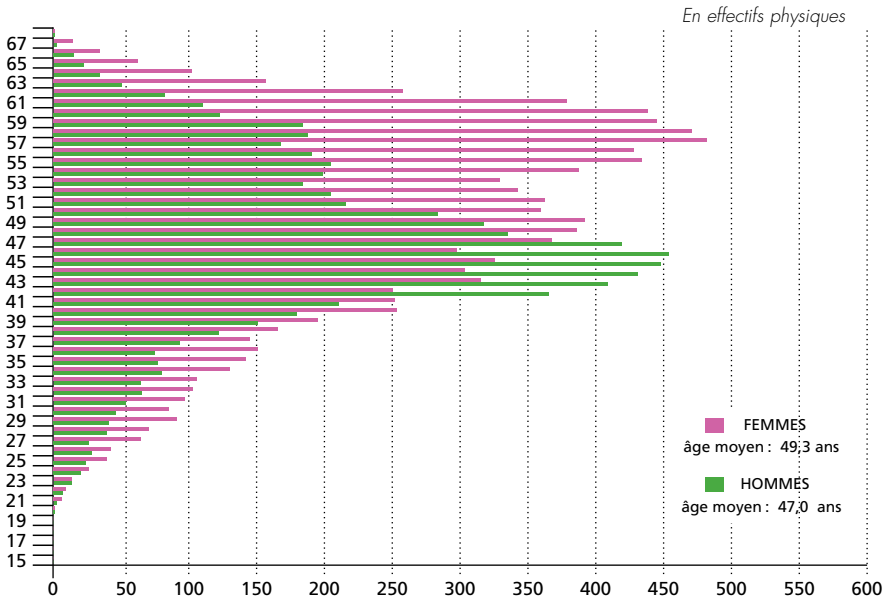


Âge moyen des titulaires de catégorie B : 49,1 ans

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble des titulaires de catégorie B sous PME A du ministère des armées en décembre 2020.

Pyramide des âges des titulaires de catégorie C

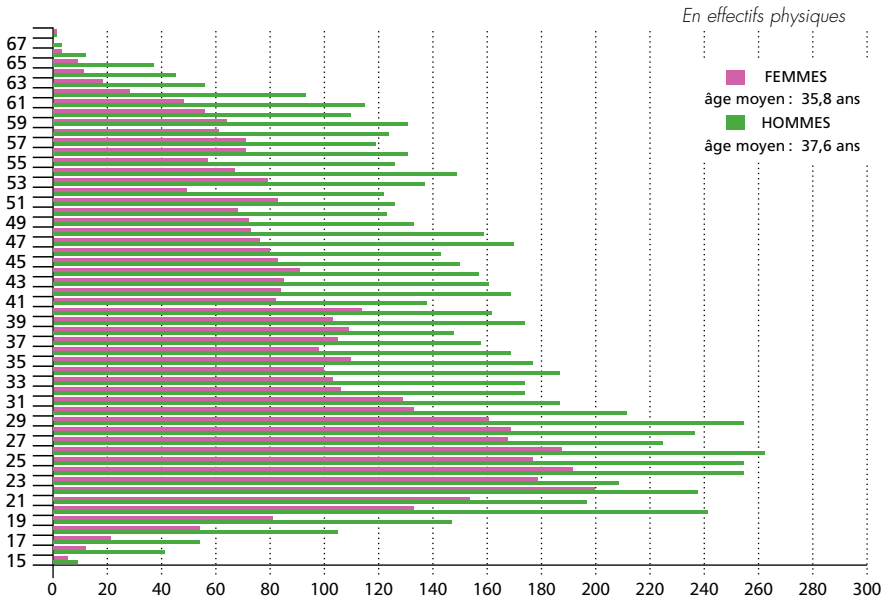


Âge moyen des titulaires de catégorie C : 48,3 ans

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble des titulaires de catégorie C sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

Pyramide des âges des non titulaires



Âge moyen des non titulaires : 36,9 ans

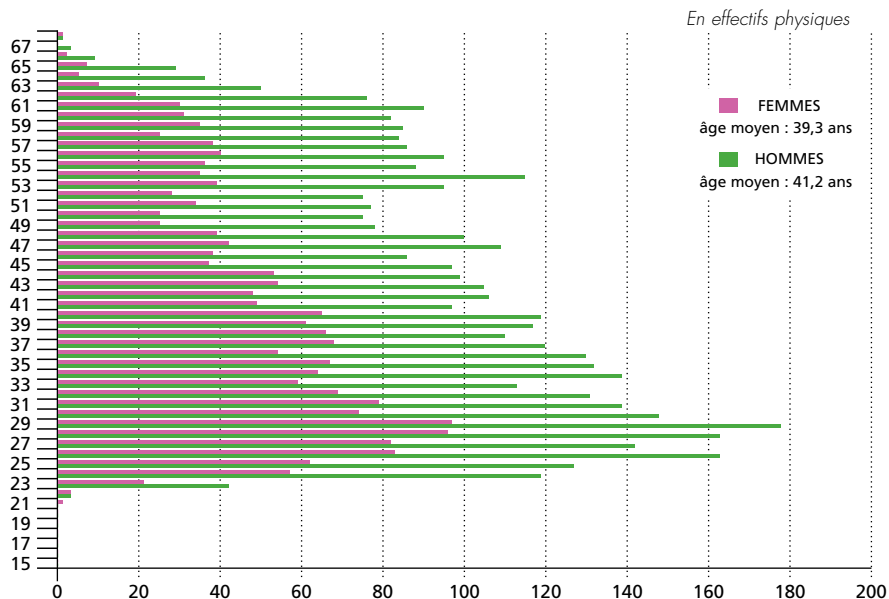
Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble des non titulaires sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

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

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

Pyramide des âges des non titulaires de niveau I

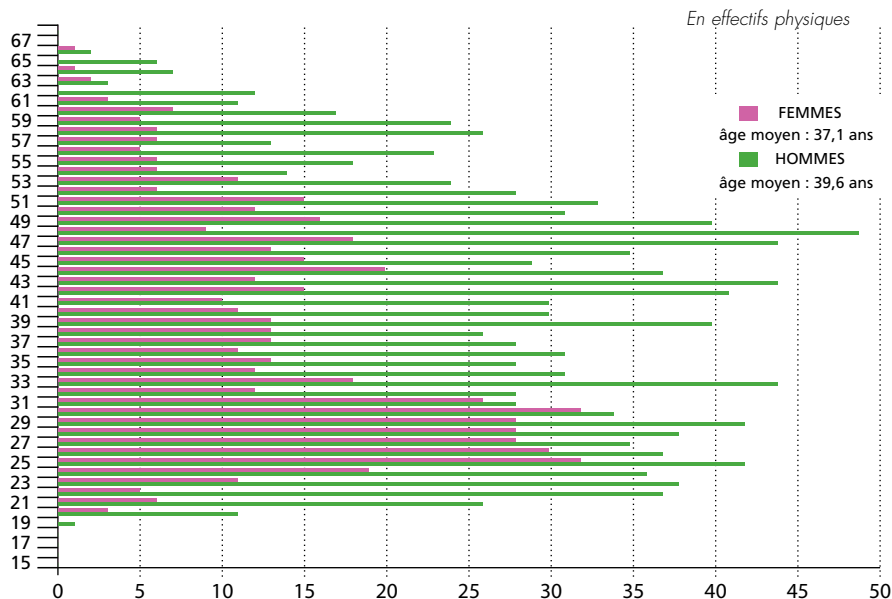


Âge moyen des non titulaires de niveau I : 40,6 ans

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble des non titulaires de niveau I sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

Pyramide des âges des non titulaires de niveau II

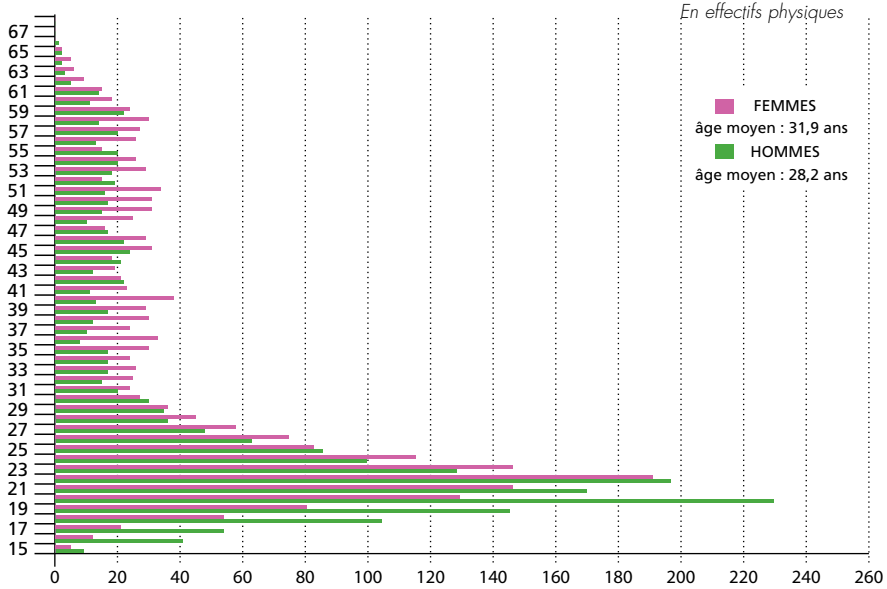


Âge moyen des non titulaires de niveau II : 38,9 ans

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble des non titulaires de niveau II sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

Pyramide des âges des non titulaires de niveau III

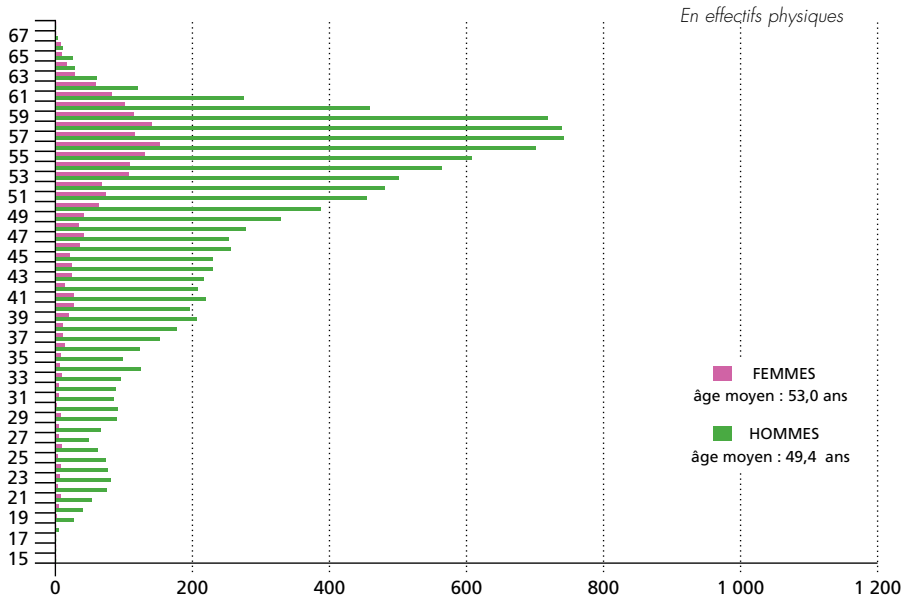


Âge moyen des non titulaires de niveau III : 30,1 ans

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble des non titulaires de niveau III sous PMEAs du ministère des armées en décembre 2020.

Pyramide des âges des ouvriers de l'État



Âge moyen des ouvriers de l'État : 49,9 ans

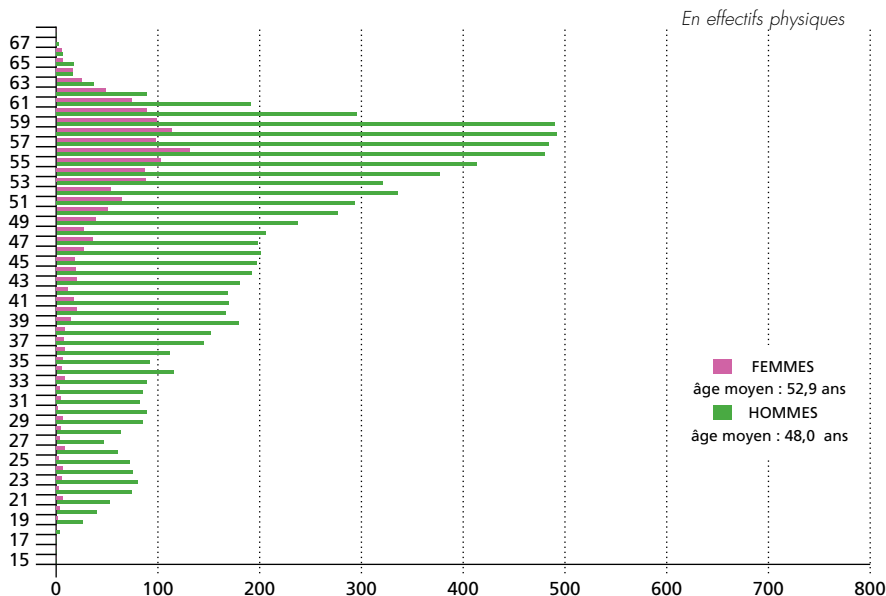
Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble des ouvriers de l'État sous PMEAs du ministère des armées en décembre 2020.

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

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

Pyramide des âges des ouvriers

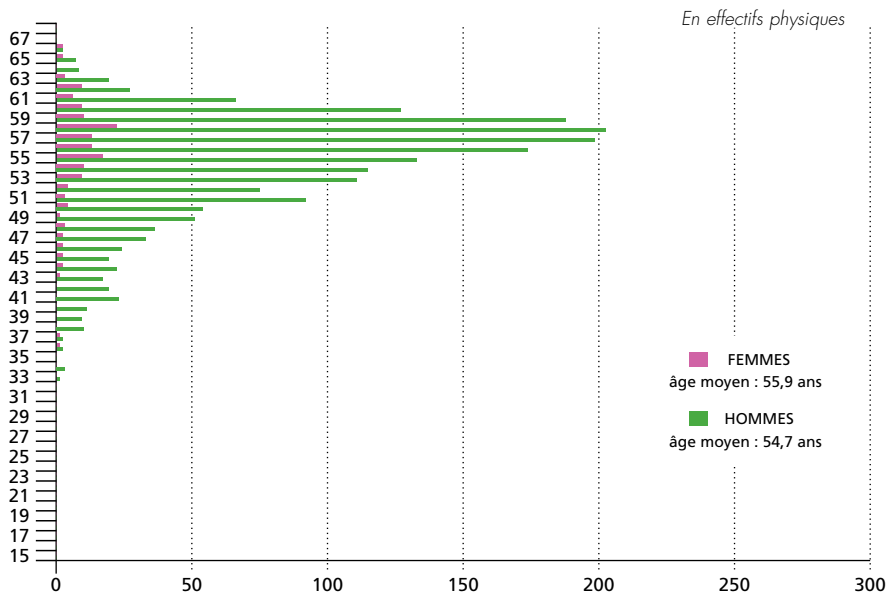


Âge moyen des ouvriers : 48,8 ans

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble des ouvriers sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

Pyramide des âges des chefs d'équipe

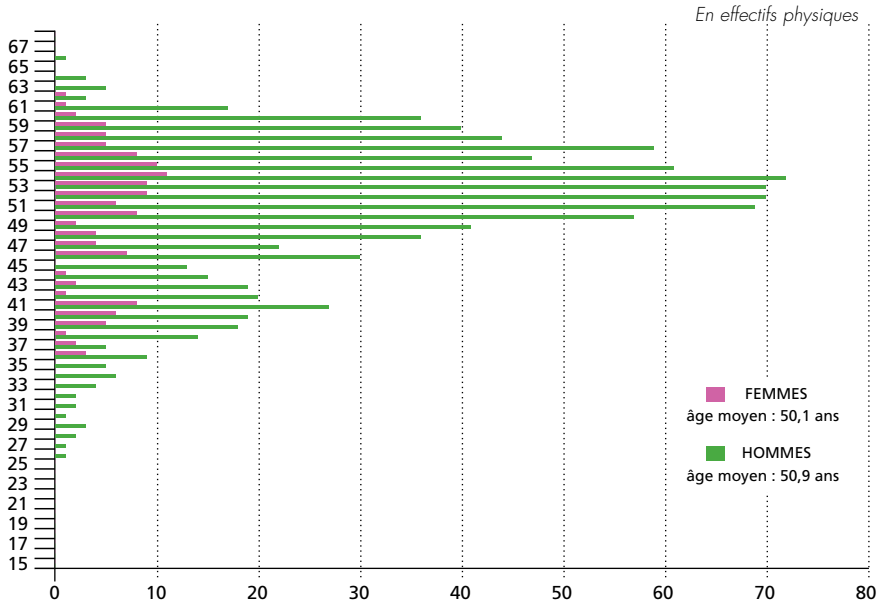


Âge moyen des chefs d'équipe : 54,8 ans

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble des chefs d'équipe sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

Pyramide des âges des techniciens à statut ouvrier (TSO)



Âge moyen des techniciens à statut ouvrier : 50,8 ans

Source : DRH-MD/SPRH.

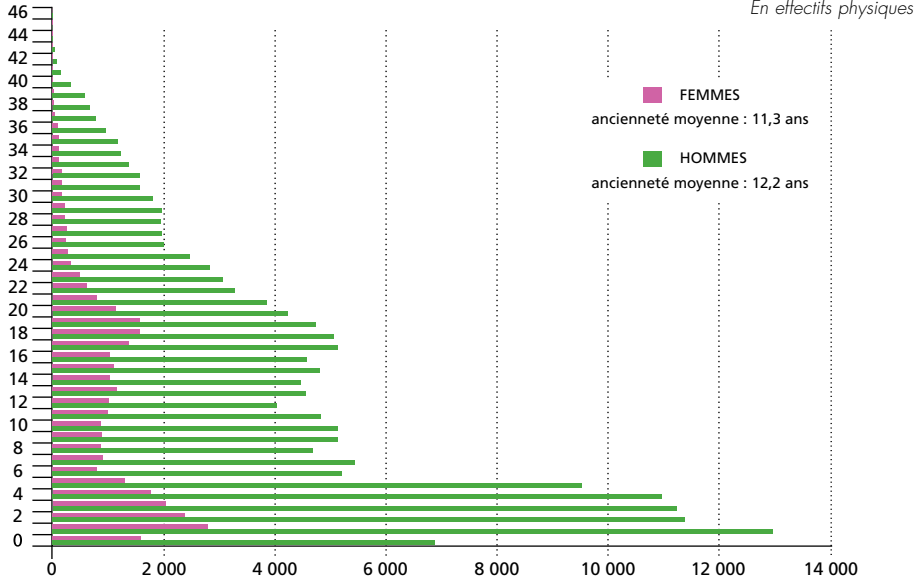
Champ : ensemble des techniciens à statut ouvrier sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

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

3.3 – LA DURÉE DE SERVICE

3.3.1 – Le personnel militaire sous PMEA

Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire

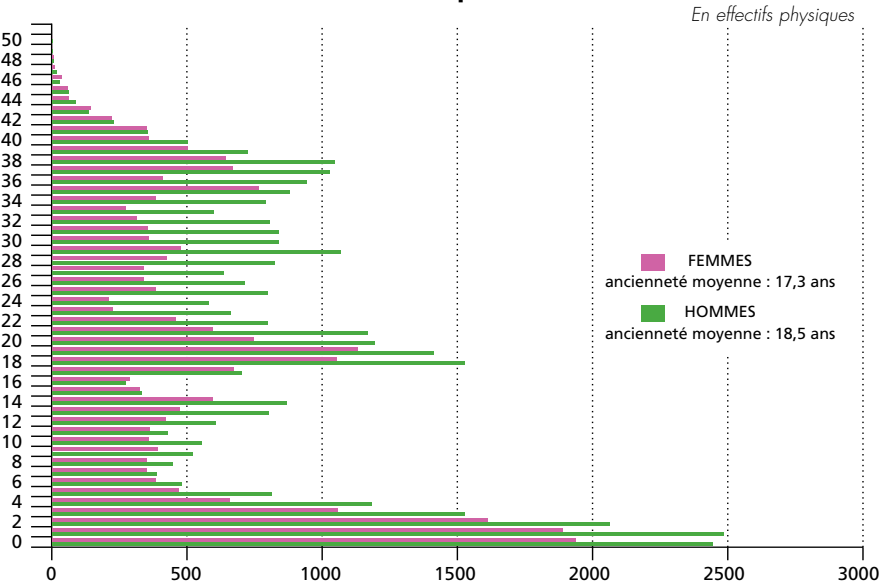


Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

3.3.2 – Le personnel civil sous PMEA

Pyramide des anciennetés de service du personnel civil



Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées en décembre 2020.

3.4 — LA POLITIQUE D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (2)

En matière de handicap, la DRH-MD définit la politique ministérielle des armées dont la mise en œuvre est déclinée dans un plan triennal permettant le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

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

Au titre de l'année 2020, 210 agents ont bénéficié d'un aménagement de leur environnement professionnel et/ou d'aides favorisant leurs conditions de travail, pour un montant global de 1 609 621 € (contre 292 agents en 2019, pour un montant global de 1 375 019 €) dont :

- 922 447 €, alloués à 576 actions pour l'amélioration des conditions de vie (fourniture de prothèses auditives, orthèses, fauteuils roulants et transports adaptés, aménagement de véhicules personnels, prestations d'auxiliaires de vie). Une grande partie de ces actions concernent le transport domicile-travail, avec 460 prises en charge au profit de 62 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et pour un montant de 611 630 € ;
- 372 400 €, correspondant au coût de l'interprétariat en langue des signes, des transcrip-teurs, de l'interface codeur et de l'abonnement TADEO ;
- 243 981 €, répartis sur 143 actions en faveur de l'aménagement des postes de travail ;
- 70 793 € consacrés à l'accompagnement, aux actions de sensibilisation, actions de communication, etc.

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

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Le plan handicap et inclusion 2019-2021

Ce sixième plan ministériel formalise l'ensemble des actions à mener sur la période 2019-2021 dans le cadre de la politique de handicap. Il s'inscrit dans la continuité des précédents plans mis en œuvre depuis 2004 et en renouvelle l'ambition, en introduisant notamment un axe supplémentaire en faveur de l'accessibilité. Le plan handicap et inclusion s'articule désormais autour des six items suivants :

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

Le plan participe à l'atteinte de l'obligation nationale d'emploi de 6 % de BOE, à l'horizon 2024. Ce taux devra alors être calculé sur la seule base des personnes en situation de handicap, sans inclure les autres publics prioritaires.

En 2020, chaque mesure énoncée par le plan a fait l'objet d'une concertation avec les parties prenantes en matière de recrutement⁽¹⁾, de sensibilisation au handicap et de maintien dans l'emploi par l'échange de bonnes pratiques. Cette concertation a eu lieu en interne, entre le réseau handicap et celui de l'action sociale, ainsi qu'en interministériel, avec les homologues de la fonction publique de l'État en charge de la prise en compte du handicap et la DGAFP. Les échanges ont porté sur les modalités d'application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et plus particulièrement sur la titularisation des apprentis en situation de handicap, la portabilité des équipements des BOE effectuant une mobilité interministérielle et le détachement dans un corps supérieur.

Sur la période 2019-2021, 5,6 M€ abondent le plan, provenant pour 50 % du Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et complétés par 50 % de crédits ministériels.

(1) Sur ce sujet, la concertation a mobilisé le service des ressources humaines civiles (SRHC), Défense mobilité et les cellules d'aide aux blessés.

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

En effectifs physiques

		CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
BOE EN SITUATION DE HANDICAP						
TITULAIRES	FEMMES	64	182	830	-	1076
	HOMMES	68	266	534	-	868
	S/TOTAL	132	448	1 364	-	1 944
NON TITULAIRES	FEMMES	23	24	69	-	116
	HOMMES	13	20	43	-	76
	S/TOTAL	36	44	112	-	192
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	-	-	-	77	77
	HOMMES	-	-	-	384	384
	S/TOTAL	-	-	-	461	461
S/TOTAL	168	492	1 476	461	2 597	
BOE HORS SITUATION DE HANDICAP						
TITULAIRES	FEMMES	11	86	287	-	384
	HOMMES	73	461	532	-	1066
	S/TOTAL	84	547	819	-	1 450
NON TITULAIRES	FEMMES	0	0	0	-	0
	HOMMES	1	0	0	-	1
	S/TOTAL	1	0	0	-	1
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	-	-	-	0	0
	HOMMES	-	-	-	2	2
	S/TOTAL	-	-	-	2	2
S/TOTAL	85	547	819	2	1 453	
TOTAL BOE						
TITULAIRES	FEMMES	75	268	1 117	-	1 460
	HOMMES	141	727	1 066	-	1 934
	S/TOTAL	216	995	2 183	-	3 394
NON TITULAIRES	FEMMES	23	24	69	-	116
	HOMMES	14	20	43	-	77
	S/TOTAL	37	44	112	-	193
OUVRIERS DE L'ÉTAT	FEMMES	-	-	-	77	77
	HOMMES	-	-	-	386	386
	S/TOTAL	-	-	-	463	463
TOTAL	253	1 039	2 295	463	4 050	

Source : DRHMD/MIXITÉ/DNH.

Champ : ensemble du personnel civil bénéficiaire de l'obligation d'emploi, hors DGSE, au 1^{er} janvier 2020.Lecture : au 1^{er} janvier 2020, 64 femmes de catégorie A ou de niveau I, étaient comptabilisées au titre de BOE en situation de handicap au ministère des armées.

En 2019, 4 238 BOE étaient recensés.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En effectifs physiques

CORPS OU TYPE DE CONTRAT	BOE EN SITUATION DE HANDICAP			BOE HORS SITUATION DE HANDICAP			TOTAL BOE			
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
ATTACHÉ	31	18	49	6	10	16	37	28	65	
IEF	12	44	56	4	60	64	16	104	120	
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF	149	93	242	58	123	181	207	216	423	
TITULAIRES TSEF	29	172	201	28	338	366	57	510	567	
ADJOINT ADMINISTRATIF	684	234	918	255	295	550	939	529	1468	
ATMD	105	295	400	31	235	266	136	530	666	
AUTRES CORPS	66	12	78	2	5	7	68	17	85	
S/TOTAL	1076	868	1944	384	1066	1450	1460	1934	3394	
NON TITULAIRES	84-16 CDI (HORS ICT-TCT)	22	10	32	0	0	0	22	10	32
	CDD	72	55	127	0	0	0	72	55	127
	D 49	1	0	1	0	0	0	1	0	1
	ICT	8	5	13	0	1	1	8	6	14
	TCT	0	1	1	0	0	0	0	1	1
	APPRENTIS	13	5	18	0	0	0	13	5	18
S/TOTAL	116	76	192	0	1	1	116	77	193	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	65	283	348	0	1	1	65	284	349
	CHEFS D'ÉQUIPE	10	77	87	0	0	0	10	77	87
	TSO	2	24	26	0	1	1	2	25	27
S/TOTAL	77	384	461	0	2	2	77	386	463	
TOTAL	1269	1328	2597	384	1069	1453	1653	2397	4050	

Source : DRHMD/MIXITÉ/DNH.

Champ : ensemble du personnel civil bénéficiaire de l'obligation d'emploi, hors DGSE, au 1^{er} janvier 2020.Lecture : au 1^{er} janvier 2020, 31 femmes titulaires du corps des attachés d'administration de l'État, en situation de handicap, sont comptabilisées au titre de l'obligation d'emploi au ministère des armées.

En 2019, 4238 BOE étaient recensés.

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

Le ministère des armées recense, en 2020, 7 %⁽³⁾ de BOE. À ce jour, ce taux intègre les personnes en et hors situation de handicap.

(3) Conformément au mode de calcul communiqué par le FIPHFP dans le cadre de la déclaration d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH), le décompte des effectifs intègre désormais l'application d'une majoration aux BOE de 50 ans et plus (1 agent comptant pour 1,5 unité). À ce titre, les 4050 BOE recensés comptent pour 4236 unités, une fois la majoration appliquée.

Répartition des recrutements du personnel en situation de handicap en 2020, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		CAT. A/Niv. I	CAT. B/Niv. II	CAT. C/Niv. III	TOTAL
TITULAIRES*	FEMMES	1	0	0	1
	HOMMES	0	3	0	3
NON TITULAIRES**	FEMMES	3	7	32	42
	HOMMES	2	12	24	38
TOTAL		6	22	56	84

Source: DRHMD/MIXITÉ/DNH.

Champ: ensemble des recrutements du personnel en situation de handicap, hors DGSE, en 2020.

Lecture: en 2020, 1 femme titulaire de catégorie A a été recrutée.

* Agents recrutés au titre de concours externes.

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

NB: aucun ouvrier de l'État en situation de handicap n'a été recruté en 2020.

En 2020, parmi les 84 personnes en situation de handicap recrutées, 76 l'ont été via l'article 27 de la loi 84-16, 4 par voie de concours et 4 à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve



© Anthony Jeuland / Armée de l'air / Défense

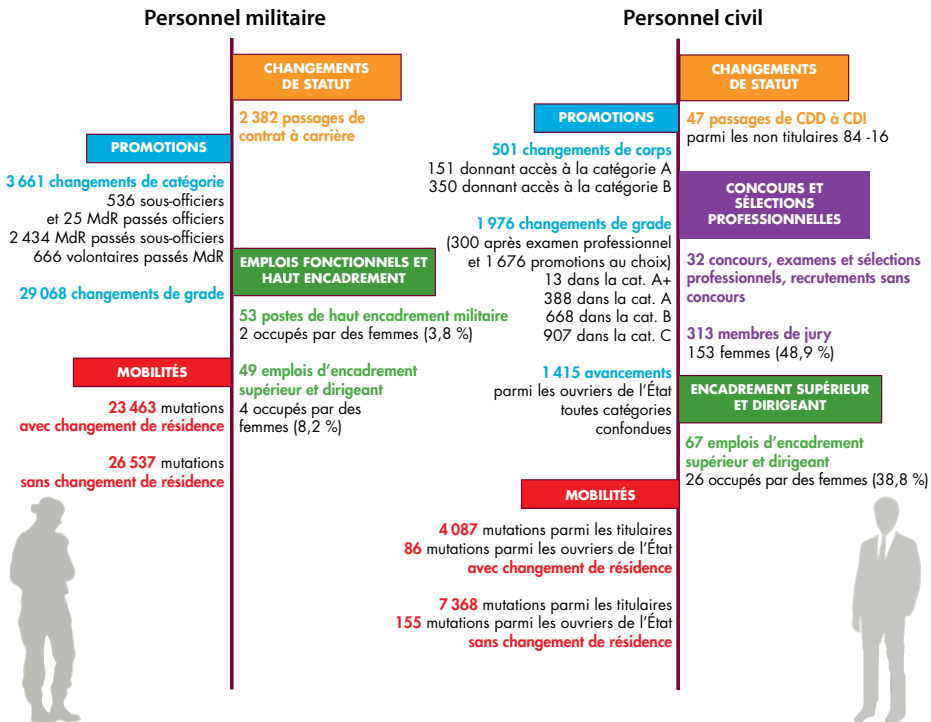
Chapitre 4

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le personnel militaire et civil du ministère des armées s'inscrit dans un parcours professionnel qui le conduit à occuper plusieurs postes, à changer de famille professionnelle, à se former, à exercer des responsabilités et à s'élever dans la hiérarchie. Ce chapitre présente notamment les volumes d'agents ayant bénéficié d'une promotion ou d'une évolution statutaire au cours de l'année 2020. Pour chaque statut, les opportunités offertes, tant en matière de parcours, de promotions que de mobilités, font l'objet d'un développement.

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

L'essentiel



Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.1 — LES PROMOTIONS ET LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

4.1.1 — Les changements de statut

4.1.1.1 — Le personnel militaire

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	TOTAL	%
TERRE	55	1 097	1 152	48,4
FEMMES	12	154	166	
HOMMES	43	943	986	
MARINE	22	615	637	26,8
FEMMES	5	91	96	
HOMMES	17	524	541	
AIR ET ESPACE	29	453	482	20,2
FEMMES	5	96	101	
HOMMES	24	357	381	
GENDARMERIE*	1	14	15	0,6
FEMMES	1	5	6	
HOMMES	0	9	9	
SSA	0	83	83	3,5
FEMMES	0	68	68	
HOMMES	0	15	15	
SEA	0	5	5	0,2
FEMMES	0	0	0	
HOMMES	0	5	5	
SCA	1	0	1	0,0
FEMMES	0	0	0	
HOMMES	1	0	1	
SID	7	0	7	0,3
FEMMES	3	0	3	
HOMMES	4	0	4	
TOTAL	115	2 267	2 382	100,0
FEMMES	26	414	440	
HOMMES	89	1 853	1 942	
%	4,8	95,2	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées sous contrat passé de carrière en 2020.

Lecture : en 2020, 12 femmes officiers de l'armée de terre sous contrat sont passées de carrière.

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

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

En 2019, 2 615 militaires sous contrat étaient passés de carrière.

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

Répartition du personnel civil non titulaire relevant de la loi n° 84-16 en CDD ayant bénéficié d'un CDI, par niveau, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL	%
TERRE	0	2	0	2	4,3
FEMMES	0	1	0	1	
HOMMES	0	1	0	1	
MARINE	0	1	0	1	2,1
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	0	1	0	1	
SSA	10	1	0	11	23,4
FEMMES	6	0	0	6	
HOMMES	4	1	0	5	
DIRISI	1	0	0	1	2,1
FEMMES	0	0	0	0	
HOMMES	1	0	0	1	
SCA	0	0	1	1	2,1
FEMMES	0	0	1	1	
HOMMES	0	0	0	0	
EMA	1	0	0	1	2,1
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	0	0	0	0	
SGA	10	1	2	13	27,7
FEMMES	8	0	0	8	
HOMMES	2	1	2	5	
AUTRES SERVICES EMPLOYEURS*	15	2	0	17	36,2
FEMMES	8	0	0	8	
HOMMES	7	2	0	9	
TOTAL	37	7	3	47	100,0
FEMMES	23	1	1	25	
HOMMES	14	6	2	22	
%	78,7	14,9	6,4	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 passé en CDI en 2020.

Lecture : en 2020, 1 femme non titulaire de niveau II employée par l'armée de terre en CDD est passée en CDI.

* DRM, DRSD, DGNUM, DGRIS, SDC, DGSE et DICoD.

NB : aucun agent non titulaire relevant de la loi n° 84-16 affecté au sein de l'armée de l'air et de l'espace, du SEA, du SIMu et de la DGA n'a bénéficié d'un CDI en 2020.

En 2019, 31 non titulaires relevant de la loi n° 84-16 en CDD étaient passés en CDI.

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

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.1.2 – Les changements de catégorie

4.1.2.1 – Le personnel militaire

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

En effectifs physiques

	DE S/OFF À OFF.	DE MDR À OFF.	DE MDR À S/OFF	DE VOL. À MDR	TOTAL	%
TERRE	352	23	1 599	597	2 571	70,2
FEMMES	32	3	204	23	262	
HOMMES	320	20	1 395	574	2 309	
MARINE	83	1	676	3	763	20,8
FEMMES	13	0	111	1	125	
HOMMES	70	1	565	2	638	
AIR ET ESPACE	86	1	151	66	304	8,3
FEMMES	19	0	56	47	122	
HOMMES	67	1	95	19	182	
GENDARMERIE*	4	0	0	0	4	0,1
FEMMES	1	0	0	0	1	
HOMMES	3	0	0	0	3	
SSA**	8	0	1	0	9	0,3
FEMMES	4	0	1	0	5	
HOMMES	4	0	0	0	4	
SEA	1	0	7	0	8	0,2
FEMMES	0	0	1	0	1	
HOMMES	1	0	6	0	7	
APM	2	0	0	0	2	0,1
FEMMES	1	0	0	0	1	
HOMMES	1	0	0	0	1	
TOTAL	536	25	2 434	666	3 661	100,0
FEMMES	70	3	373	71	517	
HOMMES	466	22	2 061	595	3 144	
%	14,6	0,7	66,5	18,2	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEa du ministère des armées ayant connu un changement de catégorie en 2020, hors première affectation ou sortie d'école.

Lecture : en 2020, 32 femmes sous-officiers de l'armée de terre ont intégré la catégorie des officiers.

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

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

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

En 2019, 4 387 militaires avaient connu un changement de catégorie.

4.1.2.2 – Le personnel civil

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

En effectifs physiques

	AGENTS BÉNÉFICIAIRE D'UN CHANGEMENT DE CORPS	TOTAL DES CONDITIONNANTS	% DE PROMUS
DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE A	151	6 536	2,3
<i>FEMMES</i>	77	3 602	2,1
<i>HOMMES</i>	74	2 934	2,5
DONNANT ACCÈS À LA CATÉGORIE B	350	21 891	1,6
<i>FEMMES</i>	173	11 729	1,5
<i>HOMMES</i>	177	10 162	1,7

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant bénéficié d'un changement de corps au titre de l'année 2020, hors concours.

Lecture : en 2020, 77 femmes sur 3 602 conditionnantes ont bénéficié d'un changement de corps leur permettant d'accéder à la catégorie A.

Au total, 501 agents ont bénéficié d'un changement de corps en 2020 (hors concours).

Aucune mobilité entrante ou sortante n'a eu lieu à l'occasion d'un changement de corps.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.1.3 — Les changements de grade

4.1.3.1 — Le personnel militaire

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	2 431	4 732	9 330	0	16 493	56,7
FEMMES	292	584	867	0	1 743	
HOMMES	2 139	4 148	8 463	0	14 750	
MARINE	702	3 570	2 443	0	6 715	23,1
FEMMES	99	510	393	0	1 002	
HOMMES	603	3 060	2 050	0	5 713	
AIR ET ESPACE	855	2 429	974	173	4 431	15,2
FEMMES	181	544	308	87	1 120	
HOMMES	674	1 885	666	86	3 311	
GENDARMERIE*	23	286	0	134	443	1,5
FEMMES	3	30	0	47	80	
HOMMES	20	256	0	87	363	
SSA	223	115	0	24	362	1,3
FEMMES	104	91	0	14	209	
HOMMES	119	24	0	10	153	
SEA	14	40	93	0	147	0,5
FEMMES	3	6	14	0	23	
HOMMES	11	34	79	0	124	
DGA	262	0	0	0	262	0,9
FEMMES	30	0	0	0	30	
HOMMES	232	0	0	0	232	
SCA	168	0	0	0	168	0,6
FEMMES	61	0	0	0	61	
HOMMES	107	0	0	0	107	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	45	2	0	0	47	0,2
FEMMES	10	2	0	0	12	
HOMMES	35	0	0	0	35	
TOTAL	4 723	11 174	12 840	331	29 068	100,0
FEMMES	783	1 767	1 582	148	4 280	
HOMMES	3 940	9 407	11 258	183	24 788	
%	16,3	38,4	44,2	1,1	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées ayant connu un changement de grade en 2020, hors première affectation ou sortie d'école.

Lecture : en 2020, 292 femmes officiers de l'armée de terre ont connu un changement de grade au sein de leur catégorie.

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

** APM, CGA et SID.

En 2019, 28 683 militaires avaient connu un changement de grade.

4.1.3.2 — Le personnel civil

Les titulaires

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

En effectifs physiques

	CHANGEMENT DE GRADE		TOTAL DES AVANCEMENTS	TOTAL DES CONDITIONNANTS	% DE PROMUS
	EXAMEN PROFESSIONNEL	CHOIX			
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE A+	-	13	13	53	24,5
FEMMES	-	7	7	18	38,9
HOMMES	-	6	6	35	17,1
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE A (HORS CAT. A+)	36	352	388	3595	10,8
FEMMES	14	147	161	1545	10,4
HOMMES	22	205	227	2050	11,1
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE B	264	404	668	6633	10,1
FEMMES	123	137	260	2542	10,2
HOMMES	141	267	408	4091	10,0
À L'INTÉRIEUR DE LA CATÉGORIE C	-	907	907	10763	8,4
FEMMES	-	598	598	6136	9,7
HOMMES	-	309	309	4627	6,7

Source: DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant connu un changement de grade en 2020.

Lecture: en 2020, 7 femmes de catégorie A+ ont bénéficié d'un changement de grade au choix sur 18 conditionnantes.

Au total, 1 976 agents ont bénéficié d'un changement de grade.

Aucun promu n'a bénéficié d'une mobilité entrante ou sortante au ministère.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Les ouvriers de l'État

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

En effectifs physiques

	APRÈS ESSAIS	AU CHOIX	MESURES PARTICULIÈRES EN FAVEUR DES OUVRIERS ANCIENS	TOTAL	%
OUVRIERS	675	420	27	1 122	79,3
FEMMES	65	104	3	172	
HOMMES	610	316	24	950	
CHEFS D'ÉQUIPE	74	97	1	172	12,2
FEMMES	3	6	0	9	
HOMMES	71	91	1	163	
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	10	99	12	121	8,5
FEMMES	3	13	2	18	
HOMMES	7	86	10	103	
TOTAL	759	616	40	1 415	100,0
FEMMES	71	123	5	199	14,1
HOMMES	688	493	35	1 216	85,9
%	53,7	43,5	2,8	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées ayant connu un avancement en 2020.

Lecture : en 2020, parmi les ouvriers, 65 femmes ont bénéficié d'un avancement après essai.

En 2019, 1 468 ouvriers de l'État avaient connu un avancement.

4.1.4 — La durée moyenne entre deux promotions

4.1.4.1 — Le personnel militaire

Durée moyenne entre deux changements de grade pour le personnel militaire ayant connu un avancement, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En années

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES
TERRE	7,2	5,7	2,8	-
FEMMES	7,7	5,7	2,8	-
HOMMES	7,1	5,7	2,8	-
MARINE	6,6	5,3	2,0	-
FEMMES	6,8	5,2	1,9	-
HOMMES	6,6	5,3	2,0	-
AIR ET ESPACE	3,7	6,2	2,4	0,4
FEMMES	2,9	6,2	2,4	0,4
HOMMES	3,9	6,2	2,4	0,4
GENDARMERIE*	5,8	8,4	-	1,4
FEMMES	6,0	8,6	-	1,4
HOMMES	5,8	8,4	-	1,4
SSA	5,9	11,6	-	0,9
FEMMES	5,4	11,7	-	1,0
HOMMES	6,4	11,2	-	0,8
SEA	4,9	6,0	2,4	-
FEMMES	4,6	5,1	2,0	-
HOMMES	5,0	6,1	2,5	-
DGA	8,0	-	-	-
FEMMES	8,0	-	-	-
HOMMES	8,0	-	-	-
SCA	6,8	-	-	-
FEMMES	6,7	-	-	-
HOMMES	6,9	-	-	-
APM	NS	NS	-	-
FEMMES	NS	NS	-	-
HOMMES	NS	NS	-	-
CGA	NS	-	-	-
FEMMES	NS	-	-	-
HOMMES	NS	-	-	-
SID	7,3	-	-	-
FEMMES	6,6	-	-	-
HOMMES	7,5	-	-	-

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant bénéficié d'un changement de grade en 2020. Lecture : en 2020, les femmes officiers de l'armée de terre ont mis en moyenne 7,7 ans (soit 7 ans et 8 mois) pour passer au grade supérieur.

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

NS : non significatif.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.1.4.2 – Le personnel civil titulaire

Durée moyenne entre deux changements de grade pour le personnel civil titulaire ayant connu un avancement, par catégorie et par sexe

En années

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A	12,0	11,0	11,3
CAT. B	7,3	8,0	7,7
CAT. C	15,0	12,7	14,3
ENSEMBLE	13,5	12,5	12,5

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant bénéficié d'un changement de grade en 2020.

Lecture : les femmes titulaires de catégorie A ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2020 au sein du même corps ont mis 12,0 ans en moyenne pour changer de grade.

En 2019, la durée moyenne entre deux changements de grade pour le personnel civil était de 12,9 ans.

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

4.2.1 — Les candidats

4.2.1.1 — Le personnel militaire

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

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CANDIDATS INSCRITS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS		DÉFINITIVEMENT ADMIS		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
TERRE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	351	1 669	342	1 626	111	698	18	159	14	163
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	123	937	117	907	69	535	32	265	30	265
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	26	253	26	253	16	164	3	77	3	77
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR ÉPREUVE	25	104	25	102	12	50	4	27	4	27
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR TITRE	25	83	SO	SO	SO	SO	6	43	6	43
	CONCOURS DIPLÔME MILITAIRE SUPÉRIEUR	6	111	6	111	SO	SO	4	90	4	90
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	89	575	84	518	67	391	39	277	39	277
MARINE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	355	1 536	232	1 019	SO	SO	12	68	11	69
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	16	55	15	49	10	29	4	16	4	16
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	14	139	12	137	6	67	3	32	3	32
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	15	158	14	149	7	90	2	47	2	47
AIR ET ESPACE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS*	606	2 294	418	1 914	19	29	16	66	16	74
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	68	287	47	169	32	153	23	101	21	102
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	28	146	27	132	16	76	8	41	8	41
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	17	170	15	164	14	114	7	75	7	75

* En raison de la crise sanitaire, il n'y a pas eu de liste d'admissibilité pour le concours des classes préparatoires aux grandes écoles mais une admission directe.

SO: sans objet.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CANDIDATS INSCRITS		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS		DÉFINITIVEMENT ADMIS		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
SCA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	155	149	130	149	55	51	12	25	12	25
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	7	13	6	13	6	12	5	3	5	3
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	23	43	23	43	11	27	4	16	4	16
SSA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	1 429	683	866	455	118	159	78	62	78	61
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (MITHA)	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5
SEA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	2	7	2	7	2	7	0	4	0	3
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	14	39	14	39	9	29	0	5	0	5
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	0	8	0	8	0	4	0	4	0	4
APM	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1
CGA	CONCOURS DU CGA	2	7	2	7	1	4	1	2	1	2
SID	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	42	127	42	127	13	52	3	9	3	9
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	4	21	4	21	3	13	3	0	3	0

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

Champ : ensemble des candidats à un concours, un examen professionnel ou une sélection professionnelle militaire organisé par le ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 155 femmes se sont inscrites à un concours d'officiers par recrutement direct du SCA.

4.2.1.2 — Le personnel civil

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

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CAT.	GRADE	CANDIDATS INSCRITS*		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS	
			F	H	F	H	F	H	F	H
CONCOURS	CAT. A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL (INTERNE)	8	2	8	1	SO	SO	6	1
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL (INTERNE)	9	0	8	0	SO	SO	3	0
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL (EXTERNE)	70	2	49	2	SO	SO	21	1
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS (INTERNE)	227	599	174	490	9	33	9	31
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS (EXTERNE)	179	341	SO	SO	76	146	30	50
		CADRE DE SANTÉ PARAMÉDICAL CIVIL (INTERNE)	1	0	SO	SO	0	0	0	0
		CORPS DES PERSONNELS CIVILS DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUES	25	7	11	3	SO	SO	9	2
		INFIRMIER DE LA DÉFENSE	5	3	4	2	SO	SO	3	0
		INFIRMIER CIVIL EN SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉ 1 ^{ER} GRADE (1 ^{RE} SESSION)	23	2	19	1	SO	SO	14	1
		INFIRMIER CIVIL EN SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉ 1 ^{ER} GRADE (2 ^E SESSION)	27	6	18	1	SO	SO	16	1
		INFIRMIER CIVIL EN SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉ 2 ^E GRADE	2	0	2	0	SO	SO	2	0
	CAT. B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF (INTERNE)	1294	272	966	192	339	47	43	2
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 ^E CLASSE (INTERNE)	117	233	87	177	19	45	11	36
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 ^E CLASSE (EXTERNE)	91	223	91	223	73	164	26	65
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 ^E CLASSE (INTERNE)	76	275	64	216	11	33	2	20
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 ^E CLASSE (EXTERNE)	72	233	72	233	21	90	7	24
		TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL	13	7	13	6	SO	SO	3	0

* Uniquement les candidats éligibles.

SO: sans objet.

...

TYPE DE SÉLECTION	CAT.	GRADE	CANDIDATS INSCRITS*		PRÉSENTS		ADMISSIBLES		ADMIS	
			F	H	F	H	F	H	F	H
CONCOURS	CAT. C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE (INTERNE)	81	207	51	136	23	92	7	34
		AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE (EXTERNE)	163	291	102	202	69	137	23	63
		AIDE-SOIGNANT CIVIL	62	6	SO	SO	44	5	16	3
EXAMENS PROFESSIONNELS	CAT. A	ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	118	98	SO	SO	101	85	14	22
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	653	275	553	246	145	46	36	9
	CAT. B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	400	170	366	160	90	37	32	21
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	430	237	404	219	SO	SO	70	38
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1 801	384	1 801	384	310	100	63	22
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 1 ^{RE} CLASSE	106	559	98	515	32	70	14	33
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 ^E CLASSE	53	360	52	343	25	101	12	44		
SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	CAT. A	FORMATION CADRE DE SANTÉ	3	1	3	1	SO	SO	1	1
		FORMATION INFIRMIER	25	5	23	4	13	2	7	0
	CAT. C	FORMATION AIDE-SOIGNANT	2	0	2	0	SO	SO	1	0
RECRUTEMENTS SANS CONCOURS	CAT. B	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 ^E CLASSE À TITRE EXPÉRIMENTAL	14	77	SO	SO	12	67	8	36
	CAT. C	AGENT TECHNIQUE	284	393	SO	SO	284	393	58	53

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des candidats aux concours, examens professionnels et sélections professionnelles organisés par le ministère des armées en 2020, ouverts au personnel civil du ministère des armées et aux agents extérieurs.

Lecture : en 2020, 81 femmes ont été candidates au concours d'agent technique principal de 2^e classe (interne).

* Uniquement les candidats éligibles.

SO : sans objet.

4.2.2 — La composition des jurys

4.2.2.1 — Le personnel militaire

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

En effectifs physiques

	TYPE DE SÉLECTION	MEMBRES DE JURYS*			PRÉSIDENTS DE JURYS	
		FEMMES	HOMMES	TAUX DE FÉMINISATION (%)	FEMMES	HOMMES
TERRE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	4	8	33,3	1	3
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	17	110	13,4	1	5
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	3	26	10,3	0	1
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR ÉPREUVE	4	18	18,2	0	1
	CONCOURS DIPLÔME TECHNIQUE SUR TITRE	0	4	0,0	0	1
	CONCOURS DIPLÔME MILITAIRE SUPÉRIEUR	1	7	12,5	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	17	139	10,9	1	0
MARINE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	3	13	18,8	1	0
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	3	16	15,8	1	0
	CONCOURS D'ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	1	3	25,0	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	1	2	33,3	0	1
AIR ET ESPACE	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	3	11	21,4	0	4
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	7	16	30,4	0	4
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	6	18	25,0	0	3
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	3	21	12,5	0	2
SCA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	10	13	43,5	0	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	2	8	20,0	0	1
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	5	14	26,3	0	1

* Titulaires seulement, y compris les présidents.

...

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	MEMBRES DE JURY*			PRÉSIDENTS DE JURYS		
	FEMMES	HOMMES	Taux de féminisation (%)	FEMMES	HOMMES	
SSA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	13	32	28,9	1	3
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS (MITHA)	1	3	25,0	0	1
SEA	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	0	3	0,0	0	1
	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	1	1	50,0	0	1
	ÉPREUVE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE (ESP)	1	3	25,0	0	1
APM	RECRUTEMENTS INTERNES D'OFFICIERS	2	2	50,0	1	0
CGA	CONCOURS DU CGA	1	5	16,7	1	0
SID	RECRUTEMENTS DIRECTS D'OFFICIERS	2	6	25,0	0	1
	CONCOURS ADMISSION ÉCOLE DE GUERRE (EDG - EMS 2)	1	3	25,0	0	1

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

Champ : ensemble des membres de jurys de concours, d'examen professionnels ou de sélections professionnelles militaires (y compris présidents) en 2020.

Lecture : en 2020, 13 femmes sont membres du jury du concours pour le recrutement direct d'officiers du SSA.

* Titulaires seulement, y compris les présidents.

4.2.2.2 – Le personnel civil

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

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CAT.	GRADE	MEMBRES DES JURYS*			PRÉSIDENTS DES JURYS	
			FEMMES	HOMMES	TAUX DE FÉMINISATION (%)	FEMMES	HOMMES
CONCOURS	CAT. A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL (INTERNE)	2	2	50,0	0	1
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL (INTERNE)	5	4	55,6	0	1
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL (EXTERNE)					
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS (INTERNE)	9	7	56,3	1	0
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS (EXTERNE)					
		CADRE DE SANTÉ PARAMÉDICAL CIVIL (INTERNE)	2	2	50,0	0	1
		CORPS DES PERSONNELS CIVILS DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUES	2	2	50,0	0	1
		INFIRMIER DE LA DÉFENSE	2	2	50,0	1	0
		INFIRMIER CIVIL EN SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS DE 1 ^{ER} GRADE (1 ^{RE} SESSION)	2	2	50,0	0	1
		INFIRMIER CIVIL EN SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS DE 1 ^{ER} GRADE (2 ^E SESSION)	2	2	50,0	1	0
	INFIRMIER CIVIL EN SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS DE 2 ^E GRADE	2	2	50,0	1	0	
	CAT. B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF (INTERNE)	23	19	54,8	3	0
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 ^E CLASSE (INTERNE)	7	8	46,7	0	1
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 ^E CLASSE (EXTERNE)					
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 ^E CLASSE (INTERNE)	6	8	42,9	1	0
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 ^E CLASSE (EXTERNE)					
TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL		5	6	45,5	2	0	

* Y compris les présidents de jurys.

...

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

En effectifs physiques

TYPE DE SÉLECTION	CAT.	GRADE	MEMBRES DES JURYS*			PRÉSIDENTS DES JURYS	
			FEMMES	HOMMES	TAUX DE FÉMINISATION (%)	FEMMES	HOMMES
CONCOURS	CAT. C	AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL 2 ^e CLASSE (INTERNE)	20	23	46,5	3	3
		AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL 2 ^e CLASSE (EXTERNE)					
		AIDE-SOIGNANT CIVIL	4	6	40,0	1	1
EXAMENS PROFESSIONNELS	CAT. A	ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	7	9	43,8	0	1
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	9	10	47,4	0	1
	CAT. B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	4	4	50,0	1	0
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	4	4	50,0	1	0
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	9	10	47,4	0	1
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 1 ^{re} CLASSE	4	4	50,0	0	1
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 ^e CLASSE	4	5	44,4	0	1
SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	CAT. A	FORMATION CADRE DE SANTÉ	2	3	40,0	0	1
		FORMATION INFIRMIER	2	2	50,0	1	0
	CAT. C	FORMATION AIDE-SOIGNANT	2	2	50,0	1	0
RECRUTEMENTS SANS CONCOURS	CAT. B	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 ^e CLASSE À TITRE EXPÉRIMENTAL	6	6	50,0	1	1
	CAT. C	AGENT TECHNIQUE	7	6	53,8	2	1

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des membres de jurys de concours, d'examen professionnels ou de sélections professionnelles (y compris les présidents) en 2020.

Lecture : en 2020, 20 femmes ont été membres du jury du concours d'agent technique principal 2^e classe (interne).

* Y compris les présidents de jurys.

4.3 — LES EMPLOIS DE HAUTE RESPONSABILITÉ ET LES EMPLOIS FONCTIONNELS

4.3.1 — Le haut encadrement militaire

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

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CHEF D'ÉTAT-MAJOR	0	4	4
MAJOR GÉNÉRAL	0	4	4
SOUS-CHEF D'ÉTAT-MAJOR	0	12	12
CHEF DE DIVISION EMA	0	15	15
INSPECTEUR DES ARMÉES/ INSPECTEUR GÉNÉRAL DES ARMÉES	0	7	7
CHEF DU CONTRÔLE GÉNÉRAL DES ARMÉES	0	1	1
AUTRES	2	8	10
TOTAL	2	51	53

Source: BOGX.

Champ: ensemble du personnel militaire occupant un emploi de haut encadrement militaire, y compris hors PME A du ministère des armées, en décembre 2020.

Lecture: en décembre 2020, 4 hommes sont chefs d'état-major.

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

Le taux de féminisation des officiers généraux en activité (y compris hors PME A) est passé de 4,8 % en 2014 à 9,1 % en 2020. Cette évolution devrait se poursuivre dans les années à venir, portant ce taux de féminisation à 10 % en 2022 et permettant le doublement de la part des femmes parmi les officiers généraux en 2025, comme le précise l'article 3.1.3.1 du Rapport annexé de la loi de programmation militaire 2019-2025. À l'horizon 2030, le taux de féminisation des officiers généraux devrait avoir convergé avec celui des femmes militaires au sein du ministère des armées, soit environ 16 %.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

4.3.2 – Le contrôle général des armées

Fin 2020, ce corps se compose de 71 contrôleurs en activité ⁽²⁾. La majorité de ces contrôleurs sont employés dans le cadre de la mission d'assistance du CGA à la ministre des armées. Toutefois, à l'instar des inspections générales des autres ministères, un certain nombre de contrôleurs sont employés dans l'administration du ministère, voire d'autres ministères.

Corps de seconde partie de carrière, sa composition évolue au rythme des recrutements, qui, depuis dix ans, est de l'ordre de deux par an. Au titre de l'année 2020, le CGA compte trois recrutements par concours (deux hommes et une femme). Les transformations s'opèrent donc lentement. Toutefois la féminisation du corps s'accélère depuis quelques années avec l'accession croissante d'officiers féminins aux grades d'officiers supérieurs et brevetés. En 1985 est nommée la première femme contrôleur des armées.

Jusqu'en 2008, le flux de recrutements féminins a été limité. Depuis, 33 % des recrutés sont des femmes. À partir de 2016, le pourcentage atteint près de 40 %. Fin 2020, le corps militaire du CGA compte onze femmes.

Il n'existe aucune disparité en matière de rémunération. Toutes les fonctions sont ouvertes aux femmes contrôleurs des armées. Parmi les postes emblématiques, relevons le poste de secrétaire général du CSFM confié à une femme contrôleur des armées de 2001 à 2004, des postes de conseiller au cabinet du ministre des armées ainsi que de directeur d'administration centrale, occupés par des femmes. Au sein même du CGA, il convient également de citer les postes de chef de groupe, chef de pôle, de commissaire du gouvernement ou de responsable des relations avec la Cour des comptes.

Depuis 2019, une femme contrôleur général des armées est présidente du jury du concours de recrutement du CGA. La place des femmes au sein du CGA s'accroît donc de manière continue. Leur champ d'action est identique à celui de leurs confrères masculins.

(2) Effectifs PMEA et hors PMEA (6 détachements + 1 congé pour convenances personnelles non rémunéré).

4.3.3 — L'encadrement supérieur et dirigeant (personnel militaire et civil)

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

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

En effectifs physiques

	MILITAIRES			CIVILS			TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TYPE D'EMPLOI N° 1									
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, DIRECTEUR GÉNÉRAL, DIRECTEUR D'ADMINISTRATION CENTRALE	3	26	29	6	2	8	9	28	37
S/TOTAL	3	26	29	6	2	8	9	28	37
TYPE D'EMPLOI N° 2									
CHEF DE SERVICE	0	8	8	3	9	12	3	17	20
SOUS-DIRECTEUR	0	7	7	10	16	26	10	23	33
DIRECTEUR DE PROJET/ EXPERT DE HAUT NIVEAU	1	4	5	5	11	16	6	15	21
INSPECTEUR CIVIL	0	0	0	2	3	5	2	3	5
S/TOTAL	1	19	20	20	39	59	21	58	79
TOTAL	4	45	49	26	41	67	30	86	116

Source : DRH-MD/DES.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil occupant un emploi d'encadrement supérieur et dirigeant en décembre 2020.
Lecture : en décembre 2020, 3 femmes militaires occupent un emploi de secrétaire général, directeur général ou directeur d'administration centrale.

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

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

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

En effectifs physiques

	MILITAIRES			CIVILS			TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TYPE D'EMPLOI N° 1									
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, DIRECTEUR GÉNÉRAL, DIRECTEUR D'ADMINISTRATION CENTRALE	1	1	2	1	0	1	2	1	3
S/TOTAL	1	1	2	1	0	1	2	1	3
TYPE D'EMPLOI N° 2									
CHEF DE SERVICE	0	3	3	0	1	1	0	4	4
SOUS-DIRECTEUR	0	1	1	2	2	4	2	3	5
DIRECTEUR DE PROJET/ EXPERT DE HAUT NIVEAU	0	3	3	2	6	8	2	9	11
INSPECTEUR CIVIL	0	0	0	1	0	1	1	0	1
S/TOTAL	0	7	7	5	9	14	5	16	21
TOTAL	1	8	9	6	9	15	7	17	24

Source : DRHMD/DES.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil ayant été nommé pour la première fois sur un emploi d'encadrement supérieur et dirigeant, au cours de l'année 2020 (y compris en établissement public).

Lecture : en 2020, 1 femme civile a été nommée pour la première fois sur un emploi de secrétaire général, directeur général ou directeur d'administration centrale.

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

En effectifs physiques

	MILITAIRES			CIVILS			TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TYPE D'EMPLOI N° 1									
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, DIRECTEUR GÉNÉRAL, DIRECTEUR D'ADMINISTRATION CENTRALE	1	1	2	1	0	1	2	1	3
S/TOTAL	1	1	2	1	0	1	2	1	3
TYPE D'EMPLOI N° 2									
CHEF DE SERVICE	0	6	6	2	3	5	2	9	11
SOUS-DIRECTEUR	0	3	3	5	4	9	5	7	12
DIRECTEUR DE PROJET/ EXPERT DE HAUT NIVEAU	0	3	3	3	8	11	3	11	14
INSPECTEUR CIVIL	0	0	0	1	1	2	1	1	2
S/TOTAL	0	12	12	11	16	27	11	28	39
TOTAL	1	13	14	12	16	28	13	29	42

Source : DRH-MD/DES.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil ayant été nommé sur un emploi d'encadrement supérieur et dirigeant au cours de l'année 2020 (y compris en établissement public).

Lecture : en 2020, 1 femme civile a été nommée sur un emploi de secrétaire général, directeur général ou directeur d'administration centrale.

4.4 — LA MOBILITÉ

4.4.1 — Les mutations

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

L'autorité militaire met en œuvre la mobilité de son personnel. Le gestionnaire recueille les *desiderata* du militaire et prévoit sa mutation. La plupart du temps, les mobilités sont effectives en période estivale à l'occasion du plan annuel de mutation (PAM), qui vise à armer les postes (outre-mer et étranger, temps de commandements, etc.).

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

Les mutations avec changement de résidence (ACR)

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	2 497	4 089	2 870	9 456	40,3
FEMMES	219	664	332	1 215	
HOMMES	2 278	3 425	2 538	8 241	
MARINE	1 429	4 313	2 348	8 090	34,5
FEMMES	150	682	477	1 309	
HOMMES	1 279	3 631	1 871	6 781	
AIR ET ESPACE	1 112	2 255	314	3 681	15,7
FEMMES	181	553	125	859	
HOMMES	931	1 702	189	2 822	
GENDARMERIE*	69	414	245	728	3,1
FEMMES	9	92	87	188	
HOMMES	60	322	158	540	
SSA	371	311	0	682	2,9
FEMMES	169	197	0	366	
HOMMES	202	114	0	316	
SEA	48	37	46	131	0,5
FEMMES	9	8	8	25	
HOMMES	39	29	38	106	
DGA	170	0	0	170	0,7
FEMMES	25	0	0	25	
HOMMES	145	0	0	145	
SCA	413	0	0	413	1,8
FEMMES	146	0	0	146	
HOMMES	267	0	0	267	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	107	5	0	112	0,5
FEMMES	14	4	0	18	
HOMMES	93	1	0	94	
TOTAL	6 216	11 424	5 823	23 463	100,0
FEMMES	922	2 200	1 029	4 151	
HOMMES	5 294	9 224	4 794	19 312	
%	26,5	48,7	24,8	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées ayant connu une mutation ACR en 2020, hors sortie d'école.

Lecture : en 2020, 219 officiers féminins de l'armée de terre ont connu une mutation ACR.

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

** CGA, APM, SID.

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

Les mutations sans changement de résidence

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

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	1 076	2 392	5 502	8 970	33,8
FEMMES	120	427	656	1 203	
HOMMES	956	1 965	4 846	7 767	
MARINE	1 686	7 270	4 508	13 464	50,7
FEMMES	164	1 224	792	2 180	
HOMMES	1 522	6 046	3 716	11 284	
AIR ET ESPACE	1 700	1 156	299	3 155	11,9
FEMMES	259	313	168	740	
HOMMES	1 441	843	131	2 415	
GENDARMERIE*	47	157	8	212	0,8
FEMMES	6	53	3	62	
HOMMES	41	104	5	150	
SSA	161	112	0	273	1,0
FEMMES	82	70	0	152	
HOMMES	79	42	0	121	
SEA	6	1	2	9	0,0
FEMMES	1	1	1	3	
HOMMES	5	0	1	6	
DGA	170	0	0	170	0,7
FEMMES	31	0	0	31	
HOMMES	139	0	0	139	
SCA	250	0	0	250	1,0
FEMMES	90	0	0	90	
HOMMES	160	0	0	160	
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	33	1	0	34	0,1
FEMMES	7	0	0	7	
HOMMES	26	1	0	27	
TOTAL	5 129	11 089	10 319	26 537	100,0
FEMMES	760	2 088	1 620	4 468	
HOMMES	4 369	9 001	8 699	22 069	
%	19,3	41,8	38,9	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2020.

Lecture : en 2020, 120 officiers féminins de l'armée de terre ont connu une mutation sans changement de résidence.

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

** CGA, APM, SID.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

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

L'employeur et le service gestionnaire accompagnent la mobilité de l'agent en s'appuyant sur des dispositifs comme le site d'emploi commun aux trois fonctions publiques, Place de l'emploi public (PEP), la Bourse nationale des emplois (BNE, propre au ministère) et le réseau des « conseillers mobilité carrière » qui accompagnent les agents dans leurs transitions professionnelles.

Des périodes privilégiées de mobilité sont par ailleurs actuellement expérimentées pour les attachés principaux, conseillers d'administration de la défense et hors classe, à travers l'organisation de revues des postes et des compétences (RPC). Mises en œuvre depuis 2016, elles permettent de fluidifier l'ensemble du processus en recensant les souhaits de mobilité des agents et en les croisant avec les postes vacants adaptés à leur profil de compétences. Deux campagnes de RPC sont organisées chaque année au ministère des armées. L'année 2020, perturbée par la crise de la Covid-19, n'a permis la tenue que d'une seule campagne. Ainsi, en 2020, 13 mobilités d'attachés principaux, conseillers d'administration de la défense et hors classe ont été réalisées grâce à ce dispositif.

Les mutations avec changement de résidence (ACR)

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

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A+	10	9	19
	CAT. A (HORS CAT. A+)	277	424	701
	CAT. B	488	778	1 266
	CAT. C	1 219	882	2 101
	S/TOTAL	1 994	2 093	4 087
NON TITULAIRES	Niv. I	NC	NC	NC
	Niv. II	NC	NC	NC
	Niv. III	NC	NC	NC
	S/TOTAL	NC	NC	NC
OUVRIERS DE L'ÉTAT		10	76	86

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées ayant connu une mutation ACR en 2020, y compris mutations liées aux restructurations.

Lecture : en 2020, 10 femmes de catégorie A+ ont connu une mutation ACR.

NC : non communiqué. La bascule vers le nouveau SIRH Alliance NG ne permet pas de collecter les données pour les non titulaires en 2020.

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

Les mutations sans changement de résidence

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

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A+	25	28	53
	CAT. A (HORS CAT. A+)	497	760	1 257
	CAT. B	875	1 395	2 270
	CAT. C	2 185	1 583	3 768
	S/TOTAL	3 582	3 766	7 368
NON TITULAIRES	Niv. I	NC	NC	NC
	Niv. II	NC	NC	NC
	Niv. III	NC	NC	NC
	S/TOTAL	NC	NC	NC
OUVRIERS DE L'ÉTAT		18	137	155

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées ayant connu une mutation sans changement de résidence en 2020, y compris mutations liées aux restructurations.

Lecture : en 2020, 25 femmes de catégorie A+ ont connu une mutation sans changement de résidence.

NC : non communiqué. La bascule vers le nouveau SIRH Alliance NG ne permet pas de collecter les données pour les non titulaires en 2020.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

La mobilité statutaire du personnel civil

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

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
CAT. A+	7	13	20	20,8
CAT. A (HORS CAT. A+)	24	18	42	43,8
CAT. B	24	2	26	27,1
CAT. C	4	4	8	8,3
TOTAL	59	37	96	100,0
%	61,5	38,5	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées ayant connu une mobilité statutaire en 2020.

Lecture : en 2020, 7 femmes titulaires de catégorie A+ ont connu une mobilité statutaire.

En 2019, 138 titulaires avaient connu une mobilité statutaire.

La mobilité structurelle du personnel civil

Les données sur la mobilité structurelle du personnel civil ne sont pas disponibles pour l'année 2020, en raison de la bascule du SIRH vers le nouveau SI Alliance NG.

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

Nombre de postes publiés à la BNE et à la PEP par le ministère des armées

En nombre de postes

	BNE	PEP
CAT. A (DONT A+)/Niv. I	1 707	2 019
CAT. B/Niv. II	2 083	2 254
CAT. C/Niv. III	3 463	3 569
TOTAL	7 253	7 842

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des postes publiés à la BNE et à la PEP par le ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 1 707 postes de catégorie A (dont A+) ou de niveau I ont été publiés à la BNE.

En 2019, 4 925 postes avaient été publiés à la BNE et 4 942 à la PEP.

4.4.3 – Les outils de la gestion prévisionnelle des ressources humaines ministérielle

4.4.3.1 – Le référentiel des emplois ministériel, socle commun d'analyse des emplois et des compétences du ministère des armées

Le référentiel des emplois ministériel (REM) décrit, sous une sémantique commune et partagée, l'ensemble des emplois-types du ministère des armées et se substitue ainsi aux différents référentiels « métiers » utilisés auparavant par les armées, directions et services. Il répond à l'objectif d'harmonisation et de simplification de la description des emplois du ministère.

S'inscrivant dans le cadre de l'autorité fonctionnelle de la DRH-MD sur les acteurs de la fonction RH du ministère ⁽⁵⁾, cet outil constitue une brique essentielle de la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) ministérielle. Il permet une description qualitative et exhaustive des postes.

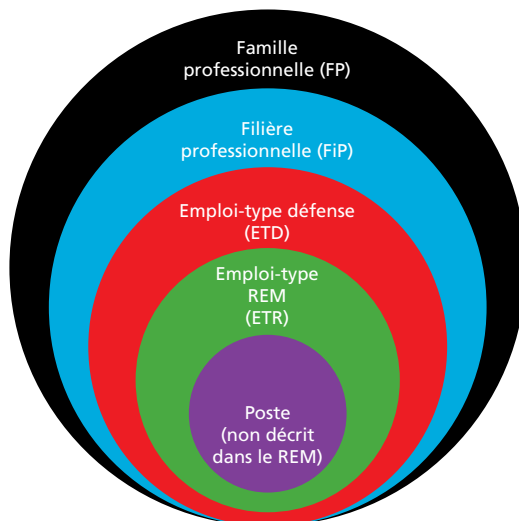
Le REM s'adapte, chaque année en tant que de besoin, pour prendre en compte les évolutions des métiers (emplois et compétences) du ministère au regard de son environnement et de sa transformation. Un travail conséquent d'intégration des emplois et compétences liés à la robotique, l'intelligence artificielle et la *data science* est ainsi engagé depuis 2019.

En leur proposant un langage commun, le REM permet aux gestionnaires de mieux répondre aux besoins identifiés et exprimés par les employeurs. Dans le contexte de mutation technologique permanente, il donne une vision globale des métiers en tension, en transformation ou en voie de disparition, sur laquelle les acteurs RH s'appuient pour anticiper leurs actions en matière de recrutement, de réorientation, de formation ou d'accompagnement du personnel, mais également en matière d'identification de leviers à mettre en œuvre pour générer ou fidéliser la ressource, tant en quantité qu'en qualité.

Le REM est d'ailleurs une ressource utile au personnel dans le cadre de son parcours professionnel. Il lui permet de situer son poste au sien de l'écosystème des métiers du ministère et au niveau interministériel, de mieux évaluer son niveau de compétences au regard de celles attendues pour occuper un poste et d'organiser ses mobilités pour construire et diversifier son parcours professionnel. L'enjeu du REM est également de favoriser la reconversion professionnelle du personnel militaire.

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

La structure du REM est composée de quatre niveaux imbriqués, comme l'indique le schéma synthétique ci-dessous :



REM 2022 (homologué en décembre 2020)

- **la famille professionnelle (FP)**, regroupe plusieurs filières professionnelles par proximité de compétences et de métiers. Le REM en compte 32 ;
- **la filière professionnelle (FiP)**, regroupe un ensemble d'emplois-types défense, homogènes par les activités et/ou par les compétences qu'ils décrivent. Une filière n'appartient qu'à une seule famille professionnelle. Le REM en compte 163 ;
- **l'emploi-type défense (ETD)**, regroupe un ensemble d'emplois-types REM, partageant des activités et des compétences proches et relevant d'un même niveau d'emploi. Le REM en compte 1 505. Ce niveau « métier » correspond à celui présenté dans le répertoire interministériel des métiers de l'État⁽⁶⁾ (RIME) et, à l'avenir, à celui présenté dans le répertoire métiers des trois versants de la fonction publique ;
- **l'emploi-type REM (ETR)**, regroupe un ensemble de postes. L'ETR décrit une situation générique de travail. Toute situation individuelle et concrète de travail relève uniquement de la fiche de poste et n'est donc pas renseignée dans le REM. Le REM compte 6 912 emplois-types REM. Ce niveau métier correspond à celui du RIER (répertoire interministériel des emplois du renseignement) pour certaines familles et filières spécifiques.

La structure du REM est composée de quatre niveaux imbriqués, comme l'indique le schéma synthétique ci-dessous :

(6) La fonction publique de l'État s'est dotée d'un RIME en 2006, qui répertorie tous les emplois de l'État, qu'ils soient occupés par des titulaires ou des contractuels, de statut civil ou militaire, et quelle que soit la position administrative de l'agent dans l'organisation (édition 2017 actuellement en vigueur).

4.4.3.2 – Le référentiel en organisation, support de l’expression de besoins en ressources humaines des employeurs

La DRH-MD est garante, en quantité et en qualité, de l’adéquation entre le besoin en compétences exprimé par les employeurs et la ressource humaine dont disposent les gestionnaires. Depuis le 1^{er} janvier 2017, chaque employeur exprime ses besoins en matière de ressources humaines au moyen d’un référentiel en organisation (REO) pour l’année N+1 et d’une maquette pour l’année N+6, sur la base des emplois-types du REM. Cela permet notamment à l’employeur de décrire le poste ainsi que le profil de compétences attendu. Le REM 2021 a ainsi permis, en 2020, de décrire la maquette cible à l’échéance 2026 et le REO pour 2021.

4.4.3.3 – Le dictionnaire des compétences, une approche par niveau de compétences pour compléter l’approche métiers du REM

Ce dictionnaire dresse la liste des compétences requises pour les emplois du ministère et en propose une définition partagée. Chaque compétence fait l’objet d’une description et d’une définition par niveau selon la grille « SAME » (sensibilisation, application, maîtrise, expertise). Comme le REM, ce dictionnaire est actualisé annuellement en tant que de besoin. Le dictionnaire des compétences, actuellement en vigueur, comporte 2061 compétences. L’harmonisation des compétences du dictionnaire ministériel avec les référentiels de formation est engagée depuis 2019, pour former le personnel aux compétences attendues pour permettre aux employeurs de réaliser leurs missions.

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

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve



© Emma le Rouzic - État-major des armées - Armée de l'Air et de l'Espace

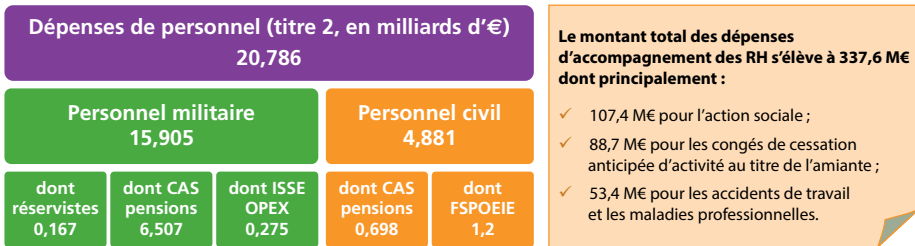
Chapitre 5

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

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

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

L'essentiel



Rémunérations mensuelles moyennes nettes

Calculées sur le personnel affecté en France métropolitaine, hors indemnités spécifiques au milieu ou à l'activité professionnelle

Personnel militaire

2 163 €

Femmes : 2 129 €
Hommes : 2 170 €

Personnel civil

2 572 €

Femmes : 2 348 €
Hommes : 2 721 €

Montants et parts des primes dans la rémunération brute

1 088 € soit 36 %

Femmes : 836 € soit 30 %
Hommes : 1 138 € soit 37 %

695 € soit 22 %

Femmes : 671 € soit 24 %
Hommes : 712 € soit 22 %

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

5.1 — LES DÉPENSES DE PERSONNEL

Les dépenses de personnel se décomposent en trois catégories :

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

L'ensemble des dépenses de personnel est regroupé au sein du programme 212 « Soutien de la politique de défense », placé sous l'autorité de la secrétaire générale pour l'administration. Au sein de ce programme, les crédits sont répartis par budget opérationnel de programme (BOP) dont la responsabilité est principalement assurée par les gestionnaires. La masse salariale est ventilée entre 13 BOP, cependant 86 % de la dépense se concentrent sur les 4 BOP suivants :

- « Personnels militaires de l'armée de terre » ;
- « Personnels militaires de l'armée de l'air » ;
- « Personnels militaires de la marine » ;
- « Personnels civils du service des ressources humaines civiles de la défense ».

L'exécution 2020 des dépenses de personnel (titre 2), correspondant aux rémunérations et charges sociales versées au titre de la mission défense, s'établit à 20,786 Md €.

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

En M€				
BOP	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL	%
0212-0081 TERRE	8 026,2	1,8	8 028,0	38,6
0212-0082 AIR	3 042,7	1,1	3 043,8	14,6
0212-0083 MARINE	2 718,5	0,7	2 719,2	13,1
0212-0084 SRHC	24,1	3 992,4	4 016,5	19,3
0212-0085 SSA	735,0	123,0	858,0	4,1
0212-0086 BCAC-AG	155,3	330,7	486,0	2,3
0212-0087 DGA	237,7	253,8	491,5	2,4
0212-0088 SEA	96,5	0,0	96,5	0,5
0212-0089 SCA	198,4	0,6	199,0	0,9
0212-0090 IMI	73,4	0,9	74,3	0,4
0212-0091 AUTRES PM	57,6	0,5	58,1	0,3
0212-0092 APRH*	171,6	174,6	346,2	1,7
0212-0093 OPEX-MISSINT**	367,8	1,5	369,3	1,8
TOTAL	15 904,8	4 881,6	20 786,4	100,0
%	76,5	23,5	100,0	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire (y compris réservistes) et civil sous PMEAs du ministère des armées, financé sur le titre 2 en 2020.

Lecture : en 2020, 8 026,2 M€ sont consacrés à la rémunération du personnel militaire relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

* Accompagnement de la politique des ressources humaines.

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

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

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

En 2019, 20 566,4 M€ étaient consacrés aux dépenses de personnel.

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

En M€

BOP	MILITAIRES	CIVILS	TOTAL
0212-0081 TERRE	2,8	0,0	2,8
0212-0082 AIR	21,7	0,0	21,7
0212-0083 MARINE	31,4	0,0	31,4
0212-0084 SRHC	0,0	199,0	199,0
0212-0087 DGA	8,2	30,7	38,9
0212-0089 SCA	0,9	0,0	0,9
TOTAL	65,0	229,7	294,7

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEAs du ministère des armées financé en dehors du titre 2 affecté au SIAé en 2020.

Lecture : en 2020, 2,8 M€ sont consacrés à la rémunération du personnel militaire affecté au SIAé et relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

En 2019, 282,1 M€ étaient consacrés aux dépenses de personnel du SIAé.

Efficacité
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En M€

BOP	CAS PENSIONS (HORS FSPOEIE**)			FSPOEIE
	MILITAIRES*	CIVILS	TOTAL	
0212-0081 TERRE	3 416,4	0,0	3 416,4	0,0
0212-0082 AIR	1 287,1	0,0	1 287,1	0,0
0212-0083 MARINE	1 147,1	0,0	1 147,1	0,0
0212-0084 SRHC	20,6	612,1	632,7	1 199,9
0212-0085 SSA	301,2	26,9	328,1	0,0
0212-0086 BCAC-AG	56,3	57,1	113,4	0,0
0212-0087 DGA	99,1	0,1	99,2	0,0
0212-0088 SEA	43,3	0,0	43,3	0,0
0212-0089 SCA	81,5	0,0	81,5	0,0
0212-0090 IMI	29,5	0,2	29,7	0,0
0212-0091 AUTRES PM	25,0	0,0	25,0	0,0
0212-0092 APRH	0,0	2,0	2,0	0,0
TOTAL	6 507,1	698,4	7 205,5	1 199,9

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, la contribution du BOP 0212-0081 TERRE au CAS pensions militaire s'élève à 3 416,4 M€.

* Y compris réservistes.

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

En 2019, 7 128,3 M€ étaient consacrés aux dépenses de contribution au CAS pensions. Le FSPOEIE s'élevait à 1 171,6 M€.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

En M€

BOP	RÉSERVISTES
0212-0081 TERRE	101,0
0212-0082 AIR	22,4
0212-0083 MARINE	23,6
0212-0085 SSA	15,7
0212-0086 BCAC-AG	0,1
0212-0087 DGA	0,3
0212-0088 SEA	0,9
0212-0089 SCA	2,6
0212-0090 IMI	0,2
0212-0091 AUTRES PM	0,1
TOTAL	166,9

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble des réservistes du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 101,0 M€ sont consacrés à la rémunération des réservistes relevant du BOP 0212-0081 TERRE.

En 2019, 195,6 M€ étaient consacrés aux dépenses de rémunération des réservistes.

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

En M€

BOP	ISSE OPEX
0212-0093 OPEX-MISSINT	275,3

Source : DRH/MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées ayant perçu l'ISSE dans le cadre d'une OPEX en 2020.

Lecture : en 2020, 275,3 M€ d'ISSE sont versés au personnel militaire au titre du BOP 0212-0093 OPEX-MISSINT.

En 2019, 278,5 M€ étaient consacrés à l'ISSE.

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

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

En complément des dispositifs de droit commun et des prestations interministérielles, la politique d'accompagnement des ressources humaines prend en compte les contraintes spécifiques auxquelles sont soumis les agents du ministère et compense leur impact sur l'environnement social et familial. Elle soutient également la gestion individuelle et collective du personnel militaire (reclassement professionnel, reconversion, création d'entreprise, etc.), civil (formation, accompagnement des restructurations, etc.), des conjoints de militaires (plan famille) et des blessés (plan blessés).

Cette politique d'accompagnement des RH comprend :

- l'action sociale (traitée au chapitre 10 du bilan social), dont les crédits sont destinés à l'amélioration de la condition du personnel militaire et civil et de sa famille, ainsi que des anciens agents du ministère. Leurs principaux axes d'intervention sont :
 - le soutien à la vie professionnelle,
 - le soutien à la vie personnelle et familiale,
 - les vacances et les loisirs ;
- les dépenses pour l'accompagnement, le reclassement et la reconversion du personnel militaire, imputées au BOP « Agence de reconversion de la défense » (traitée dans le chapitre 7 du bilan social). Ces crédits sont destinés au personnel du ministère désireux de retrouver une activité professionnelle civile pour le personnel militaire, ou un emploi dans le secteur privé pour le personnel civil. Les autres dépenses sont imputées au BOP « Accompagnement de la politique des ressources humaines » (BOP APRH) ;
- les crédits de formation financent certaines actions de formation du personnel civil du ministère qui comprennent notamment :
 - la validation des acquis de l'expérience (VAE),
 - le compte personnel de formation (CPF),
 - les périodes de professionnalisation,
 - les bilans de compétences,
 - les formations liées au handicap à charge de l'employeur, en complément des crédits du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP),
 - les préparations aux concours et examens professionnels,
 - les formations des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),
 - les dispositifs dédiés au parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE) et à l'apprentissage.
 La formation est détaillée au chapitre 6 du bilan social ;
- l'accompagnement des restructurations, dont les crédits financent les indemnités de mobilité et de départ volontaire du plan d'accompagnement des restructurations (PAR), ainsi que les allocations de retour à l'emploi liées aux restructurations ;
- l'indemnisation des accidents du travail ou de service et des maladies professionnelles (dont celles liées à l'amiante), dont les crédits sont dédiés :
 - aux rentes et capitaux accordés à titre d'indemnisation,
 - aux dépenses liées à l'exécution des décisions de justice,
 - au paiement des frais médicaux,
 - au suivi post-professionnel des personnels ayant été exposés à des agents cancérogènes ;
- enfin, les crédits de « congé de cessation anticipée d'activité – amiante » financent le versement de l'allocation spécifique aux agents de l'État reconnus atteints, au titre de leur activité au sein du ministère, d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.

Dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines, par domaine d'action

En M€

DÉPENSES EXÉCUTÉES (CRÉDITS DE PAIEMENT)	
ACTION SOCIALE	107,4
PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES (TITRE 2)	11,7
PRESTATIONS MINISTÉRIELLES ET FONCTIONNEMENT ⁽¹⁾ (TITRE 3)	95,7
RECONVERSION (TITRE 3)	24,6
FORMATION DU PERSONNEL CIVIL (TITRE 3)	14,6
RESTRUCTURATIONS* (TITRE 2)	48,9
INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE ET PÉCULE MODULABLE D'INCITATION AU DÉPART (PMID) ⁽²⁾ (PAR**2020)	35,4
INDEMNITÉ DE MOBILITÉ ⁽³⁾ (PAR**2020)	4,3
CHÔMAGE ⁽⁴⁾ (PAR**2020)	9,2
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES (TITRE 2)	53,4
CONGÉ DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ — AMIANTE (TITRE 2)	88,7
TOTAL	337,6

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble des dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines relevant du BOP n° 212-0092C et du BOP n° 212-7BC.

Lecture : en 2020, 107,4 M€ sont consacrés à l'action sociale.

* Concerne l'ensemble du personnel (28,8 M€ pour le personnel militaire et 20,1 M€ pour le personnel civil).

** Plan d'accompagnement des restructurations.

(1) Hors dons, legs et caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) (0,2 M€).

(2) Dont le nouveau dispositif d'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC).

(3) Hors charges sociales (0,05 M€).

(4) Hors chômage de personnel militaire (130,0 M€) et du personnel civil restructuré (8,3 M€).

En 2019, 364,5 M€ étaient consacrés aux dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines.

Mise en œuvre du projet « Source Solde »

Le ministère des armées a lancé, en 2015, le remplacement du logiciel Louvois par un nouveau programme de calcul de la solde des militaires : Source Solde. À l'issue d'un appel d'offres mené par la DGA, la société Sopra a été retenue pour réaliser ce système. La solution est basée sur un progiciel reconnu et éprouvé (HR Access), déjà utilisé comme logiciel de paie dans les secteurs public et privé.

Principalement destiné au calcul des droits à solde de la quasi-totalité des militaires, à partir des données transmises par les systèmes d'information « ressources humaines », ce calculateur doit également assurer la restitution budgétaire et comptable des dépenses de masse salariale. Il a vocation à remplacer les systèmes qui assuraient jusqu'alors le décompte de la solde : Louvois et GDS.

Source Solde a été conçu pour apporter des fonctionnalités supplémentaires, notamment un portail d'accès pour les administrés, un infocentre performant et des outils de contrôle, de détection et de traitement des anomalies nettement supérieurs aux systèmes existants.

Afin de sécuriser la transition, le ministère des armées a opté pour un déploiement progressif de Source Solde. Pour chaque vague, des opérations de vérification sont planifiées et le système est testé et évalué dans les conditions réelles de fonctionnement (référentiels, données RH et comptables, calendrier).

Source Solde est entré en service pour la marine lors du calcul de la solde de mai 2019. Le SIRH, qui permet d'administrer les militaires de l'armée de terre, du SEA, du SID, du bureau de liaison de la trésorerie aux armées et des APM, a été raccordé à son tour en avril 2020. À fin 2020, un peu plus de 180 000 militaires sont rémunérés mensuellement par Source Solde.

Les résultats constatés ont notamment confirmé la capacité du calculateur à opérer des calculs plus complexes, par exemple des mois de réalisation du plan annuel de mutation estival ou lors de la fin de gestion annuelle. À ce jour aucune anomalie majeure n'est détectée et les mises à jour réglementaires, dont celles des barèmes de calcul, sont effectuées conformément au plan de version défini.

L'année 2020 a également permis au ministère des armées de conduire les phases de tests nécessaires à la bascule des SIRH de l'armée de l'air et de l'espace et du SSA. Ces travaux ont permis d'acter le principe d'une entrée en production de cette troisième vague lors du cycle de solde de janvier 2021. La réussite de cette opération, actuellement en cours de réalisation, marquera l'achèvement du projet Source Solde.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

5.3 — LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES MOYENNES

Présentation des indicateurs utilisés

Trois indicateurs sont retenus dans ce chapitre :

- la moyenne, qui permet de disposer d'une lecture synthétique de la rémunération ;
- la médiane, qui divise la population concernée en deux parties égales, 50 % se situant au-dessus de la rémunération indiquée et 50 % se situant au-dessous ;
- les déciles, qui donnent une vision de la dispersion des rémunérations perçues. L'analyse par les déciles consiste à répartir la population en dix portions égales (déciles). Le premier décile correspond à la rémunération telle que 10 % de la population concernée se situent au-dessous de la rémunération indiquée. Le neuvième décile correspond à la rémunération telle que 10 % de la population concernée se situent au-dessus de la rémunération indiquée. La médiane correspond au cinquième décile.

5.3.1 – La rémunération du personnel militaire

5.3.1.1 – La composition de la rémunération du personnel militaire

La **solde brute** des militaires est composée des éléments suivants :

- la solde de base brute, calculée en fonction de l'indice détenu et de la valeur du point de la fonction publique. Elle peut être complétée d'une indemnité différentielle lorsqu'une promotion engendre une perte d'indice ;
- les indemnités communes à la fonction publique, telles que le supplément familial de solde (SFS, attribué aux militaires ayant des enfants à charge et correspondant au supplément familial de traitement [SFT] dans la fonction publique), l'indemnité de résidence (IR, attribuée à l'ensemble des militaires en fonction de leur lieu d'affectation), et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- les primes accompagnant le parcours professionnel (hors gestion de carrière), comme les primes liées à la technicité (par exemple, les sujétions spéciales pour les militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées [MITHA], indemnité de mise en œuvre de l'énergie-propulsion nucléaire [ATOM]), qui servent à rémunérer une qualification ou un diplôme particulier ;
- les indemnités liées aux spécificités militaires :
 - l'indemnité pour charges militaires (ICM) et ses accessoires (le supplément, le complément et la majoration), qui compensent certaines obligations spécifiques au personnel militaire, notamment l'obligation de disponibilité, au regard de leur situation personnelle et familiale,
 - l'indemnité de temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (ITAOPC), qui dédommage les militaires ne bénéficiant pas de l'ensemble des jours de permission complémentaires planifiés,
 - les indemnités de sujétions de milieu attribuées à des militaires ayant des emplois avec des contraintes ou exposés à des risques particuliers (indemnité pour services aériens du personnel navigant [ISAPN], indemnité pour services aériens des militaires parachutistes [ISATAP], indemnité de sujétion d'absence du port base [ISAPB], etc.) ;
- les primes visant à faciliter la gestion de carrière (la prime de qualification et de service [PQS], la prime de haute technicité [PHT], la prime de lien au service [PLS]), qui sont versées de manière ponctuelle et servent à renforcer l'attractivité de certains métiers, à fidéliser le personnel dans certaines spécialités, à fournir une aide aux départs à certains moments du parcours professionnel ;
- les primes et indemnités opérationnelles :
 - les primes et indemnités liées aux activités opérationnelles hors opérations extérieures, attribuées aux militaires en manœuvre, en alerte ou projetés dans le cadre des missions opérationnelles sur le territoire national (par exemple, l'indemnité pour services en campagne [ISC], indemnité pour sujétion d'alerte opérationnelle [AOPER]),
 - les indemnités liées aux missions extérieures, attribuées aux militaires projetés en opérations extérieures ou en renfort temporaire (par exemple, l'indemnité de sujétion pour service à l'étranger [ISSE]).

Les indemnités de sujétion de milieu, les indemnités opérationnelles et celles de gestion de carrière, ne sont perçues que par une partie des militaires selon leur situation et leur affectation.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Lièpenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

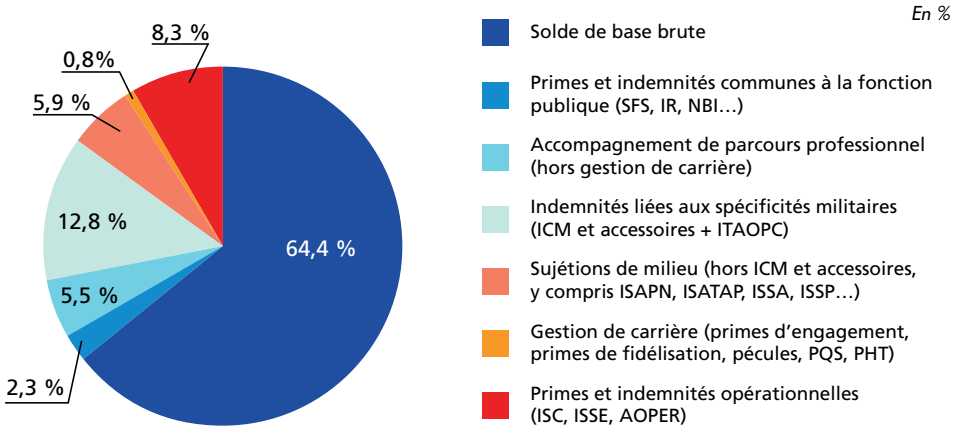
Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

Composition de la solde brute mensuelle moyenne, par famille de primes et indemnités



Source : DRHMD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEÀ du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2020.

NB : **SFS** : supplément familial de solde ; **IR** : indemnité de résidence ; **NBI** : nouvelle bonification indiciaire ; **ICM** : indemnité pour charges militaires ; **ITAOPC** : indemnité de temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires ; **ISAPN** : indemnité pour services aériens du personnel navigant ; **ISATAP** : indemnité pour services aériens des militaires parachutistes ; **ISSA** : indemnité spéciale de sécurité aérienne ; **ISSP** : indemnité de sujétion spéciale de police ; **PQS** : prime de qualification et de service ; **PHT** : prime de haute technicité ; **ISC** : indemnité pour service de campagne ; **ISSE** : indemnité de sujétion pour service à l'étranger ; **AOPER** : indemnité pour sujétion d'alerte opérationnelle.

Les prélèvements sociaux sont composés entre autres des éléments suivants :

- les cotisations pour pension ;
- la contribution sociale généralisée ;
- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- la cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP) ;
- la cotisation au fonds de prévoyance militaire.

5.3.1.2 — La rémunération mensuelle nette perçue par le personnel militaire

Dans les tableaux et graphiques suivants, la rémunération du personnel militaire a été calculée pour l'ensemble des militaires affectés en métropole, sur la base d'un socle de rémunération commun. Ce socle exclut toutes les indemnités spécifiques au milieu ou à l'activité opérationnelle.

Rémunération mensuelle nette moyenne du personnel militaire, par catégorie et par sexe

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS*	3 410	3 918	3 832
SOUS-OFFICIERS	2 097	2 130	2 124
MILITAIRES DU RANG	1 576	1 543	1 548
VOLONTAIRES**	929	844	868
ENSEMBLE	2 129	2 170	2 163

Source: DRH+MD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ: ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées, affecté en France métropolitaine en 2020, hors indemnité spécifique au milieu ou à l'activité opérationnelle.

Lecture: en 2020, les femmes officiers gagnent en moyenne 3 410€ nets par mois.

* Y compris officiers généraux d'administration centrale (OGAC), militaires occupant des emplois fonctionnels et médecins en chef des services.

** Les volontaires perçoivent une solde dont le montant est fixé par arrêté. Par ailleurs, ils bénéficient de prestations en nature délivrées par les formations et peuvent se voir allouer, selon les fonctions exercées et les risques encourus, des indemnités particulières.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Rémunération mensuelle nette moyenne du personnel militaire, par grade et par sexe

En €

CAT.	GRADE	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	GÉNÉRAL/AMIRAL*	7 115	7 339	7 316
	COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	5 817	6 164	6 130
	LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	4 999	4 997	4 997
	COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	4 123	4 303	4 267
	CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	3 519	3 689	3 661
	LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	2 570	2 767	2 726
	SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	1 783	1 880	1 860
	ASPIRANT**	1 319	1 385	1 367
SOUS-OFFICIERS	MAJOR	2 768	2 910	2 866
	ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 427	2 702	2 643
	ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	2 367	2 462	2 446
	SERGENT-CHEF/MAÎTRE	1 966	1 999	1 993
	SERGENT/SECOND MAÎTRE**	1 664	1 674	1 672
MPr	CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE**	1 740	1 738	1 738
	CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE**	1 479	1 469	1 470
	SOLDAT/MATELOT BREVETÉ**	1 390	1 392	1 391
ENSEMBLE		2 129	2 170	2 163

Source : DRH-MD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEa du ministère des armées, affecté en France métropolitaine en 2020, hors indemnité spécifique au milieu ou à l'activité opérationnelle.

Lecture : en 2020, les généraux ou amiraux féminins gagnent en moyenne 7 115 € nets par mois.

* Y compris OGAC, militaires occupant des emplois fonctionnels et médecins en chef des services.

** Y compris volontaires.

Déciles de rémunération mensuelle nette du personnel militaire, par catégorie et par sexe

En €

		OFFICIERS	Sous-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	ENSEMBLE
1 ^{ER} DÉCILE	ENSEMBLE	1 858	1 532	1 389	684	1 402
	FEMMES	1 519	1 532	1 394	731	1 402
	HOMMES	1 963	1 532	1 389	683	1 402
2 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	2 697	1 607	1 402	731	1 427
	FEMMES	2 320	1 626	1 409	754	1 468
	HOMMES	2 836	1 604	1 402	707	1 422
3 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 221	1 729	1 409	753	1 508
	FEMMES	2 749	1 756	1 430	776	1 561
	HOMMES	3 291	1 724	1 409	741	1 496
4 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 524	1 873	1 422	760	1 610
	FEMMES	3 206	1 893	1 466	822	1 681
	HOMMES	3 602	1 865	1 419	760	1 600
MÉDIANE	ENSEMBLE	3 756	2 055	1 455	790	1 778
	FEMMES	3 416	2 057	1 494	892	1 857
	HOMMES	3 832	2 055	1 447	760	1 761
6 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4 039	2 265	1 484	872	2 003
	FEMMES	3 681	2 217	1 534	956	2 056
	HOMMES	4 108	2 280	1 478	800	1 985
7 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4 362	2 453	1 550	956	2 350
	FEMMES	3 938	2 370	1 639	996	2 319
	HOMMES	4 440	2 476	1 532	918	2 359
8 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4 863	2 618	1 699	1 009	2 690
	FEMMES	4 326	2 530	1 763	1 107	2 606
	HOMMES	4 953	2 636	1 687	996	2 707
9 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	5 632	2 812	1 921	1 107	3 515
	FEMMES	5 063	2 739	1 936	1 107	3 262
	HOMMES	5 744	2 825	1 914	1 107	3 564

Source: DRH-MD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ: ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées, affecté en France métropolitaine en 2020, hors indemnité spécifique au milieu ou à l'activité opérationnelle.

Lecture: en 2020, 10 % des officiers féminins gagnent moins de 1 519 € nets par mois.

* Y compris OGAC, militaires occupant des emplois fonctionnels et médecins en chef des services.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Rémunération mensuelle nette du personnel militaire, par grade et par décile

En €

	GRADE	1 ^{ER} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^E DÉCILE
OFFICIERS	GÉNÉRAL/AMIRAL*	6 337	7 174	8 352
	COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	5 058	6 036	7 186
	LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	4 184	4 900	5 867
	COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	3 649	4 148	5 001
	CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	3 110	3 612	4 245
	LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	2 129	2 669	3 354
	SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	1 419	1 797	2 381
ASPIRANT**	965	1 383	1 597	
SOUS-OFFICIERS	MAJOR	2 525	2 855	3 214
	ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 269	2 644	2 992
	ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	2 074	2 419	2 827
	SERGENT-CHEF/MAÎTRE	1 635	1 918	2 425
	SERGENT/SECOND MAÎTRE**	1 448	1 606	2 005
MDR	CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE**	1 455	1 690	2 119
	CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE**	1 405	1 437	1 602
	SOLDAT/MATELOT BREVÉTÉ**	1 335	1 403	1 473
ENSEMBLE		1 402	1 778	3 515

Source : DRH/MD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées, affecté en France métropolitaine en 2020, hors indemnité spécifique au milieu ou à l'activité opérationnelle.

Lecture : en 2020, 10 % des généraux ou amiraux gagnent moins de 6 337 € nets par mois.

50 % des généraux ou amiraux gagnent plus de 7 174 € nets par mois.

10 % des généraux ou amiraux gagnent plus de 8 352 € nets par mois.

* Y compris OGAC, militaires occupant des emplois fonctionnels et médecins en chef des services.

** Y compris volontaires.

5.3.2 – La rémunération du personnel civil

5.3.2.1 – La composition de la rémunération du personnel civil

Le personnel civil comprend des agents ayant des statuts relevant de régimes différents, les éléments qui composent leur rémunération sont donc propres à chaque statut.

De manière générale, la rémunération du personnel civil est tout d'abord basée :

- pour les titulaires, sur une grille indiciaire relative au corps d'appartenance ;
- pour les agents non titulaires, sur l'indice de rémunération porté dans leur contrat ⁽²⁾, fixé selon un barème tenant compte de différents critères ;
- pour les ouvriers de l'État, sur une grille de salaire et sur la zone géographique d'affectation.

À cela s'ajoutent des primes et indemnités permanentes, telles que le régime indemnitaire de fonctions et sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents titulaires, l'indemnité de fonction technique (IFT), l'indemnité de fonction et de résultats (IFR), ou encore la prime de rendement pour les ouvriers de l'État.

Des éléments variables, liés aux activités du personnel, peuvent également compléter la rémunération, à l'instar des heures supplémentaires indexées sur le point d'indice de la fonction publique, des travaux insalubres pour les ouvriers de l'État, de la prime de performance pour les non titulaires, etc.

Par ailleurs, la situation administrative ou personnelle de chaque agent peut donner lieu au versement d'indemnités particulières, dont principalement :

- la nouvelle bonification indiciaire (NBI), attribuée aux agents titulaires qui occupent des postes impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière. La liste des emplois y donnant droit et le taux de versement sont fixés par arrêté ;
- le supplément familial de traitement (SFT) ;
- l'indemnité de résidence (IR) ;
- la majoration outre-mer (MAJ OM) ;
- le remboursement transport ;
- l'indemnité compensatrice de la hausse de contribution sociale généralisée (CSG) de la fonction publique.

Enfin, la rémunération nette versée aux agents est établie après déduction des cotisations. Ces dernières s'appliquent sur tout ou partie de la paie :

- les cotisations pour pensions concernent le traitement ou l'équivalent et divers éléments (dont la NBI) ;
- les cotisations sociales, et notamment la CSG et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), s'étendent à l'ensemble de la rémunération ;
- la cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP), qui concerne uniquement les fonctionnaires.

(2) À l'exception de certains contrats notamment ceux des ingénieurs et cadres technico-commerciaux (ICT) et des techniciens et cadres technico-commerciaux (TCT) qui bénéficient d'un traitement brut non indicé.

5.3.2.2 — La rémunération mensuelle nette perçue par le personnel civil

Dans les tableaux suivants, la rémunération du personnel civil a été calculée sur l'ensemble des civils affectés en métropole ⁽³⁾.

Les rémunérations présentées intègrent les rappels ⁽⁴⁾ perçus au cours de l'année 2020 au titre des années précédentes, les événements exceptionnels (vacations, par exemple) et les retenues sur salaire. Elles sont calculées en tenant compte de la quotité de travail et du temps de présence dans l'année.

Tous statuts et toutes catégories hiérarchiques confondus, la rémunération mensuelle nette moyenne perçue par le personnel civil en 2020 s'élève à :

- 2 572 € nets pour l'ensemble des civils,
- 2 348 € nets pour les femmes,
- 2 721 € nets pour les hommes.

(3) Hors personnel affecté à la direction générale de la sécurité extérieure (DGSE), et personnel de recrutement local (PRL).

(4) Les rappels sont des montants positifs ou négatifs qui permettent de corriger la rémunération perçue les mois précédents. Ils résultent souvent d'un décalage entre la gestion et la paie.

La rémunération mensuelle nette du personnel titulaire ⁽⁵⁾

Rémunération mensuelle nette moyenne des titulaires, par filière, par catégorie et par sexe

		En €		
		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
FILIERE				
CAT. A+*	ADMINISTRATIVE	8 364	8 321	8 335
	ENSEMBLE			
CAT. A (HORS A+)	ADMINISTRATIVE	3 697	3 928	3 791
	TECHNIQUE	3 515	3 841	3 781
	SOCIALE**	NS	NS	2 810
	PARAMÉDICALE	NS	NS	2 589
	ENSEIGNEMENT	3 307	3 915	3 668
	S/ENSEMBLE HORS CAT. A+	3 369	3 858	3 659
	S/ENSEMBLE AVEC CAT. A+	3 456	3 961	3 756
CAT. B	ADMINISTRATIVE	2 576	2 683	2 609
	TECHNIQUE	2 545	2 695	2 674
	PARAMÉDICALE	2 340	2 606	2 406
	S/ENSEMBLE	2 559	2 691	2 638
CAT. C	ADMINISTRATIVE	1 955	2 008	1 966
	TECHNIQUE	1 870	1 998	1 969
	PARAMÉDICALE	2 101	2 116	2 103
	S/ENSEMBLE	1 958	2 004	1 976
ENSEMBLE	2 370	2 760	2 565	

Source : DRHMD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2020, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2020, les femmes titulaires de catégorie A+ gagnent, en moyenne, 8 364 € nets par mois dans la filière administrative.

* Y compris les civils occupant des postes fonctionnels.

** À la suite de la requalification, en 2019, des assistants de service social de catégorie B en catégorie A, il n'y a plus de titulaires de filière sociale dans la catégorie B.

NS (non significatif) : les très faibles effectifs masculins dans la filière considérée ne permettent pas de réaliser une déclinaison pertinente des rémunérations nettes perçues par sexe.

(5) Hors personnel civil affecté à la DGSE.

Déciles de rémunération mensuelle nette des titulaires des catégories A et A+, par filière et par sexe

En €

		CAT. A+*		CAT. A				ENSEMBLE CAT. A (DONT A+)
		FILIÈRE		FILIÈRE				
		ADMINISTRATIVE	ADMINISTRATIVE	TECHNIQUE	SOCIALE	PARAMÉDICALE	ENSEIGNEMENT	
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	5739	2528	2918	1964	1951	2451	2509
	F	5600	2509	2570	NS	NS	2291	2306
	H	5810	2568	3006	NS	NS	2598	2871
2 ^E DÉCILE	Ens	6382	2890	3155	2154	2079	2653	2873
	F	6029	2828	2862	NS	NS	2483	2544
	H	6510	3044	3222	NS	NS	2847	3169
3 ^E DÉCILE	Ens	6932	3209	3326	2380	2175	2895	3150
	F	6542	3103	3035	NS	NS	2634	2780
	H	6951	3385	3365	NS	NS	3140	3356
4 ^E DÉCILE	Ens	7373	3420	3444	2563	2291	3161	3355
	F	7393	3335	3222	NS	NS	2826	2988
	H	7370	3530	3487	NS	NS	3353	3493
MÉDIANE	Ens	7750	3579	3610	2730	2447	3361	3513
	F	7864	3485	3376	NS	NS	3070	3247
	H	7703	3718	3670	NS	NS	3552	3690
6 ^E DÉCILE	Ens	8077	3786	3816	2839	2619	3597	3737
	F	8426	3670	3548	NS	NS	3306	3457
	H	7981	3979	3875	NS	NS	3858	3914
7 ^E DÉCILE	Ens	8649	4111	4020	2983	2819	3914	4009
	F	8753	3954	3783	NS	NS	3533	3706
	H	8512	4316	4066	NS	NS	4198	4157
8 ^E DÉCILE	Ens	9629	4566	4316	3309	3019	4426	4405
	F	9685	4427	4082	NS	NS	3879	4100
	H	9593	4713	4378	NS	NS	4713	4554
9 ^E DÉCILE	Ens	10331	5294	4864	3821	3466	5184	5159
	F	10486	5188	4528	NS	NS	4589	4852
	H	10110	5426	4915	NS	NS	5532	5327

Source : DRHMD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie A+ et A sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2020, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2020, 10 % des femmes titulaires de catégorie A (hors A+) de la filière administrative gagnent moins de 2.509 € nets par mois.

* Y compris les civils occupant des postes fonctionnels.

NS (non significatif) : les très faibles effectifs masculins dans la filière considérée ne permettent pas de réaliser une déclinaison pertinente des rémunérations nettes perçues par sexe.

Déciles de rémunération mensuelle nette des titulaires de catégorie B*, par filière et par sexe

En €

		CAT. B			ENSEMBLE CAT. B
		ADMINISTRATIVE	TECHNIQUE	PARAMÉDICALE	
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	2009	2118	1843	2064
	F	1977	1997	1823	1970
	H	2118	2157	2047	2142
2 ^E DÉCILE	Ens	2208	2250	1977	2231
	F	2166	2107	1930	2133
	H	2305	2271	2216	2275
3 ^E DÉCILE	Ens	2343	2361	2090	2349
	F	2301	2211	2032	2267
	H	2437	2396	2368	2405
4 ^E DÉCILE	Ens	2449	2490	2216	2464
	F	2412	2326	2133	2385
	H	2529	2511	2495	2518
MÉDIANE	Ens	2551	2616	2341	2579
	F	2510	2450	2264	2493
	H	2619	2631	2618	2627
6 ^E DÉCILE	Ens	2659	2736	2491	2699
	F	2622	2613	2390	2611
	H	2727	2752	2722	2746
7 ^E DÉCILE	Ens	2800	2853	2627	2827
	F	2764	2734	2533	2747
	H	2864	2870	2790	2867
8 ^E DÉCILE	Ens	2966	2997	2767	2981
	F	2939	2899	2695	2924
	H	3016	3010	2855	3008
9 ^E DÉCILE	Ens	3236	3317	2921	3270
	F	3211	3193	2905	3198
	H	3292	3337	2963	3317

Source : DRH-MD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie B sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2020, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2020, 10 % des femmes titulaires de catégorie B de la filière administrative gagnent moins de 1 977 € nets par mois.

* À la suite de la requalification, en 2019, des assistants de service social de catégorie B en catégorie A, il n'y a plus de titulaires de filière sociale dans la catégorie B.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Déciles de rémunération mensuelle nette des titulaires de catégorie C, par filière et par sexe

En €

		CAT. C			ENSEMBLE CAT. C
		FILIERE			
		ADMINISTRATIVE	TECHNIQUE	PARAMÉDICALE	
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	1 623	1 659	1 698	1 640
	F	1 617	1 607	1 695	1 618
	H	1 681	1 684	1 715	1 683
2 ^E DÉCILE	Ens	1 716	1 739	1 785	1 731
	F	1 702	1 683	1 786	1 705
	H	1 785	1 763	1 782	1 768
3 ^E DÉCILE	Ens	1 796	1 798	1 864	1 800
	F	1 777	1 735	1 865	1 775
	H	1 863	1 827	1 858	1 836
4 ^E DÉCILE	Ens	1 871	1 853	1 936	1 868
	F	1 855	1 777	1 936	1 846
	H	1 921	1 881	1 940	1 894
MÉDIANE	Ens	1 942	1 903	2 008	1 931
	F	1 928	1 820	2 008	1 916
	H	1 977	1 932	2 002	1 948
6 ^E DÉCILE	Ens	2 011	1 962	2 091	1 998
	F	2 003	1 864	2 091	1 992
	H	2 030	1 991	2 090	2 006
7 ^E DÉCILE	Ens	2 079	2 027	2 192	2 070
	F	2 078	1 922	2 193	2 071
	H	2 090	2 055	2 184	2 070
8 ^E DÉCILE	Ens	2 157	2 138	2 321	2 161
	F	2 152	2 010	2 321	2 156
	H	2 181	2 167	2 320	2 177
9 ^E DÉCILE	Ens	2 333	2 395	2 580	2 374
	F	2 323	2 247	2 580	2 344
	H	2 386	2 438	2 580	2 425

Source : DRH-MD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire de catégorie C sous PME A du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2020, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2020, 10 % des femmes titulaires de catégorie C de la filière administrative gagnent moins de 1 617 € nets par mois.

Rémunération mensuelle nette des titulaires, par filière, par grade et par décile

En €

FILIÈRE	CAT.	GRADE	1 ^{ER} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^E DÉCILE
ADMINISTRATIVE	A	ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE ET GÉNÉRAL*	5739	7750	10331
		ADMINISTRATEUR CIVIL	4453	5432	6500
		CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE LA DÉFENSE	4029	4586	6077
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION HORS CLASSE	4633	5369	6670
		ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	3378	4075	5313
		ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	2422	3306	4148
	B	SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2524	2928	3483
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	2243	2621	3191
		SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1900	2323	2845
	C	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	1902	2110	2498
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE		1625	1882	2232	
ADJOINT ADMINISTRATIF		1578	1677	2082	
TECHNIQUE	A	CONSEILLER TECHNIQUE DE DÉFENSE	3843	4280	5701
		INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS HORS CLASSE	4311	4658	5789
		INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	3464	3946	5106
	B	INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	2687	3316	4382
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 1 ^{RE} CLASSE	2648	2980	3674
		TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 2 ^E CLASSE	2105	2603	3146
	C	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS DE 3 ^E CLASSE	2033	2325	2865
		AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE L'ÉTAT DE 1 ^{RE} CLASSE	1911	2055	2603
		AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE L'ÉTAT DE 2 ^E CLASSE	1675	1888	2378
		AGENT TECHNIQUE	1575	1675	2141
ENSEIGNEMENT	A	PROFESSEUR D'UNIVERSITÉ ET DE CHAIRE	4006	5548	8219
		MAÎTRE DE CONFÉRENCE	3766	4067	5190
		PROFESSEUR AGRÉGÉ	3228	4175	5891
		PROFESSEUR CERTIFIÉ	2343	2978	3923
SOCIALE	A	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	2713	3286	4565
		ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	2306	2810	3993
		ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1882	2113	3412
PARAMÉDICALE	A	CADRE DE SANTÉ CIVIL DE CLASSE NORMALE	2572	3297	3911
		PERSONNEL CIVIL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE SUPÉRIEURE	2231	2804	3371
		PERSONNEL DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUE DE CLASSE NORMALE	1844	2163	2721
		INFIRMIER DE DÉFENSE HORS CLASSE DE LA DÉFENSE	1754	2941	3912
		INFIRMIER DE CLASSE NORMALE OU SUPÉRIEURE	2027	2570	3170
	B	INFIRMIER CIVIL DE SOINS GÉNÉRAUX ET SPÉCIALISÉS DE 1 ^{ER} ET 2 ^E GRADE	1907	2279	3178
		TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE SUPÉRIEURE	2340	2693	2983
	C	TECHNICIEN PARAMÉDICAL CIVIL DE CLASSE NORMALE	1761	2076	2527
		AIDE-SOIGNANT DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2093	2332	2845
		AIDE-SOIGNANT CIVIL DE LA DÉFENSE	1761	2010	2478
		AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS DE CLASSE SUPÉRIEURE	1722	1902	2262
		AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS DE CLASSE NORMALE	1488	1730	1944

Source: DRHMD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2020, hors personnel de la DGSE.

Lecture: en 2020, 10 % des administrateurs civils hors classe et généraux gagnent moins de 5739 € nets par mois;

50 % des administrateurs civils hors classe et généraux gagnent plus de 7750 € nets par mois;

10 % des administrateurs civils hors classe et généraux gagnent plus de 10331 € nets par mois.

* Y compris postes fonctionnels.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

La rémunération mensuelle nette du personnel non titulaire ⁽⁶⁾

Rémunération mensuelle nette moyenne des non titulaires, par type de contrat et par sexe

En €

		FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
84-16	ICT	3 352	3 523	3 477
	TCT	2 190	2 336	2 306
	ART. 4 HORS ICT TCT	2 534	2 846	2 698
	ART. 3 ET ART. 6	1 543	1 609	1 565
	S/ENSEMBLE 84-16	2 403	3 000	2 761
D49		2 848	2 805	2 825
BERKANI		1 808	2 247	2 055
APPRENTIS		1 062	1 026	1 042
ENSEMBLE		2 189	2 724	2 505

Source : DRH-MD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEAs du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2020, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture : en 2020, les femmes non titulaires ICT gagnent en moyenne 3 352 € nets par mois.

NB : **84-16** : agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État; **ICT** : ingénieurs et cadres technico-commerciaux; **TCT** : techniciens et cadres technico-commerciaux; **D49** : agents relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié; **Berkani** : agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani, à la suite de l'arrêt du Tribunal des conflits « Berkani » n° 03000 du 25 mars 1996).

Rémunération mensuelle nette moyenne des non titulaires, par niveau et par sexe

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
Niv. I	3 131	3 450	3 343
Niv. II	2 078	2 291	2 226
Niv. III	1 331	1 261	1 301
ENSEMBLE	2 189	2 724	2 505

Source : DRH-MD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEAs du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2020, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture : en 2020, les femmes non titulaires de niveau I gagnent en moyenne 3 131 € nets par mois.

(6) Hors personnel civil affecté à la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Déciles de rémunération mensuelle nette des non titulaires, par type de contrat et par sexe

		84-16					AUTRES CONTRATS			En €
		ICT	TCT	ART. 4 HORS ICT TCT	ART. 3 ET ART. 6	S/ENS. 84-16*	D49	BERKANI	APPRENTIS	ENSEMBLE
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	2421	1776	1415	1261	1370	1980	1220	794	1021
	F	2376	1706	1314	1261	1288	1870	899	794	1021
	H	2458	1802	1774	1258	1578	1984	1405	774	1021
2 ^E DÉCILE	Ens	2697	1949	1946	1276	1641	2398	1415	794	1302
	F	2540	1884	1714	1276	1397	2519	1277	870	1275
	H	2743	1974	2033	1275	2130	2371	1712	794	1513
3 ^E DÉCILE	Ens	2923	2086	2179	1302	2097	2525	1693	895	1613
	F	2778	1966	2026	1302	1580	2525	1409	895	1394
	H	3012	2130	2259	1370	2376	2446	1909	895	2092
4 ^E DÉCILE	Ens	3129	2171	2379	1397	2376	2710	1911	921	2102
	F	3023	2048	2268	1385	1887	2710	1485	921	1589
	H	3179	2212	2461	1412	2584	2692	1982	921	2381
MÉDIANE	Ens	3356	2213	2526	1420	2608	2877	1982	1021	2417
	F	3211	2132	2425	1415	2268	2877	1743	1021	1966
	H	3402	2253	2608	1443	2856	2866	2104	946	2636
6 ^E DÉCILE	Ens	3606	2299	2697	1492	2899	3081	2086	1021	2700
	F	3455	2212	2584	1465	2509	3113	1964	1021	2362
	H	3663	2333	2809	1565	3136	3076	2325	1021	2968
7 ^E DÉCILE	Ens	3987	2409	2909	1641	3244	3130	2281	1021	3064
	F	3699	2294	2781	1593	2806	3136	2059	1021	2632
	H	4009	2434	3018	1704	3480	3081	2585	1021	3309
8 ^E DÉCILE	Ens	4157	2572	3240	1802	3686	3338	2682	1223	3502
	F	4073	2425	3064	1761	3222	3271	2256	1236	3062
	H	4183	2603	3476	1982	3988	3436	2866	1160	3754
9 ^E DÉCILE	Ens	4573	2887	4047	2188	4247	3584	3066	1513	4131
	F	4502	2723	3726	2054	3969	3496	2682	1513	3714
	H	4611	2921	4297	2367	4417	3584	3286	1324	4300

Source : DRHMD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEa du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2020, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture : en 2020, 10 % des femmes non titulaires ICT gagnent moins de 2 376 € nets par mois.

* Tous types d'articles confondus (y compris ICT, TCT).

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Déciles de rémunération mensuelle nette des non titulaires, par niveau et par sexe

En €

		Niv. I	Niv. II	Niv. III
1 ^{ER} DÉCILE	ENSEMBLE	2 336	1 674	794
	FEMMES	2 116	1 638	840
	HOMMES	2 398	1 774	794
2 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	2 485	1 808	921
	FEMMES	2 376	1 704	1 021
	HOMMES	2 612	1 904	895
3 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	2 732	1 946	1 021
	FEMMES	2 514	1 785	1 141
	HOMMES	2 856	2 048	946
4 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	2 945	2 053	1 236
	FEMMES	2 700	1 863	1 271
	HOMMES	3 065	2 164	1 021
MÉDIANE	ENSEMBLE	3 168	2 176	1 275
	FEMMES	2 923	1 966	1 302
	HOMMES	3 288	2 212	1 236
6 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 423	2 253	1 328
	FEMMES	3 142	2 089	1 373
	HOMMES	3 552	2 307	1 299
7 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	3 734	2 372	1 415
	FEMMES	3 473	2 212	1 415
	HOMMES	3 882	2 416	1 403
8 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4 090	2 529	1 513
	FEMMES	3 874	2 383	1 513
	HOMMES	4 157	2 574	1 513
9 ^E DÉCILE	ENSEMBLE	4 561	2 790	1 782
	FEMMES	4 460	2 648	1 774
	HOMMES	4 633	2 828	1 800

Source : DRH-MD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2020, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture : en 2020, 10 % des femmes non titulaires de niveau I gagnent moins de 2 116 € nets par mois.

Rémunération mensuelle nette des non titulaires, par décile, par type de contrat et par niveau

En €

CONTRAT		1 ^{ER} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^E DÉCILE	
CONTRACTUEL 84-16	ICT/TCT	ICT	2 421	3 356	4 573
		TCT	1 776	2 213	2 887
	CONTRACTUEL 84-16, HORS ICT/TCT	NIVEAU I	2 021	2 780	4 505
		NIVEAU II	1 641	2 053	2 632
		NIVEAU III	1 258	1 395	1 819
AUTRES CONTRATS	D 49	1 980	2 877	3 584	
	BERKANI	1 220	1 982	3 066	
	APPRENTI	794	1 021	1 513	

Source : DRH-MD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2020, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture : en 2020, 10 % des ICT gagnent moins de 2 421 € nets par mois.

NB : **84-16** : agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; **ICT** : ingénieurs et cadres technico-commerciaux ; **TCT** : techniciens et cadres technico-commerciaux ; **D49** : agents relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié ; **Berkani** : agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani, à la suite de l'arrêt du Tribunal des conflits « Berkani » n° 03000 du 25 mars 1996).

La rémunération mensuelle nette du personnel ouvrier de l'État (7)

Rémunération mensuelle nette moyenne des ouvriers de l'État, par catégorie et par sexe

En €

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OUVRIERS	2 371	2 444	2 433
CHEFS D'ÉQUIPE	3 043	3 207	3 195
TSO	3 172	3 420	3 393
ENSEMBLE	2 486	2 661	2 637

Source : DRH-MD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2020, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2020, les femmes ouvriers gagnent, en moyenne, 2 371 € nets par mois.

(7) Hors personnel affecté à la DGSE.

Déciles de rémunération mensuelle nette des ouvriers de l'État, par catégorie et par sexe

En €

		OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	ENSEMBLE
1 ^{ER} DÉCILE	Ens	1 756	2 632	2 808	1 835
	F	1 897	2 462	2 614	1 930
	H	1 747	2 633	2 873	1 807
2 ^E DÉCILE	Ens	2 022	2 706	3 056	2 130
	F	2 040	2 657	2 813	2 092
	H	2 003	2 713	3 095	2 138
3 ^E DÉCILE	Ens	2 185	2 855	3 189	2 244
	F	2 184	2 706	2 939	2 213
	H	2 185	2 860	3 228	2 251
4 ^E DÉCILE	Ens	2 249	2 951	3 263	2 393
	F	2 231	2 787	3 082	2 252
	H	2 251	2 966	3 294	2 425
MÉDIANE	Ens	2 372	3 049	3 349	2 529
	F	2 293	2 938	3 164	2 387
	H	2 384	3 049	3 372	2 535
6 ^E DÉCILE	Ens	2 480	3 115	3 441	2 636
	F	2 394	3 022	3 271	2 491
	H	2 499	3 125	3 451	2 676
7 ^E DÉCILE	Ens	2 553	3 300	3 594	2 922
	F	2 493	3 100	3 377	2 598
	H	2 571	3 327	3 605	2 963
8 ^E DÉCILE	Ens	2 738	3 597	3 704	3 099
	F	2 581	3 281	3 508	2 825
	H	2 798	3 600	3 728	3 143
9 ^E DÉCILE	Ens	3 067	3 938	3 944	3 512
	F	2 922	3 703	3 696	3 142
	H	3 093	3 956	3 974	3 545

Source : DRHMD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2020, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2020, 10 % des femmes ouvriers gagnent moins de 1 897 € nets par mois.

Rémunération mensuelle nette des ouvriers de l'État, par décile, par catégorie et par grade

En €

	GRADE	1 ^{er} DÉCILE	MÉDIANE	9 ^e DÉCILE
OUVRIER	OUVRIER HORS CATÉGORIE D	3 449	3 623	4 245
	OUVRIER HORS CATÉGORIE C	2 995	3 468	4 154
	OUVRIER HORS CATÉGORIE B	2 617	2 997	3 473
	OUVRIER HORS CATÉGORIE A	2 292	2 542	2 998
	OUVRIER HORS GROUPE	2 340	2 524	3 085
	OUVRIER GROUPE VII	2 024	2 232	2 679
	OUVRIER GROUPE VI	1 655	1 854	2 431
CHEF D'ÉQUIPE	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE B OU C	3 282	3 647	4 587
	CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE A	2 715	3 068	3 768
	CHEF D'ÉQUIPE HORS GROUPE	2 855	3 042	3 785
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VII	2 576	2 703	3 364
	CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VI	2 340	2 512	3 305
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T7	3 704	3 845	4 656
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T6 BIS	3 506	3 694	4 274
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T6	3 243	3 426	3 902
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T5 BIS	2 975	3 229	3 687
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T5	2 756	2 946	3 441
	TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T2, T3 OU T4	1 813	2 503	2 932

Source: DRH-MD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ: ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2020, hors personnel de la DGSE.

Lecture: en 2020, 10 % des ouvriers hors catégorie D gagnent moins de 3 449 € nets par mois;
50 % des ouvriers hors catégorie D gagnent plus de 3 623 € nets par mois;
10 % des ouvriers hors catégorie D gagnent plus de 4 245 € nets par mois.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

5.4 — LA PART DES PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE

5.4.1 — La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel militaire

Comme rappelé précédemment, la solde brute du personnel militaire est composée de la solde indiciaire et des primes et indemnités.

La part des primes et indemnités du personnel militaire est calculée en divisant le montant de l'ensemble des primes et indemnités perçues par la solde brute totale. Les décalages observés selon le sexe s'expliquent notamment par une moindre représentation du personnel féminin dans les spécialités opérationnelles qui donnent droit à des primes liées à l'engagement opérationnel et, pour les officiers, par la mesure relativement récente de suppression des quotas au regard d'un parcours complet d'officier (une partie des primes et indemnités étant indexée sur l'indice).

Montant des primes et indemnités et part dans la rémunération mensuelle brute des militaires, par catégorie et par sexe

En €

	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
OFFICIERS*	1 575	36,2	2 257	42,6	2 141	41,6
SOUS-OFFICIERS	823	30,1	1 112	36,5	1 058	35,4
MILITAIRES DU RANG	504	23,6	740	31,5	708	30,5
VOLONTAIRES	291	27,7	270	27,6	276	27,6
ENSEMBLE	836	30,0	1 138	36,6	1 088	35,6

Source : DRH-MD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées, affecté en France métropolitaine en 2020.

Lecture : en 2020, la part des primes et indemnités dans la rémunération brute mensuelle d'une femme officier représente 36,2 %, soit un montant moyen de 1 575 €.

* Y compris OGAC, militaires occupant des emplois fonctionnels et médecins en chef des services.

5.4.2 — La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel civil

Tous statuts et catégories hiérarchiques confondus, le montant moyen mensuel des primes et indemnités (NBI, IR, SFT, majorations, indemnités indexées et non indexées) pour le personnel civil affecté en métropole est de 695 € (671 € pour les femmes et 712 € pour les hommes).

La part des primes et indemnités du personnel civil est obtenue en divisant le montant des primes et indemnités par la rémunération brute totale. Cette part s'élève à 22,4 % parmi l'ensemble du personnel civil (23,8 % pour les femmes et 21,7 % pour les hommes).

Ces montants et ces taux varient fortement selon le statut et le niveau hiérarchique.

Montant des primes et indemnités et part dans la rémunération mensuelle brute des titulaires, par catégorie, par filière et par sexe

En €

	FILIERE	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
		MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
CAT. A+*	ADMINISTRATIVE	5 119	51,7	4 943	50,3	5 003	50,8
	ADMINISTRATIVE	1 586	36,0	1 709	36,5	1 636	36,2
CAT. A	TECHNIQUE	1 452	34,7	1 549	33,8	1 531	33,9
	SOCIALE**	NS	NS	NS	NS	1 006	29,9
	PARAMÉDICALE	NS	NS	NS	NS	894	28,9
	ENSEIGNEMENT	842	21,3	1 246	26,6	1 082	24,6
	S/ENS. HORS CAT. A+	1 319	32,8	1 545	33,5	1 453	33,3
	S/ENS. AVEC CAT. A+	1 384	33,6	1 623	34,3	1 527	34,1
CAT. B	ADMINISTRATIVE	954	31,0	987	30,8	965	30,9
	TECHNIQUE	972	32,0	998	31,0	995	31,1
	PARAMÉDICALE	739	26,5	842	27,0	764	26,6
	S/ENSEMBLE	946	31,0	992	30,9	974	30,9
CAT. C	ADMINISTRATIVE	581	24,8	599	24,8	585	24,8
	TECHNIQUE	562	24,9	618	25,8	605	25,6
	PARAMÉDICALE	824	32,9	807	32,0	822	32,8
	S/ENSEMBLE	602	25,6	616	25,6	607	25,6
ENSEMBLE		824	29,1	1 014	30,7	919	30,0

Source : DRH-MD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2020, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2020, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des femmes titulaires de catégorie A+ dans la filière administrative représente 51,7 %, soit un montant moyen de 5 119 €.

* Y compris les civils occupant des postes fonctionnels.

** À la suite de la requalification des assistants de service social de catégorie B en catégorie A en 2019, il n'y a plus de titulaires de filière sociale dans la catégorie B.

NS (non significatif) : les très faibles effectifs masculins dans la filière considérée ne permettent pas de réaliser une déclinaison pertinente des rémunérations nettes perçues par sexe.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Lièges liés au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Montant des primes et indemnités et part dans la rémunération mensuelle brute des non titulaires, par type de contrat et par sexe

En €

TYPE DE CONTRAT	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE		
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	
84-16	ICT	34	0,8	37	0,8	36	0,8
	TCT	43	1,6	87	3,0	78	2,8
	ART. 4 HORS ICT TCT	125	4,0	135	3,8	130	3,9
	ART. 3 ET ART. 6	73	3,9	75	3,8	74	3,9
	S/ENSEMBLE 84-16	77	2,6	70	1,9	73	2,1
D49	797	22,4	481	14,2	629	18,1	
BERKANI	70	3,1	143	5,2	111	4,4	
ENSEMBLE	69	2,6	63	1,9	66	2,1	

Source : DRH/MD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2020, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture : en 2020, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des femmes non titulaires ICT représente 0,8 %, soit un montant moyen de 34 €.

NB : **84-16** : agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; **ICT** : ingénieurs et cadres technico-commerciaux ; **TCT** : techniciens et cadres technico-commerciaux ; **D49** : agents relevant du décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié ; **Berkani** : agents contractuels de droit public, anciens agents d'un service public administratif recrutés sur un contrat de droit privé (dits Berkani, à la suite de l'arrêt du Tribunal des conflits « Berkani » n° 03000 du 25 mars 1996).

Montant des primes et indemnités et part dans la rémunération mensuelle brute des non titulaires, par niveau et par sexe

En €

NIVEAU	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
Niv. I	91	2,4	66	1,5	74	1,8
Niv. II	68	2,7	89	3,2	83	3,0
Niv. III	50	3,1	38	2,5	45	2,8
ENSEMBLE	69	2,6	63	1,9	66	2,1

Source : DRH-MD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil non titulaire sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2020, hors personnel de la DGSE, PRL et PNPC de la DGA.

Lecture : en 2020, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des femmes non titulaires de niveau I représente 2,4 %, soit un montant moyen de 91 €.

Montant des primes et indemnités et part dans la rémunération mensuelle brute des ouvriers de l'État, par catégorie et par sexe

En €

	FEMMES		HOMMES		ENSEMBLE	
	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%	MONTANT MOYEN DES PRIMES	%
OUVRIERS	471	16,4	526	17,8	517	17,6
CHEFS D'ÉQUIPE	680	18,3	707	18,2	705	18,2
TSO	598	15,6	711	17,2	698	17,0
ENSEMBLE	498	16,5	573	17,8	563	17,6

Source : DRH-MD/SPRH, données issues de la BDRH.

Champ : ensemble du personnel civil ouvrier de l'État sous PMEA du ministère des armées affecté en France métropolitaine en 2020, hors personnel de la DGSE.

Lecture : en 2020, la part des primes et indemnités dans la rémunération mensuelle brute des femmes ouvriers est de 16,4 %, soit un montant moyen de 471 €.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Jeunes liés au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

5.5 — DES MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT

L'indemnité différentielle ⁽⁸⁾ est versée au personnel, militaire ou civil, dont la rémunération mensuelle ne suit pas l'évolution du montant du salaire minimum de croissance. En 2020, ce dispositif a concerné 341 agents, civils uniquement, pour un montant total global de 25 198 €.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) résulte des dispositions du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat. Elle vise à compenser la perte du pouvoir d'achat subie par les agents publics en raison de l'inflation, si celle-ci est supérieure à l'évolution de leur rémunération brute au cours des quatre dernières années écoulées.

Sont concernés par la GIPA les fonctionnaires et agents non titulaires, ainsi que les militaires détenant un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B. Les ouvriers de l'État ne sont pas concernés par ce dispositif.

La période de référence pour le bénéfice de la GIPA en 2020 s'étend du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019.

Sur le périmètre ministériel, 214 300 € ont été versés en 2020 au titre de la GIPA : 120 733 € pour les militaires et 93 567 € pour les civils.

Le nombre de bénéficiaires de la GIPA 2020 a augmenté significativement par rapport à 2019 en raison d'un taux d'inflation plus élevé.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

(8) Décret n° 91-769 du 2 août 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

Répartition des militaires bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
OFFICIERS	100	782	882
SOUS-OFFICIERS	35	113	148
MdR	0	4	4
TOTAL	135	899	1034

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PMEA du ministère des armées en 2020.

Lecture : en 2020, 100 femmes officiers bénéficient de la GIPA.

NB : aucun volontaire n'est bénéficiaire de la GIPA.

Répartition des civils bénéficiaires de la GIPA, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A	18	87	105
	CAT. B	0	13	13
	CAT. C	63	38	101
	S/TOTAL	81	138	219
NON TITULAIRES	Niv. I	12	7	19
	Niv. II	3	6	9
	Niv. III	31	40	71
	S/TOTAL	46	53	99
TOTAL	127	191	318	

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire et non titulaire sous PMEA en 2020.

Lecture : en 2020, 18 femmes titulaires de catégorie A bénéficient de la GIPA.

NB : les ouvriers de l'État ne sont pas concernés par la GIPA.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve



© Sabrina Vincent / armée de Terre / Défense

Chapitre 6

LA FORMATION

La formation permet au personnel, militaire et civil, de progresser dans son parcours professionnel et de s'adapter aux évolutions permanentes des métiers, des technologies et des matériels. Concernant le personnel militaire, elle vise à garantir aux armées, directions et services, la capacité humaine des unités et les compétences nécessaires à la réalisation des missions opérationnelles. Pour le personnel civil, elle constitue un droit et améliore son employabilité dans les fonctions qu'il est amené à remplir tout au long de son parcours professionnel. Elle représente enfin un vecteur important de promotion sociale, notamment au travers de la préparation aux concours, essais et examens professionnels, et contribue à la prévention des risques professionnels.

La formation du personnel militaire – La formation du personnel civil – La formation liée aux situations de handicap – La formation en matière de prévention des risques professionnels – Les apprentis

L'essentiel

Personnel militaire	Personnel civil
89 834 actions de formation / 4 906 868 journées de formation	32 473 actions de formation / 1 147 644 journées de formation
33 361 actions de formation initiale <ul style="list-style-type: none"> • 3 479 420 journées • en moyenne 104,3 jours/agent • 97,6 jours pour les femmes • 106,2 jours pour les hommes 	2 911 actions de formation statutaire <ul style="list-style-type: none"> • 21 769 journées • en moyenne 7,5 jours/agent • 6,4 jours pour les femmes et • 8,4 jours pour les hommes
18 629 actions de formation de cursus <ul style="list-style-type: none"> • 936 120 journées • en moyenne 50,3 jours/agent • 39,4 jours pour les femmes • 52,4 jours pour les hommes 	26 586 actions de formation continue <ul style="list-style-type: none"> • 82 909 journées • en moyenne 5,2 jours/agent • 4,5 jours pour les femmes • 5,8 jours pour les hommes
37 844 actions de formation continue <ul style="list-style-type: none"> • 491 328 journées • en moyenne 14,1 jours/agent • 12,6 jours pour les femmes • 14,3 jours pour les hommes 	2 976 actions liées à d'autres formations professionnelles <ul style="list-style-type: none"> • 10 086 journées • en moyenne 3,3 jours/agent • 3,1 jours pour les femmes • 3,6 jours pour les hommes

- 879 civils ont mobilisé leur compte personnel de formation pour un total de 6 214 jours.
- 1 388 parcours de VAE ont été financés pour le personnel civil depuis 2005.
- 87 militaires et 234 civils ont bénéficié de formations en lien avec le personnel en situation de handicap.
- 320 militaires et 198 civils en charge de la prévention des risques professionnels ont été formés.
- 178 membres de CHSCT et 195 membres de CCHPA ont été formés par le CFD.
- 2 035 apprentis ont été recensés au ministère des armées en 2020 dont 875 femmes et 1 160 hommes.

6.1 — LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE

6.1.1 — La politique de formation

6.1.1.1 — Le rôle de la formation

La formation a, avant tout, une finalité opérationnelle. Elle permet de développer les compétences requises, au travers de savoirs, savoir-faire et savoir-être, pour remplir les missions et les contrats opérationnels des forces armées.

Elle est ensuite un élément essentiel de la construction du parcours professionnel du militaire :

- la formation initiale porte sur la capacité à tenir un premier emploi opérationnel et, pour les officiers, sur le renforcement de l'aptitude au commandement et l'acquisition des connaissances générales et techniques utiles à des emplois de niveau supérieur ;
- la formation continue comprend la formation d'adaptation à l'emploi (pour répondre au besoin de compétences d'un poste) et des formations liées à l'évolution professionnelle ;
- la formation de cursus, diplômante, ouvre des perspectives d'accès aux grades supérieurs ;
- la formation pour la reconversion prépare le retour à la vie civile.

6.1.1.2 — Les instances décisionnelles de la formation du personnel militaire

La formation du personnel militaire et l'enseignement militaire supérieur (EMS) relèvent de la responsabilité du chef d'état-major des armées (CEMA).

Le délégué général pour l'armement, les chefs d'état-major et les directeurs centraux des services, sont responsables de la formation initiale et de celle de cursus des militaires dont ils sont gestionnaires. La formation continue du personnel relève, pour sa part, des employeurs.

Le comité de coordination de la formation (CCF), co-présidé par le directeur des ressources humaines du ministère des armées et le sous-chef d'état-major « performance » de l'état-major des armées, organise la coopération entre les différentes structures en charge de la formation au sein du ministère.

6.1.2 — Les principales mesures en 2020 en matière de formation

La crise sanitaire de la Covid-19 a particulièrement contraint la formation au sein des armées, directions et services. Dès mars 2020, le premier confinement a imposé un grand nombre de suspensions ou de réductions des formations. La formation des militaires s'est alors adaptée, en développant la formation à distance ou, le cas échéant, en garantissant l'application des mesures de précaution : gestes barrières, distanciation renforcée, réduction des jauges en présentiel, confinement sur les sites de formation, etc.

L'armée de terre a continué d'explorer différentes pistes pour optimiser son action, gagner en efficacité, maîtriser le temps et les coûts de la formation, et répondre aux besoins évolutifs des forces. Le projet fédérateur « UniverSI-Terre » porte cette ambition. Les travaux ont notamment concerné :

- la poursuite de l'offre de formations innovantes, avec pour cible le recrutement et la fidélisation dans des spécialités rares très concurrentielles. Proposée au sein des lycées militaires, cette offre combine des formations internalisées et des formations semi-externalisées, comme le bac professionnel informatique, ouvert en 2020 à La Réunion ;
- l'intégration des sciences cognitives dans les méthodes pédagogiques pour permettre aux futurs cadres d'optimiser leur formation initiale et de bénéficier du « mieux apprendre à apprendre » ;
- le recours à l'intelligence artificielle, avec l'expérimentation du logiciel IMPERIUM, qui permet d'immerger le cadre dans des mises en situation virtuelles et d'établir un bilan de ses axes de progrès. Cette technique prometteuse a vocation à être rapidement élargie à d'autres segments de la formation ;
- enfin, l'accélération de la numérisation de l'espace de formation facilitant l'enseignement à distance, tant sur le plan des équipements que sur celui des ressources pédagogiques.

La marine a poursuivi la transformation de son offre de formation pour l'adapter aux enjeux d'attractivité, de recrutement et du passage au double équipage. Les travaux ont notamment concerné :

- la transformation en profondeur de la spécialité SITEL incluant la création d'un socle de formation au numérique pour tous les marins et l'émergence de formations adossées aux nouveaux métiers liés au numérique et à la data ;
- la poursuite de créations de formations professionnelles, en partenariat avec le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, centrés sur le développement d'outils numériques (simulateurs, plateformes d'instruction) ;
- le lancement d'une étude relative à l'évolution du dispositif de développement des compétences des marins pour l'accès au niveau « brevet supérieur » ;
- la sous-traitance, auprès d'opérateurs civils, de modules de formation de cursus (pilotes d'hélicoptère, techniciens d'aéronautique).

L'armée de l'air et de l'espace a maintenu la dynamique d'évolution de son dispositif de formation. Les travaux ont notamment porté sur :

- le renforcement de l'ancrage territorial avec le transfert de l'escadron de l'aviation de chasse de Tours vers la base aérienne de Cognac, permettant de breveter la première promotion de pilotes de chasse sur PC-21 ; la relocalisation de toutes les formations élémentaires des militaires du rang engagés au Centre de préparation opérationnelle du combattant d'Orange ; la création d'une antenne de l'École des fourriers de Querqueville sur la base aérienne de Saintes, afin d'assurer la formation professionnelle initiale des militaires techniciens de l'air ;

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

- pour l'École de l'air, l'ouverture d'un mastère spécialisé « Cybersécurité des systèmes complexes pour l'industrie et la défense » et la création d'une escadrille internationale de formation du combattant ;
- l'amélioration de l'offre de formation, via notamment l'intensification de la formation pour la NRF 2022, ou encore la modernisation du parc d'aéronefs d'instruction de l'École de formation des sous-officiers de l'armée de l'air et de l'espace avec des Mirage 2000 C et des Alphajet. En septembre 2020, cette école devient ainsi le premier centre de formation de base à la maintenance aéronautique à avoir obtenu l'agrément EMAAR/FR 147 ;
- enfin, le développement des formations liées au domaine spatial et aux drones, avec la mise en place, pour les stagiaires en formation initiale, d'un premier module d'initiation à l'outil « fusion opérationnelle du renseignement géo spatial ». D'autres actions comme le développement de stages interministériels au sein du centre d'initiation et de formation des équipages Drone ou la création d'une nouvelle formation « Télé pilote mini drone-sécurité protection », avec délivrance d'une qualification, viennent compléter l'offre de formation en la matière.

Le service de santé des armées (SSA) a fait face à la crise sanitaire en priorisant les formations liées à la préparation opérationnelle santé et en accélérant le déploiement de l'enseignement à distance. Les formations initiales et de cursus et les concours ont été assurés, tandis que les formations continues feront l'objet d'un rattrapage dès 2021.

Le service du commissariat des armées (SCA) a poursuivi les efforts de formation, dans la perspective de « SCA22 », selon 4 axes :

- la formation « métier » de tous les chefs de pôles et d'espace ainsi que des opérateurs intervenant en espaces ATLAS (accès en tout temps tout lieu au soutien) et des agents affectés en bureaux RH/personnel civil ;
- la formation managériale au sein de tous les organismes du SCA, incluant les cadres intermédiaires et de proximité ;
- la transformation et la modernisation du soutien, notamment dans le domaine de la restauration (nouveau marché de formations en ligne sur « les fondamentaux de la cuisine »), dans le domaine des droits financiers individuels, ainsi que dans le domaine de la solde (dématérialisation partielle de la formation « Q1 solde ») ;
- la transformation numérique afin de favoriser la maîtrise des nouveaux outils et systèmes d'information du SCA.

Le service des essences des armées (SEA) a déployé sa formation sous différents items :

- la poursuite du développement d'outils numériques (simulateurs de conduite, plateformes de partage de ressources pédagogiques) ;
- l'accompagnement de la transformation numérique en formant aux nouveaux outils et systèmes d'information (système centralisé d'appui à la logistique pétrolière [SCALP]) ;
- le lancement de travaux de réflexion sur la problématique de l'énergie opérationnelle dans le cadre de l'extension du périmètre d'action ;
- les travaux sur la reconnaissance des formations techniques au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Enfin, lors du conseil de l'EMS du 1^{er} juillet 2020, le CEMA a validé une politique et un plan stratégique faisant de l'EMS un système optimal emblématique de la singularité militaire, en phase avec les évolutions stratégiques et sociétales actuelles, capable de former les chefs militaires de demain et les futurs cadres dirigeants de l'État.

Les formations dispensées par l'École de guerre et le Centre des hautes études militaires sont ouvertes sur l'interarmées, l'interministériel ainsi que l'international, et s'appuient sur de nombreux partenariats, y compris à l'étranger. Elles préservent les fondamentaux liés à l'engagement opérationnel et, en se référant à l'histoire, répondent aux défis complexes d'un monde en constante mutation.

La direction de l'enseignement militaire supérieur (DEMS) poursuit une triple ambition :

- développer les capacités opérationnelles des armées, directions et services ;
- conforter la position des officiers au sein des structures de l'État et renforcer le lien armées-Nation ;
- contribuer aux relations internationales. En 2020, la DEMS, levier majeur de rayonnement et d'interopérabilité contribuant directement à l'émergence d'une culture stratégique européenne, a créé un département des relations internationales.

6.1.3 – Les actions de formation

Répartition des actions de formation initiale, par catégorie et par gestionnaire

En actions de formation

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	1 047	2 096	8 679	176	11 998	36,0
MARINE	796	1 117	1 799	475	4 187	12,5
AIR ET ESPACE	877	2 858	1 576	59	5 370	16,1
GENDARMERIE*	295	4 825	0	4 858	9 978	29,9
SSA	911	130	217	8	1 266	3,8
SEA	64	61	200	0	325	1,0
DGA	48	0	0	0	48	0,1
SCA	97	0	0	25	122	0,4
APM	0	4	0	0	4	0,0
SID	63	0	0	0	63	0,2
TOTAL	4 198	11 091	12 471	5 601	33 361	100,0
%	12,6	33,2	37,4	16,8	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire en formation initiale en 2020.

Lecture : en 2020, 1 047 actions de formation initiale ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PMEAs.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune formation initiale en 2020.

En 2019, le nombre total d'actions de formation initiale était de 35 971.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des actions de formation de cursus, par catégorie et par gestionnaire

En actions de formation

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	2061	4000	461	6522	35,0
MARINE	317	931	632	1880	10,1
AIR ET ESPACE	241	1895	206	2342	12,6
GENDARMERIE*	127	6855	0	6982	37,5
SSA	403	7	0	410	2,2
SEA	2	2	200	204	1,1
DGA	73	0	0	73	0,4
SCA	193	0	0	193	1,0
SID	23	0	0	23	0,1
TOTAL	3440	13690	1499	18629	100,0
%	18,5	73,5	8,0	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire en formation de cursus en 2020.

Lecture : en 2020, 2061 actions de formation de cursus ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PMEA.

NB : en 2020, aucune formation de cursus n'a été dispensée au personnel du CGA, des APM ou aux volontaires.

En 2019, le nombre total d'actions de formation de cursus était de 21 040.

Répartition des actions de formation continue, par catégorie et par gestionnaire

En actions de formation

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	2 714	6 227	2 086	0	11 027	29,1
MARINE	547	3 666	1 502	0	5 715	15,1
AIR ET ESPACE	445	2 593	849	4	3 891	10,3
GENDARMERIE*	1 440	9 061	0	98	10 599	28,0
SSA	1 546	2 609	643	4	4 802	12,7
SEA	1	15	18	0	34	0,1
DGA	584	0	0	0	584	1,5
SCA	131	0	0	0	131	0,4
APM	22	2	0	0	24	0,1
SID	517	461	59	0	1 037	2,7
TOTAL	7 947	24 634	5 157	106	37 844	100,0
%	21,0	65,1	13,6	0,3	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire en formation continue en 2020.

Lecture : en 2020, 2 714 actions de formation continue ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune formation continue en 2020.

En 2019, le nombre total d'actions de formation continue était de 53 028.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition de l'ensemble des actions de formation, par catégorie et par gestionnaire

En actions de formation

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	5822	12323	11 226	176	29 547	32,9
MARINE	1 660	5714	3933	475	11 782	13,1
AIR ET ESPACE	1 563	7346	2631	63	11 603	12,9
GENDARMERIE*	1 862	20741	0	4956	27 559	30,7
SSA	2860	2746	860	12	6 478	7,2
SEA	67	78	418	0	563	0,6
DGA	705	0	0	0	705	0,8
SCA	421	0	0	25	446	0,5
APM	22	6	0	0	28	0,0
SID	603	461	59	0	1 123	1,3
TOTAL	15 585	49 415	19 127	5 707	89 834	100,0
%	17,3	55,0	21,3	6,4	100,0	

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

Champ : ensemble du personnel militaire en formation en 2020.

Lecture : en 2020, 5 822 actions de formation ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PMEAs.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune action de formation en 2020.

En 2019, le nombre total d'actions de formation était de 110039.

6.1.4 – Les journées de formation

Répartition des journées de formation initiale, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	246 244	362 220	876 974	15 664	1 501 102	43,1
MARINE	102 091	250 608	179 222	15 943	547 864	15,8
AIR ET ESPACE	116 306	339 539	63 091	708	519 644	14,9
GENDARMERIE*	51 772	459 264	0	131 955	642 991	18,5
SSA	164 795	3 808	52 080	208	220 891	6,4
SEA	6 361	3 110	9 940	0	19 411	0,6
DGA	7 880	0	0	0	7 880	0,2
SCA	11 628	0	0	450	12 078	0,3
APM	0	564	0	0	564	0,0
SID	6 995	0	0	0	6 995	0,2
TOTAL	714 072	1 419 113	1 181 307	164 928	3 479 420	100,0
%	20,5	40,8	34,0	4,7	100,0	

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

Champ : ensemble des journées de formation initiale délivrées au personnel militaire en 2020.

Lecture : en 2020, 246 244 journées de formation initiale ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune formation initiale en 2020.

En 2019, le nombre total de journées de formation initiale était de 3 905 584.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des journées de formation de cursus, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	238 198	233 466	22 341	494 005	52,8
MARINE	52 796	107 871	81 799	242 466	25,9
AIR ET ESPACE	6 856	38 089	4 618	49 563	5,3
GENDARMERIE*	1 079	55 001	0	56 080	6,0
SSA	78 585	1 470	0	80 055	8,6
SEA	839	139	4 948	5 926	0,6
DGA	3 361	0	0	3 361	0,4
SCA	4 274	0	0	4 274	0,4
SID	390	0	0	390	0,0
TOTAL	386 378	436 036	113 706	936 120	100,0
%	41,3	46,6	12,1	100,0	

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

Champ : ensemble des journées de formation de cursus délivrées au personnel militaire en 2020.

Lecture : en 2020, 238 198 journées de formation de cursus ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : en 2020, aucune formation de cursus n'a été dispensée au personnel du CGA, des APM ou aux volontaires. En 2019, le nombre total de journées de formation de cursus était de 1 207 660.

Répartition des journées de formation continue, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	44 618	98 828	33 827	0	177 273	36,1
MARINE	18 130	80 437	26 401	0	124 968	25,4
AIR ET ESPACE	3 115	19 911	6 771	12	29 809	6,1
GENDARMERIE*	6 731	105 537	0	1 121	113 389	23,1
SSA	14 850	18 043	4 500	12	37 405	7,6
SEA	15	254	1 736	0	2 005	0,4
DGA	2 119	0	0	0	2 119	0,4
SCA	755	0	0	0	755	0,2
APM	73	2	0	0	75	0,0
SID	1 909	1 427	194	0	3 530	0,7
TOTAL	92 315	324 439	73 429	1 145	491 328	100,0
%	18,8	66,0	15,0	0,2	100,0	

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

Champ : ensemble des journées de formation continue délivrées au personnel militaire en 2020.

Lecture : en 2020, 44 618 journées de formation continue ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune formation continue en 2020.

En 2019, le nombre total de journées de formation continue était de 689 453.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition de l'ensemble des journées de formation, par catégorie et par gestionnaire

En jours

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	529 060	694 514	933 142	15 664	2 172 380	44,3
MARINE	173 017	438 916	287 422	15 943	915 298	18,7
AIR ET ESPACE	126 277	397 539	74 480	720	599 016	12,2
GENDARMERIE*	59 582	619 802	0	133 076	812 460	16,5
SSA	258 230	23 321	56 580	220	338 351	6,9
SEA	7 215	3 503	16 624	0	27 342	0,6
DGA	13 360	0	0	0	13 360	0,3
SCA	16 657	0	0	450	17 107	0,3
APM	73	566	0	0	639	0,0
SID	9 294	1 427	194	0	10 915	0,2
TOTAL	1 192 765	2 179 588	1 368 442	166 073	4 906 868	100,0
%	24,3	44,4	27,9	3,4	100,0	

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

Champ : ensemble des journées de formation délivrées au personnel militaire en 2020.

Lecture : en 2020, 529 060 journées de formation ont été suivies par des officiers de l'armée de terre.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune formation en 2020.

En 2019, le nombre total de journées de formation était de 5 802 697.

6.1.5 – Le personnel militaire ayant suivi au moins une formation

Répartition du personnel militaire ayant suivi une formation initiale, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	1 047	2 096	8 679	176	11 998
FEMMES	137	304	993	10	1 444
HOMMES	910	1 792	7 686	166	10 554
MARINE	796	1 117	1 799	475	4 187
FEMMES	148	218	301	118	785
HOMMES	648	899	1 498	357	3 402
AIR ET ESPACE	877	2 858	1 576	59	5 370
FEMMES	177	696	501	34	1 408
HOMMES	700	2 162	1 075	25	3 962
GENDARMERIE*	295	4 825	0	4 858	9 978
FEMMES	78	1 317	0	1 416	2 811
HOMMES	217	3 508	0	3 442	7 167
SSA	911	130	217	8	1 266
FEMMES	486	114	152	5	757
HOMMES	425	16	65	3	509
SEA	64	61	200	0	325
FEMMES	7	14	16	0	37
HOMMES	57	47	184	0	288
DGA	48	0	0	0	48
FEMMES	7	0	0	0	7
HOMMES	41	0	0	0	41
SCA	97	0	0	25	122
FEMMES	39	0	0	9	48
HOMMES	58	0	0	16	74
APM	0	4	0	0	4
FEMMES	0	3	0	0	3
HOMMES	0	1	0	0	1
SID	63	0	0	0	63
FEMMES	14	0	0	0	14
HOMMES	49	0	0	0	49
TOTAL	4 198	11 091	12 471	5 601	33 361
FEMMES	1 093	2 666	1 963	1 592	7 314
HOMMES	3 105	8 425	10 508	4 009	26 047

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation initiale en 2020.

Lecture : en 2020, 137 officiers féminins de l'armée de terre ont suivi une formation initiale.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune formation initiale en 2020.

En 2019, 35 971 militaires avaient suivi une formation initiale.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel militaire ayant suivi une formation de cursus, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	2061	4000	461	6 522
FEMMES	137	402	39	578
HOMMES	1 924	3 598	422	5 944
MARINE	317	931	632	1 880
FEMMES	22	104	105	231
HOMMES	295	827	527	1 649
AIR ET ESPACE	241	1 895	206	2 342
FEMMES	41	408	39	488
HOMMES	200	1 487	167	1 854
GENDARMERIE*	127	6 855	0	6 982
FEMMES	25	1 463	0	1 488
HOMMES	102	5 392	0	5 494
SSA	403	7	0	410
FEMMES	174	2	0	176
HOMMES	229	5	0	234
SEA	2	2	200	204
FEMMES	0	0	16	16
HOMMES	2	2	184	188
DGA	73	0	0	73
FEMMES	19	0	0	19
HOMMES	54	0	0	54
SCA	193	0	0	193
FEMMES	75	0	0	75
HOMMES	118	0	0	118
SID	23	0	0	23
FEMMES	4	0	0	4
HOMMES	19	0	0	19
TOTAL	3 440	13 690	1 499	18 629
FEMMES	497	2 379	199	3 075
HOMMES	2 943	11 311	1 300	15 554

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation de cursus en 2020.

Lecture : en 2020, 137 officiers féminins de l'armée de terre ont suivi une formation de cursus.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PMEA.

NB : en 2020, aucune formation de cursus n'a été dispensée au personnel du CGA, des APM ou aux volontaires.

En 2019, 21 040 militaires avaient suivi une formation de cursus.

Répartition du personnel militaire ayant suivi au moins une formation continue, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL
TERRE	2 477	5 781	2 046	0	10 304
FEMMES	187	358	106	0	651
HOMMES	2 290	5 423	1 940	0	9 653
MARINE	547	3 666	1 502	0	5 715
FEMMES	39	297	104	0	440
HOMMES	508	3 369	1 398	0	5 275
AIR ET ESPACE	420	2 140	482	0	3 042
FEMMES	74	339	98	0	511
HOMMES	346	1 801	384	0	2 531
GENDARMERIE*	1 440	9 061	0	98	10 599
FEMMES	238	1 200	0	22	1 460
HOMMES	1 202	7 861	0	76	9 139
SSA	994	1 682	449	4	3 129
FEMMES	454	1 169	232	2	1 857
HOMMES	540	513	217	2	1 272
SEA	5	53	365	0	423
FEMMES	0	11	99	0	110
HOMMES	5	42	266	0	313
DGA	439	0	0	0	439
FEMMES	86	0	0	0	86
HOMMES	353	0	0	0	353
SCA	274	0	0	0	274
FEMMES	108	0	0	0	108
HOMMES	166	0	0	0	166
APM	13	2	0	0	15
FEMMES	8	1	0	0	9
HOMMES	5	1	0	0	6
SID	480	426	59	0	965
FEMMES	68	31	3	0	102
HOMMES	412	395	56	0	863
TOTAL	7 089	22 811	4 903	102	34 905
FEMMES	1 262	3 406	642	24	5 334
HOMMES	5 827	19 405	4 261	78	29 571

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation continue en 2020.

Lecture : en 2020, 187 officiers féminins de l'armée de terre ont suivi au moins une formation continue.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

NB : le personnel du CGA n'a bénéficié d'aucune formation continue en 2020.

En 2019, 48 579 militaires avaient suivi une formation continue.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.1.6 — Le nombre moyen de jours de formation en 2020

Nombre moyen de jours dont bénéficie le personnel militaire pour sa formation initiale, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	158,4	174,2	170,1
SOUS-OFFICIERS	116,0	131,7	128,0
MILITAIRES DU RANG	95,7	94,5	94,7
VOLONTAIRES	27,4	30,3	29,4
ENSEMBLE	97,6	106,2	104,3

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation initiale en 2020.

Lecture : en 2020, les officiers féminins ayant suivi une formation initiale ont bénéficié en moyenne de 158,4 jours de formation initiale.

En 2019, le nombre moyen de jours de formation initiale par militaire était de 108,6.

Nombre moyen de jours dont bénéficie le personnel militaire pour sa formation de cursus, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	120,4	111,0	112,3
SOUS-OFFICIERS	18,8	34,6	31,9
MILITAIRES DU RANG	84,1	74,6	75,9
ENSEMBLE	39,4	52,4	50,3

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation de cursus en 2020.

Lecture : en 2020, les officiers féminins ayant suivi une formation de cursus ont bénéficié en moyenne de 120,4 jours de formation de cursus.

NB : aucun volontaire n'a bénéficié de formation de cursus en 2020.

En 2019, le nombre moyen de jours de formation de cursus par militaire était de 57,4.

Nombre moyen de jours dont bénéficie le personnel militaire pour sa formation continue, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
OFFICIERS	10,5	13,6	13,0
SOUS-OFFICIERS	13,7	14,3	14,2
MILITAIRES DU RANG	10,9	15,6	15,0
VOLONTAIRES	8,9	11,9	11,2
ENSEMBLE	12,6	14,3	14,1

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

Champ : ensemble du personnel militaire ayant suivi une formation continue en 2020.

Lecture : en 2020, les officiers féminins ayant suivi une formation continue ont bénéficié en moyenne de 10,5 jours de formation continue.

En 2019, le nombre moyen de jours de formation continue par militaire était de 14,2.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.2 — LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL

6.2.1 — La politique de formation

La direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) définit et pilote la politique ministérielle de formation du personnel civil, conformément aux orientations annuelles de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et au regard des besoins propres au ministère.

6.2.1.1 — Le rôle de la formation

La formation assure l'employabilité des agents tout au long de leur carrière ⁽¹⁾, favorise leur adaptation aux métiers et postes de travail et contribue au développement de leurs compétences. Elle constitue également un vecteur de promotion sociale en préparant les agents aux concours, essais et examens professionnels. Elle participe à la valorisation des parcours à travers la validation des acquis de l'expérience (VAE). Elle soutient enfin les agents dans leurs projets d'évolution personnelle et professionnelle, grâce à des dispositifs dédiés (congé de formation professionnelle [CFP], bilan de compétences, compte personnel de formation [CPF]).

6.2.1.2 — Les objectifs de la formation

Le document d'orientation à moyen terme de la formation (DOMTF) fixe les grandes orientations assignées aux acteurs de la formation. Il s'inscrit dans les axes interministériels définis par le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie et les priorités ministérielles sur la période 2017-2020. Il rappelle les évolutions de l'organisation du ministère et du réseau de la formation et définit les axes d'effort pour les années à venir. Par ailleurs, il présente le cadre du dispositif de concertation avec les partenaires sociaux dans le domaine de la formation, notamment au niveau territorial, et précise le rôle central des employeurs.

(1) La formation professionnelle du personnel civil constitue un droit reconnu par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État et réaffirmé par le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale de 2013.

6.2.1.3 — Les instances décisionnelles de la formation

Pour mettre en œuvre la politique ministérielle de la formation, la DRH-MD s'appuie sur :

- le Centre de formation au management de la défense (CFMD), situé à Paris, dont l'objectif est de sensibiliser et former les cadres supérieurs, militaires et civils, aux outils modernes de gestion des RH ;
- le Centre de formation de la défense (CFD), opérateur national de la formation situé à Bourges, créé afin de rationaliser l'offre de formations et de la mettre en adéquation avec les besoins en compétences des agents du ministère des armées ;
- des bureaux formations des centres ministériels de gestion (CMG) et du bureau formation du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC).

Dans ce cadre, la DRH-MD anime un réseau composé :

- des conseillers coordonnateurs en formation dans les CMG et au SPAC ;
- des responsables de formation, positionnés dans les groupements de soutien de base de défense chez les employeurs et au sein des directions d'administration centrale.

6.2.1.4 — Les principales mesures prises en 2020

Le contexte sanitaire de 2020 a fortement perturbé la formation professionnelle du personnel civil. Après un arrêt complet lors de la première période de confinement, la reprise est intervenue très progressivement. L'application des mesures sanitaires, renforcées avec le deuxième confinement, a accentué les difficultés de mise en œuvre de certaines sessions (matériel particulier, dédoublement des formations, augmentation parfois importante des coûts, etc.).

En contrepartie, cette crise sanitaire a accéléré le développement de modes de formation à distance, en particulier du e-learning et des classes virtuelles. L'effort s'est aussi concentré sur le maintien de la programmation en 2020 des formations statutaires et réglementaires. Les autres actions ont fait l'objet d'une reprogrammation, le cas échéant à horizon 2021.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.2.2 – Les actions de formation

Répartition des actions de formation, par statut, par catégorie et par type d'action

En actions de formation

	TITULAIRES ET NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III			
FORMATION STATUTAIRE*	494	1 067	1 168	182	2 911	9,0
FORMATION CONTINUE**	6 283	7 283	8 489	4 531	26 586	81,9
FORMATION À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)	3 566	4 310	4 452	2 512	14 840	
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)	444	797	1 170	373	2 784	
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS OU À L'ACQUISITION DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	2 273	2 176	2 867	1 646	8 962	
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	570	1 820	442	144	2 976	9,1
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	510	1 769	401	87	2 767	
CONGÉ DE RESTRUCTURATION	11	1	0	0	12	
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)	2	21	6	27	56	
BILAN DE COMPÉTENCES	37	18	23	16	94	
FORMATION EXTERNE DES ÉLUS HSCT	10	11	12	14	47	
TOTAL	7 347	10 170	10 099	4 857	32 473	100,0
%	22,6	31,3	31,1	15,0	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'une action de formation en 2020, hors DGSE.

Lecture : en 2020, 494 actions de formation statutaire ont été suivies par des agents de catégorie A.

* Uniquement le personnel titulaire et ouvrier de l'État.

** Classification établie par la DGAFP, permettant de faire des comparaisons entre des formations individuelles dispensées par les différents départements ministériels.

NB : aucun congé de formation professionnelle et aucune période de professionnalisation ne sont recensés en 2020.

En 2019, le nombre total d'actions de formation pour le personnel civil était de 48 089.

Répartition des actions de formation, par statut, par catégorie et par domaine de formation

En actions de formation

	TITULAIRES ET NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III			
ACCUEIL-SENSIBILISATION À L'ENVIRONNEMENT	1 063	2 116	2 953	581	6 713	20,7
MANAGEMENT-GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	1 329	1 529	1 794	176	4 828	14,9
ACHATS PUBLICS	446	312	200	67	1 025	3,1
GESTION ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES	537	257	124	150	1 068	3,3
TECHNIQUES JURIDIQUES	141	81	30	3	255	0,8
TECHNIQUES ADMINISTRATIVES	38	92	152	24	306	0,9
INFORMATIQUE	610	1 065	1 511	666	3 852	11,9
LANGUES	250	67	51	43	411	1,3
DÉVELOPPEMENT DURABLE	35	65	21	20	141	0,4
SERVICES AUX USAGERS	192	296	594	107	1 189	3,7
FORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX MISSIONS DE CHAQUE MINISTÈRE	2 706	4 290	2 669	3 020	12 685	39,0
TOTAL	7 347	10 170	10 099	4 857	32 473	100,0

Source: DRH+MD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'une action de formation en 2020, hors DGSE.

Lecture: en 2020, 1 063 actions de formation « d'accueil – sensibilisation à l'environnement » ont été suivies par des agents de catégorie A ou de niveau I.

NB: les domaines de formation sont classés selon une nomenclature interministérielle définie par la DGAFP. Les formations qui ne peuvent être intégrées dans cette nomenclature sont ajoutées dans la catégorie « formations spécifiques aux missions de chaque ministère ».

Aucune formation sur le thème « Europe » n'est recensée en 2020.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.2.3 — Les journées de formation

Répartition des journées de formation par statut, par catégorie et par type d'action

En jours

	TITULAIRES ET NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III			
FORMATION STATUTAIRE*	4 940	5 335	5 840	5 654	21 769	19,0
FORMATION CONTINUE**	25 750	19 308	21 711	16 140	82 909	72,2
FORMATION À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)	14 341	11 624	12 710	9 788	48 463	
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)	1 852	1 739	2 104	1 030	6 725	
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS OU À L'ACQUISITION DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	9 557	5 945	6 897	5 322	27 721	
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	1 899	5 697	1 206	1 284	10 086	8,8
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	1 667	5 516	1 066	1 084	9 333	
CONGÉ DE RESTRUCTURATION	57	3	0	0	60	
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)	8	84	24	108	224	
BILAN DE COMPÉTENCE	148	75	92	64	376	
FORMATION EXTERNE DES ÉLUS HSCT	19	22	24	28	93	
TOTAL	32 589	30 340	28 757	23 078	114 764	100,0

Source : DRH/MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des journées de formation délivrées au personnel civil en 2020, hors DGSE.

Lecture : en 2020, les agents de catégorie A ont bénéficié de 4 940 jours de formation statutaire.

* Uniquement le personnel titulaire et ouvrier de l'État.

** Classification établie par la DGAFP et permettant de faire des comparaisons entre des formations individuelles dispensées par les différents départements ministériels.

En 2019, le nombre total de journées de formation pour le personnel civil était de 148 056.

Répartition des journées de formation, par statut, par catégorie, par type d'action et par sexe

En jours

	TITULAIRES ET NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III		
FORMATION STATUTAIRE*	4940	5335	5840	5654	21 769
FEMMES	2720	2325	3065	617	8 727
HOMMES	2220	3010	2775	5037	13 042
FORMATION CONTINUE	25750	19308	21711	16 140	82 909
FEMMES	10 105	7885	12 247	1 360	31 597
HOMMES	15 645	11 423	9 464	14 780	51 312
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	1 899	5 697	1 206	1 284	10 086
FEMMES	976	3 557	912	110	5 555
HOMMES	923	2 140	294	1 174	4 531
TOTAL	32 589	30 340	28 757	23 078	114 764
FEMMES	13 801	13 767	16 224	2 087	45 879
HOMMES	18 788	16 573	12 533	20 991	68 885

Source: DRH+MD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble des journées de formation délivrées au personnel civil en 2020, hors DGSE.

Lecture: en 2020, les femmes civiles de catégorie A ont bénéficié de 2 720 jours de formation statutaire.

* Uniquement le personnel titulaire et ouvrier de l'État.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.2.4 — Le personnel civil ayant suivi au moins une formation

Répartition du personnel civil ayant suivi au moins une formation, par statut, par catégorie, par type de formation et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES ET NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III		
FORMATION STATUTAIRE*	494	1 067	1 168	182	2911
FEMMES	272	465	613	17	1367
HOMMES	222	602	555	165	1544
FORMATION CONTINUE	3894	4252	4978	2763	15887
FEMMES	1 577	1 894	3 157	337	6965
HOMMES	2 317	2 358	1 821	2 426	8922
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	570	1 820	542	144	3076
FEMMES	277	1 113	408	13	1811
HOMMES	293	707	134	131	1265

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'au moins une formation en 2020, hors DGSE.

Lecture : en 2020, 272 femmes civiles de catégorie A ont bénéficié d'une formation statutaire.

NB : un agent peut suivre plusieurs formations continues et autres formations professionnelles dans l'année.

* Uniquement le personnel titulaire et ouvrier de l'État.

6.2.5 — Le nombre moyen de jours de formation

Nombre moyen de jours dont bénéficie le personnel civil pour sa formation statutaire, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A	10,0	10,0	10,0
CAT. B	5,0	5,0	5,0
CAT. C	5,0	5,0	5,0
OUVRIERS DE L'ÉTAT	36,3	30,5	31,1
ENSEMBLE	6,4	8,4	7,5

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire et ouvrier de l'État ayant suivi une formation statutaire en 2020, hors DGSE.

Lecture : en 2020, les femmes civiles de catégorie A ayant suivi une formation statutaire ont bénéficié, en moyenne, de 10,0 jours de formation statutaire.

Nombre moyen de jours dont bénéficie le personnel civil pour sa formation continue*, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	6,4	6,8	6,6
CAT. B/Niv. II	4,2	4,8	4,5
CAT. C/Niv. III	3,9	5,2	4,4
OUVRIERS DE L'ÉTAT	4,0	6,1	5,8
ENSEMBLE	4,5	5,8	5,2

Source: DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil ayant suivi au moins une formation continue en 2020, hors DGSE.

Lecture: en 2020, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I, ont bénéficié, en moyenne de 6,4 jours de formation continue.

Nombre moyen de jours dont bénéficie le personnel civil pour ses autres formations professionnelles, par catégorie et par sexe

En jours

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	3,5	3,2	3,3
CAT. B/Niv. II	3,2	3,0	3,1
CAT. C/Niv. III	2,2	2,2	2,2
OUVRIERS DE L'ÉTAT	8,5	9,0	8,9
ENSEMBLE	3,1	3,6	3,3

Source: DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil ayant suivi au moins une autre formation professionnelle en 2020, hors DGSE.

Lecture: en 2020, les femmes civiles de catégorie A ou de niveau I, ont bénéficié, en moyenne, de 3,6 jours d'autres formations professionnelles.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.2.6 — Le coût de la formation

Répartition du coût de la formation, par statut, par catégorie et par type de formation

En M€

	TITULAIRES ET NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III			
FORMATION STATUTAIRE*	1,2	2,5	0,6	0,8	5,1	13,2
FORMATION CONTINUE**	11,8	7,2	7,1	6,3	32,4	84,2
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	0,4	0,2	0,3	0,1	1,0	2,6
TOTAL	13,4	9,9	8,0	7,2	38,5	100,0
%	34,8	25,7	20,8	18,7	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des actions de formation au profit du personnel civil en 2020.

Lecture : en 2020, le coût de la formation statutaire des civils de catégorie A s'élève à 1,2 M€.

* Uniquement le personnel titulaire et ouvrier de l'État.

** Classification établie par la DGAFP et permettant de faire des comparaisons entre des formations individuelles dispensées par les différents départements ministériels.

En 2019, le coût total de la formation était de 56,4 M€.

6.2.7 — Les agents n'ayant suivi aucune formation

Répartition du personnel civil n'ayant suivi aucune formation, par statut, par catégorie, par tranche d'âges et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES ET NON TITULAIRES			OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	%
	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III			
30 ANS ET MOINS	1 770	1 110	1 631	336	4 847	10,4
FEMMES	792	452	855	24	2 123	
HOMMES	978	658	776	312	2 724	
31/40 ANS	2 096	920	1 699	739	5 454	11,7
FEMMES	874	416	1 085	54	2 429	
HOMMES	1 222	504	614	685	3 025	
41/50 ANS	3 084	3 071	4 776	2 101	13 032	27,9
FEMMES	1 147	937	2 354	258	4 696	
HOMMES	1 937	2 134	2 422	1 843	8 336	
51/60 ANS	3 191	3 144	4 796	7 217	18 348	39,3
FEMMES	899	1 104	3 199	1 049	6 251	
HOMMES	2 292	2 040	1 597	6 168	12 097	
+ DE 60 ANS	1 155	1 011	1 649	1 216	5 031	10,7
FEMMES	342	532	1 275	295	2 444	
HOMMES	813	479	374	921	2 587	
TOTAL	11 296	9 256	14 551	11 609	46 712	100,0
FEMMES	4 054	3 441	8 768	1 680	17 943	38,4
HOMMES	7 242	5 815	5 783	9 929	28 769	61,6
%	24,2	19,8	31,1	24,9	100,0	

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil n'ayant suivi aucune formation en 2020, hors DGSE.

Lecture : en 2020, 792 femmes civiles de catégorie A ou de niveau I âgées de 30 ans ou moins n'ont suivi aucune formation.

En 2019, le nombre de civils n'ayant suivi aucune formation était de 36 451.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.2.8 — Le congé de formation professionnelle

Les civils, ayant accompli au moins trois années à temps plein de services effectifs dans l'administration et souhaitant compléter leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels, peuvent bénéficier d'un congé de formation professionnelle (CFP). Ce congé leur permet de se former, par le biais de stages à caractère professionnel ou personnel non proposés par l'administration, ou par des actions organisées par l'administration dans le cadre de la préparation aux concours administratifs. Ce congé, qui peut être utilisé en une seule fois ou fractionné en semaines, journées ou demi-journées, ne peut excéder une durée de trois années pour l'ensemble de la carrière.

Durant le CFP, l'agent perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire ⁽²⁾, versée pendant une durée limitée à douze mois et à la charge de l'administration dont relève l'agent au moment de son congé.

L'agent qui bénéficie d'un CFP s'engage à rester au service de l'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité prévue à l'alinéa précédent et à rembourser le montant de ladite indemnité en cas de rupture, de son fait, de l'engagement. Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination après avis de la commission administrative paritaire.

En 2020, aucun congé de formation professionnelle n'a été recensé.

6.2.9 — Le compte personnel de formation

Instauré en 2017 en remplacement du droit individuel à la formation, le compte personnel de formation (CPF) permet aux agents publics d'acquérir des droits à la formation au regard du temps de travail accompli. Ce compte ⁽³⁾ est abondé annuellement à raison de vingt-cinq heures à concurrence de cent cinquante heures. Pour les agents de catégorie C sans diplôme, l'abondement annuel est fixé à cinquante heures et le plafond est porté à quatre cents heures.

Le CPF est mobilisé à l'initiative de l'agent pour préparer et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle (mobilité professionnelle ou sectorielle, accès à de nouvelles responsabilités, création ou reprise d'entreprise, etc.). Les actions de formation visant l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification, répertoriés sur le RNCP ou à l'inventaire mentionné à l'article L.335-6 du code de l'éducation nationale ⁽⁴⁾, sont éligibles au CPF.

(2) L'indemnité forfaitaire est égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice que l'agent détenait au moment de sa mise en congé. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.

(3) Géré par la Caisse des dépôts et consignations.

(4) Formation courte qui permet d'obtenir un certificat de compétences, le RNCP recensant des certificats de qualification correspondant à des formations plus longues.

Le financement des formations demandées dans le cadre du CPF est assuré par le ministère des armées dans les limites suivantes :

- 3 000 € par agent et par an (cas général) ;
- 4 000 € par agent et par an pour les agents suivant une formation destinée à prévenir l'incapacité médicale ;
- 5 000 € par agent et par an pour les agents de catégorie C n'étant titulaires d'aucun diplôme de niveau 3 (CAP, BEP) ou supérieur, lorsque la formation suivie prépare à un diplôme ;
- 4 000 € par agent pour les demandes de certification CLÉA (socle de connaissances et de compétences professionnelles).

La demande de formation au titre du CPF est effectuée lors du compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) de l'agent.

Répartition du personnel civil ayant mobilisé son compte personnel de formation, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques et en jours

	NOMBRE D'AGENTS	NOMBRE DE JOURS
CAT. A/Niv. I	74	672
FEMMES	36	357
HOMMES	38	315
CAT. B/Niv. II	221	1 331
FEMMES	90	515
HOMMES	131	816
CAT. C/Niv. III	351	2 802
FEMMES	246	2 096
HOMMES	105	706
OUVRIERS DE L'ÉTAT	233	1 409
FEMMES	65	375
HOMMES	168	1 034
TOTAL	879	6 214
FEMMES	437	3 343
HOMMES	442	2 871

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant mobilisé son compte personnel de formation en 2020, hors DGSE.

Lecture : en 2020, 36 femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont mobilisé leur compte personnel de formation, pour une durée totale de 357 jours.

6.2.10 – La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aux agents titulaires, non titulaires et ouvriers de l'État, de faire reconnaître officiellement leurs compétences professionnelles et personnelles acquises par l'expérience salariée, non salariée, bénévole ou volontaire, en vue de l'obtention de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle. La totalité de la certification peut être acquise par validation, sans suivre de formation ni passer d'examen.

Cette démarche permet de poursuivre divers objectifs, comme évoluer dans son emploi, changer de métier, se présenter à un concours ou reprendre ses études, légitimer son expérience au sein de son service, etc. Les agents bénéficient, à leur demande, de vingt-quatre heures de temps de service par an et par validation, soit quatre jours fractionnables. Le bénéficiaire du congé a la possibilité, enfin, de mobiliser son CPF pour compléter son parcours de VAE. Les actions de VAE peuvent être financées par l'administration dans le cadre du plan de formation. Dans ce cas, une convention est établie entre l'administration, l'agent et les organismes concourant à la validation des acquis.

En 2005, la DRH-MD s'est engagée à financer 1 500 parcours de VAE au profit des agents du ministère. Depuis, 1 388 parcours ont été financés (soit 93 % de la cible), avec 689 diplômes obtenus et 574 abandons ou échecs. Par ailleurs, 125 parcours restent à finaliser.

Répartition du personnel civil ayant bénéficié d'une formation au titre de la VAE, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
CAT. A/Niv. I	2	0	2
CAT. B/Niv. II	5	16	21
CAT. C/Niv. III	5	1	6
OUVRIERS DE L'ÉTAT	1	26	27
ENSEMBLE	13	43	56

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié d'une formation au titre de la VAE en 2020, hors DGSE.

Lecture : en 2020, 2 femmes civiles de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'une formation au titre de la VAE.

En 2019, 25 civils avaient bénéficié d'une action de formation au titre de la VAE.

La VAE peut également être mobilisée par le personnel militaire. Ainsi, en 2020, 196 militaires ont présenté leur dossier devant un jury de VAE (contre 106 en 2019). Parmi eux, 98 ont obtenu une validation totale et 15 ont eu une validation partielle de leur certification professionnelle. Enfin, 10 candidats n'ont obtenu aucune validation.

6.2.11 – La formation initiale statutaire après un changement de corps

La formation initiale statutaire est destinée à apporter au personnel titulaire accédant à un corps les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent.

À l'initiative de l'administration, elle est obligatoire et doit être effectuée pendant la période de stage. Pour chaque corps, son contenu est fixé par un arrêté ministériel, qui peut notamment prévoir que la formation ne soit pas suivie dans sa totalité en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Au ministère des armées, la formation statutaire est dispensée par le CFD.

En 2020, au regard du contexte sanitaire, les formations statutaires se sont déroulées, en partie, à distance.

Répartition du personnel civil titulaire en formation initiale statutaire après un changement de corps, par catégorie, par type de recrutement et par sexe

En effectifs physiques

TYPE DE RECRUTEMENT	CAT. A	CAT. B	TOTAL
CONCOURS EXTERNES	48	28	76
FEMMES	21	20	41
HOMMES	27	8	35
CONCOURS INTERNES/AUTRES*	151	232	383
FEMMES	95	179	274
HOMMES	56	53	109
PROMOTION INTERNE	68	95	163
FEMMES	34	73	107
HOMMES	34	22	56
TOTAL	267	355	622
FEMMES	150	272	422
HOMMES	117	83	200

Source: DRHMD/SRHC/GPC.

Champ: ensemble du personnel civil titulaire ayant suivi une formation initiale statutaire après un changement de corps en 2020, hors DGSE.

Lecture: en 2020, 21 femmes titulaires de catégorie A ont suivi une formation initiale statutaire après un changement de corps à la suite d'un concours externe.

* Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE); personnel militaire reclassé dans la fonction publique au titre de l'article L.4139-2 rénové ou de la procédure des emplois réservés.

NB: aucun agent de catégorie C n'a bénéficié d'une formation initiale statutaire après un changement de corps en 2020. En 2019, 935 titulaires avaient suivi une formation initiale statutaire après un changement de corps.

L'engagement du ministère en faveur de la formation numérique en 2020

L'**accord-cadre interministériel**, lancé le 28 septembre 2020, vise à développer les compétences numériques des agents publics, du niveau de base au niveau expert. Exprimant la complémentarité du ministériel et de l'interministériel, cet accord-cadre est piloté par le ministère des armées en lien étroit avec trois directions interministérielles (la DGAFP, la direction des achats de l'État [DAE] et la direction interministérielle du numérique [DINUM]).

Outre le ministère des armées, il engage sept ministères— agriculture et alimentation, culture, europe et des affaires étrangères, intérieur, cohésion des territoires et relations avec les collectivités territoriales, solidarités et santé, transition écologique— et les services du Premier ministre. Il est également destiné aux personnels de cinquante-quatre établissements publics adhérents.

Un catalogue de 700 formations, amené à évoluer chaque année et portant notamment sur la cyberdéfense, l'intelligence artificielle, la gestion des données, la gestion de projets SI, est proposé. Au niveau ministériel, les formations, gérées par le CFD, sont ouvertes au personnel militaire et civil.

L'**Académie du numérique de la défense**, annoncée par la ministre des armées en janvier 2020, a vocation à renforcer l'offre de formations dans le domaine des systèmes d'information et de communication (SIC) et du numérique. Elle soutient ainsi l'accélération de la transformation numérique du ministère et favorise le développement des moyens pédagogiques digitaux et innovants. Elle contribue, enfin, à améliorer l'attractivité et la fidélisation des compétences dans cette famille professionnelle.

Ses principaux objectifs sont :

- structurer des actions d'acculturation au numérique au bénéfice de tous les agents du ministère des armées ;
- garantir le maintien et le développement des compétences au sein de la famille professionnelle SIC ;
- attirer de nouveaux talents vers les métiers du numérique en utilisant le levier de la formation (reconversion, renouvellement des compétences) ;
- augmenter les capacités de formation ;
- proposer des outils et méthodes pédagogiques numériques et novateurs.

Sous la gouvernance conjointe de la DRH-MD et de la DGNUM, l'Académie du numérique travaille en associant tous les acteurs ministériels. Elle s'appuie sur un modèle collaboratif où chaque partie prenante (apprenant, acteur de la formation, employeur, gestionnaire RH, communautés d'apprentissage, etc.), est appelée à devenir un membre actif du dispositif. Le CFD assure le pilotage opérationnel. L'ensemble des services proposés est mis à disposition via une plateforme numérique (*hub*), permettant la mise en réseau des acteurs et des bénéficiaires de la formation SIC et numérique du ministère.

Dès sa première année, des résultats probants attestent de la dynamique insufflée par l'Académie, avec notamment un catalogue ministériel des formations SIC, l'élargissement de l'offre de formation, un passeport numérique, et l'expérimentation d'un portail d'information.

6.3 — LA FORMATION LIÉE AUX SITUATIONS DE HANDICAP

Du fait de la crise de la Covid-19, les formations du personnel en relation avec les personnes en situation de handicap ont été, dans leur grande majorité, reportées en 2021.

Répartition du personnel militaire et civil ayant bénéficié de formations en lien avec le personnel en situation de handicap, par statut, par catégorie et par type de formation

	NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES (EN EFFECTIFS PHYSIQUES)						TOTAL	DURÉE (JOURS)	CRÉDITS PÉDAGOGIQUES (€)
	MILITAIRES	CIVILS							
		CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OE	S/TOTAL			
SENSIBILISATION ET MOBILISATION DES ACTEURS EN RELATION AVEC LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	60	5	147	63	10	225	285	11	5172
FORMATIONS DU PERSONNEL EN RELATION AVEC LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	27	2	6	0	1	9	36	1	0
TOTAL	87	7	153	63	11	234	321	12	5172

Source: DRHMD/MIXITE/DNH.

Champ: ensemble du personnel militaire et civil ayant bénéficié d'actions de formation liées au personnel en situation de handicap, en 2020.

Lecture: en 2020, 60 militaires ont bénéficié d'actions de sensibilisation et de mobilisation des acteurs en relation avec le personnel en situation de handicap.

En 2019, 1 086 agents avaient bénéficié d'actions de formation en lien avec le personnel en situation de handicap.

Les actions ont principalement concerné les formations individuelles liées au handicap. Malgré des contraintes matérielles compliquant significativement l'accueil d'un public à risque, 48 civils en situation de handicap ont bénéficié de mesures d'adaptations liées à leur situation (contre 58 en 2019):

- 2 agents de catégorie A ou de niveau I;
- 7 agents de catégorie B ou de niveau II;
- 38 agents de catégorie C ou de niveau III;
- 1 ouvrier de l'État.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.4 — LA FORMATION EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Comme l'ensemble des employeurs de la fonction publique, le ministère des armées mène une politique visant à préserver la santé et la sécurité de ses agents. Il applique les principes généraux de prévention et met en place des actions de formation en matière de prévention des risques professionnels et environnementaux.

6.4.1 — La formation des agents en charge de la prévention des risques professionnels

Le CFD organise des stages généralistes (d'une à trois semaines) et des stages spécialisés concernant différents risques (environnementaux, électromagnétiques, psychosociaux). Ces stages s'adressent aux chargés de prévention, coordonnateurs centraux à la prévention, commandants en second, adjoints aux chefs d'organisme, chefs d'emprise, préventeurs et fonctionnels de la prévention d'outre-mer. Le CFD forme également à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

En 2020, sur 1 770 demandes de formation exprimées par les coordonnateurs centraux à la prévention (contre 1 704 en 2019), 1 367 places ont été accordées par le CFD (contre 1 268 en 2019).

Le reconfinement d'octobre 2020 et les restrictions en salle, imposées par le respect des mesures sanitaires, n'ont cependant pas permis de réaliser l'intégralité des formations. Le CFD a été contraint de diviser par deux les effectifs en salle et, après concertation avec les grands employeurs, seules les formations prioritaires, dont celles destinées aux chefs d'organisme et chargés de prévention, ont été dispensées. Le nombre de places proposées a ainsi été réduit à 620 places, 518 agents ont pu bénéficier des stages.

Enfin, l'arrêté du 15 octobre 2020 ⁽⁵⁾ ciblait l'amélioration de la formation initiale des chargés de prévention des risques professionnels et plusieurs actions ont été mises en place afin de :

- sensibiliser les postulants en mettant à leur disposition un socle documentaire sur la réglementation relative à la santé et sécurité au travail (SST) ;
- homogénéiser le niveau des stagiaires en proposant, en amont de la formation initiale, un module de sensibilisation à la réglementation ;
- renforcer les modules pratiques en augmentant le temps dédié aux études de cas lors de la formation initiale ;
- évaluer les acquis des stagiaires en fin de formation initiale et communiquer les résultats aux agents et aux coordonnateurs centraux afin d'identifier les besoins de consolidation des compétences.

(5) Modifiant l'arrêté du 1^{er} décembre 2014 relatif à la formation des fonctionnels de la prévention et du personnel d'encadrement en matière de prévention des risques professionnels ainsi qu'à la formation à la sécurité des agents du ministère de la défense.

Répartition du personnel en charge de la prévention formé par le CFD par statut, par catégorie et par employeur

En effectifs physiques

	MILITAIRES*				CIVILS					TOTAL
	OFF.	S/OFF.	MdR	S/TOTAL	CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OE	S/TOTAL	
TERRE	42	44	7	93	2	14	7	10	33	126
MARINE	17	68	0	85	0	11	5	1	17	102
AIR ET ESPACE	11	30	0	41	3	9	4	1	17	58
EMA	13	15	1	29	5	4	1	0	10	39
SCA	2	3	0	5	5	9	4	5	23	28
SIMU	1	0	0	1	0	0	0	6	6	7
SSA	3	7	1	11	0	7	2	4	13	24
SEA	5	4	2	11	0	3	4	1	8	19
DGA	2	0	0	2	7	3	0	0	10	12
SGA	6	4	1	11	17	13	5	5	40	51
DIRISI	15	4	0	19	6	6	3	0	15	34
AUTRES SERVICES**	5	5	2	12	1	1	4	0	6	18
TOTAL	122	184	14	320	46	80	39	33	198	518

Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil en charge de la prévention, formé par le CFD en 2020.

Lecture : en 2020, 42 officiers en charge de la prévention au sein de l'armée de terre ont été formés par le CFD.

* Les volontaires ne bénéficient pas des stages de formation du CFD.

** DGSE, SDC, DGGN, DRM, ECPAD.

En 2019, 1 012 agents en charge de la prévention avaient été formés par le CFD.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

6.4.2 – La formation des membres des CHSCT et des CCHPA

Conformément aux arrêtés des 22 novembre 2013 ⁽⁶⁾ et 2 avril 2015 ⁽⁷⁾, le CFD est chargé d'organiser et de mettre en œuvre le module général de formation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA).

Au titre de l'année 2020, le CFD a organisé, avec l'appui de formateurs accrédités et des conseillers prévention des bases de défense, 27 sessions de formation de 2 jours consécutifs permettant de former 178 membres de CHSCT et 195 membres de CCHPA siégeant dans les instances de prévention des risques en matière de SST.

En 2019, 566 membres de CHSCT et 394 membres de CCHPA avaient été formés lors de 59 sessions organisées à la suite des élections professionnelles de décembre 2018.

6.5 – LES APPRENTIS

Le ministère des armées s'investit dans la réussite du plan gouvernemental « Apprentissage au sein de l'État ». Vivier de compétences et de potentiels, l'apprentissage permet de diversifier les modes de recrutement et de promouvoir la politique en faveur de la jeunesse.

En 2020, les contrats d'apprentissage ont progressé de plus de 25 % par rapport à l'année précédente, avec 2035 contrats dénombrés en décembre 2020 (875 femmes et 1 160 hommes), contre 1 598 en 2019 (662 femmes et 936 hommes).

La campagne 2020 s'est déclinée autour de 4 axes :

- des actions de communication dédiées (développement des relations avec les écoles, mise en place de partenariats ciblés, présence sur les réseaux sociaux, etc.);
- la poursuite de la priorisation des métiers en tension (SIC, cyberdéfense, renseignement, etc.). 58 % des apprentis recrutés en 2020 l'ont été dans des filières en tension;
- une forte implication des maîtres d'apprentissage;
- la négociation des coûts de formation par les gestionnaires.

Pour l'année 2020, le coût pédagogique de l'apprentissage s'élève à 11,5 M€ (contre 7,45 M€ en 2019).

Enfin, 144 apprentis ont intégré le ministère des armées à l'issue de leur contrat d'apprentissage en 2020 (contre 123 en 2019), dont 17 en qualité d'agents titulaires (contre 21 en 2019), 93 comme agents contractuels (contre 68 en 2019) et 34 sous statut d'ouvrier de l'État (chiffre stable).

(6) Arrêté du 22 novembre 2013 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel civil en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense.

(7) Arrêté du 2 avril 2015 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel militaire en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense.

Répartition des apprentis, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TERRE	139	187	326
MARINE	51	80	131
AIR ET ESPACE (HORS SIAÉ)	33	42	75
SSA	70	37	107
DGA	51	120	171
SGA	240	201	441
SCA	144	133	277
SIAÉ	30	116	146
DIRISI	51	167	218
AUTRES SERVICES*	66	77	143
TOTAL	875	1 160	2035

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEa en apprentissage en décembre 2020.

Lecture : en décembre 2020, l'armée de terre compte 326 apprentis dont 139 femmes et 187 hommes.

* CGA, DGNUM, DGRIS, DICOD, DRM, DRSD, EMA, SDC, SEA, SIMu.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve



© DGA Communication / Laurence Godart - 2019

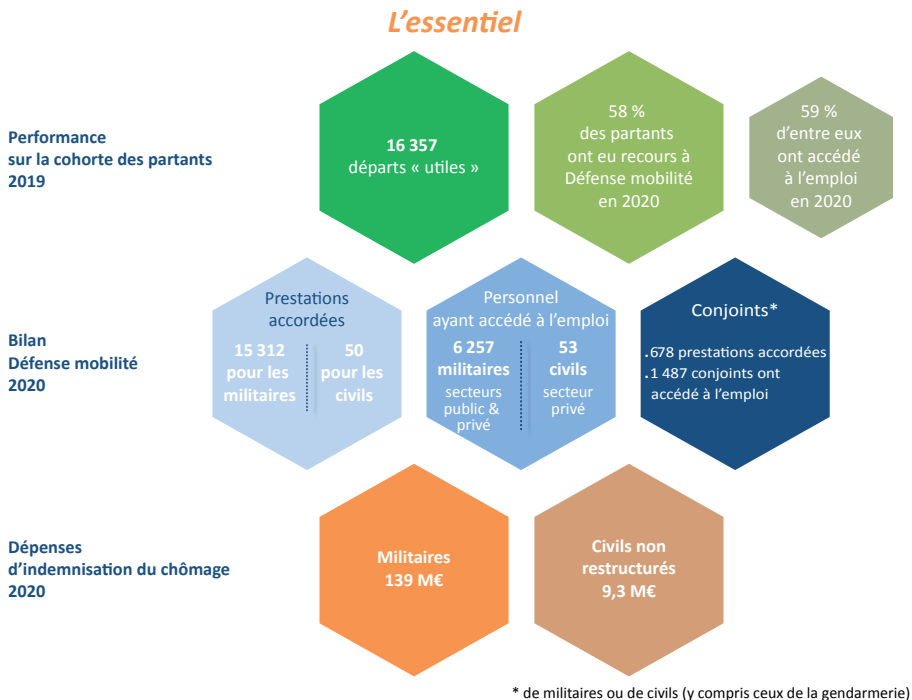
Chapitre 7

LA RECONVERSION

Le statut général des militaires garantit à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile. La fonction reconversion du ministère des armées relève depuis 2009 d'un service dédié à compétence nationale, Défense mobilité.

Défense mobilité soutient la manœuvre RH des armées en accompagnant la mobilité externe des militaires et des civils du ministère et en favorisant la reconnaissance des qualifications et des compétences du personnel. Son action est conduite en étroite collaboration avec Pôle emploi et les gestionnaires des forces armées et formations rattachées (FAFR), qui sont notamment responsables de l'orientation de leur personnel. Ce service propose enfin un accompagnement aux conjoints des ressortissants du ministère, volonté réaffirmée par le plan famille en 2020.

La politique de reconversion du ministère des armées – Le dispositif de reconversion – La performance sur la cohorte des partants 2019 – L'accès à l'emploi en 2020



Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

7.1 – LA POLITIQUE DE RECONVERSION DU MINISTÈRE DES ARMÉES

7.1.1 – Enjeux

La politique ministérielle de reconversion répond à trois enjeux :

- un enjeu de politique RH : dans la logique de flux qui caractérise la gestion des ressources humaines du personnel militaire, la reconversion est un levier d'attractivité pour les FAFR ;
- un enjeu de condition du personnel et de solidarité : l'accompagnement proposé répond à la précarité du personnel militaire sous contrat et non titulaire civil du ministère. Il favorise la reconnaissance des divers parcours militaires par la valorisation des compétences et des qualifications. En application du plan famille, il accroît les possibilités d'accès des conjoints à l'emploi et participe ainsi à l'amélioration de la condition du personnel en lien avec les mutations. Il contribue, enfin, à l'accès à l'emploi des blessés et des familles de militaires décédés en service ou en opération ;
- un enjeu financier : en accompagnant activement les militaires et civils partants vers une transition professionnelle réussie et pérenne, la reconversion permet de contenir le coût du chômage des anciens ressortissants du ministère.

7.1.2 – Une structure ministérielle dédiée à la reconversion : Défense mobilité

Défense mobilité, service à compétence nationale créé en 2009, propose les orientations de la politique générale en matière de reconversion du personnel militaire. Il est également en charge de sa mise en œuvre, en liaison avec les services gestionnaires des FAFR.

À ce titre, il organise le dispositif de reconversion et d'accompagnement vers l'emploi, et assure le financement, le contrôle et l'évaluation des actions engagées.

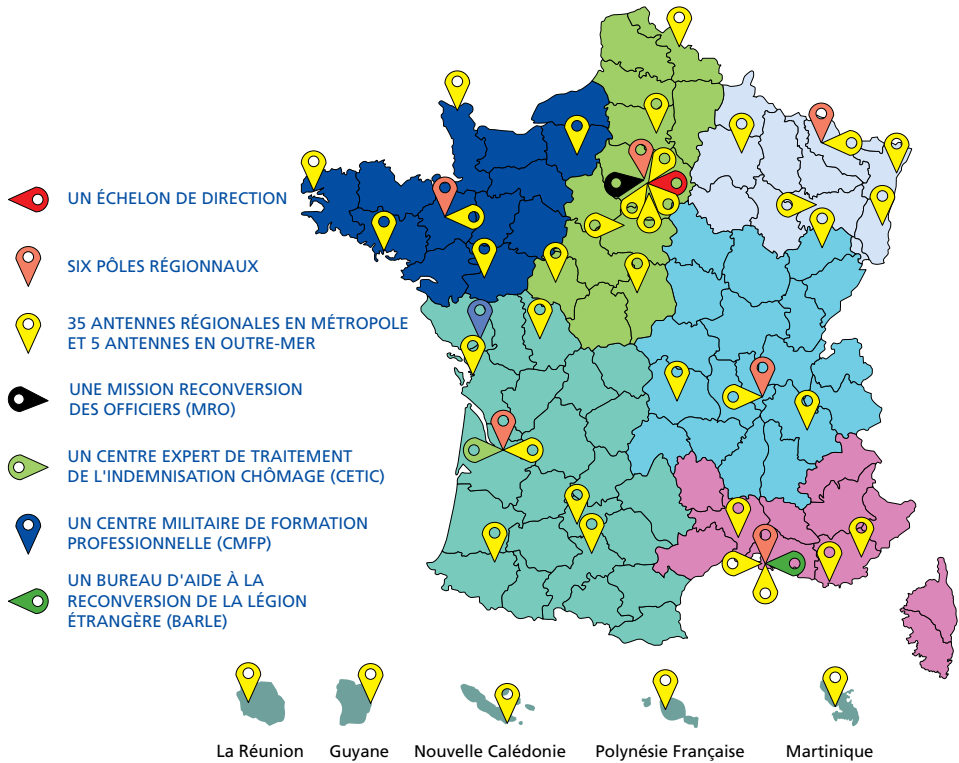
Défense mobilité dispose d'un maillage territorial, en métropole et outre-mer, adapté à un accompagnement efficient au plus près des candidats. Ce réseau s'appuie sur 300 conseillers en transition professionnelle (CTP) et 50 chargés de prospection - relation employeurs (CPRE) qui détiennent une connaissance fine des spécificités des candidats et des besoins des employeurs.

Coordonné par un échelon de direction, le réseau comprend :

- 6 pôles qui pilotent et coordonnent les actions de reconversion au niveau régional⁽¹⁾ ;
- 90 antennes (dont 35 régionales et 5 outre-mer), déployées au plus près des unités soutenues et des candidats, qui accompagnent les bénéficiaires dans leurs démarches ;
- 1 mission de reconversion des officiers (MRO) ;
- 1 centre expert de traitement de l'indemnisation chômage (CETIC) qui contrôle l'application de la réglementation et de l'indemnisation chômage, en liaison avec Pôle emploi, et analyse les conditions de retour à l'emploi des ayants droit ;
- 1 centre militaire de formation professionnelle (CMFP) qui propose 49 formations qualifiantes ;
- 1 bureau d'aide à la reconversion de la légion étrangère (BARLE), qui accompagne les légionnaires et anciens légionnaires dans leurs démarches de retour à l'emploi.

(1) À compter du 1^{er} janvier 2021, une nouvelle organisation du niveau régional, basée sur 5 pôles, est mise en œuvre.

Répartition des sites de Défense mobilité en France métropolitaine



NB: les zones colorées sur la carte indiquent les zones de compétence des différents pôles régionaux en 2020.

7.1.3 — Les bénéficiaires

Défense mobilité assure l'accompagnement vers l'emploi :

- des ressortissants militaires et civils, en activité, quels que soient leur ancienneté de service et leur statut⁽²⁾ ;
- des anciens militaires et civils du ministère, jusqu'à 3 ans après leur départ ;
- des militaires blessés (en opération, en service ou victimes d'une affection survenue du fait ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions), sans condition d'ancienneté de service ;
- des conjoints de ressortissants, militaires et civils, du ministère des armées et de la gendarmerie nationale, jusqu'à 3 ans suivant la radiation ou le départ à la retraite de leur conjoint militaire ou civil⁽³⁾, et ce, indépendamment du type d'union administrative: mariage, pacte civil de solidarité, vie maritale.

(2) À partir de 6 mois de service, hors apprentis, SMV, départs pendant la période probatoire et gendarmes accompagnés par le bureau de reconversion de la gendarmerie nationale.

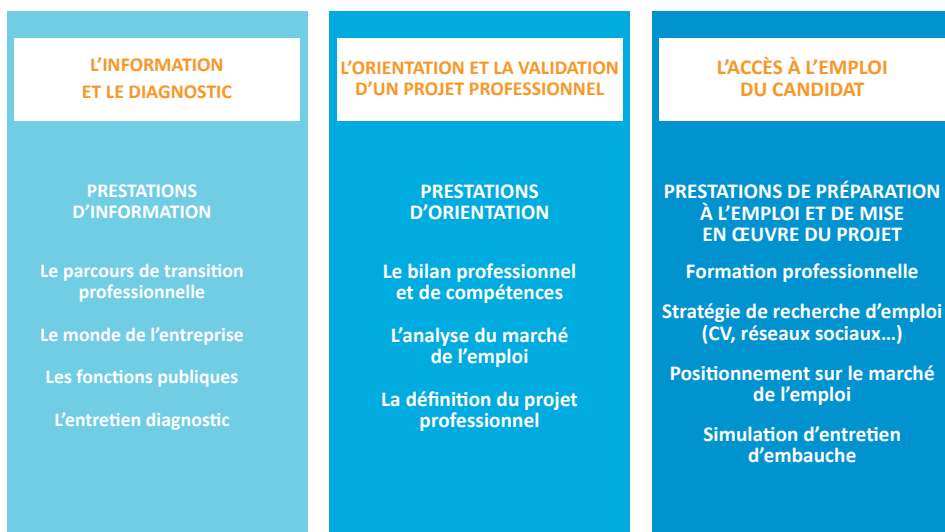
(3) Les conjoints de blessés ou en situation de veuvage peuvent être accompagnés dans la limite de 10 ans ou jusqu'à la majorité du dernier enfant né.

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

7.2 — LE DISPOSITIF DE RECONVERSION

Défense mobilité propose à ses candidats un parcours individualisé et personnalisé, décliné en trois phases, pour un accompagnement optimal vers l'emploi. Chaque parcours est adapté au profil et au besoin du candidat, au regard de ses droits, de son échéance de départ et de son projet professionnel.

Un parcours type en 3 phases



18 À 24 MOIS
AVANT LE DÉPART



18 MOIS
AVANT LE DÉPART



6 À 12 MOIS
AVANT LE DÉPART



RETOUR
À L'EMPLOI

7.2.1 – Une offre de services étoffée à l'attention des blessés

Piloté par Défense mobilité, le dispositif de reconversion des militaires blessés, en opération ou en service, s'appuie sur une équipe dédiée, composée d'un référent « blessés » qui coordonne un réseau national d'une cinquantaine de conseillers experts dans l'accompagnement de ces militaires. En étroite collaboration avec les acteurs du parcours du blessé (le service de santé des armées, les cellules d'aide aux blessés des armées, l'office national des anciens combattants et victimes de guerre, l'action sociale des armées, le milieu associatif, etc.), ce réseau propose une offre de services accessible à tous les militaires blessés, sans condition d'ancienneté de service.

La procédure des « emplois réservés »⁽⁴⁾, éligible depuis le 1^{er} janvier 2020 aux seuls bénéficiaires prioritaires⁽⁵⁾ renforce cette offre de services.

Dans le cadre du plan d'actions ministériel 2019-2022, relatif au « Parcours de rétablissement du militaire blessé psychique », Défense mobilité pilote également l'axe 3 « Consolider les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi ». Ce dernier vise à amplifier la sensibilisation des employeurs, publics et privés, au recrutement des militaires blessés, et à renforcer la coopération avec les acteurs de leur parcours. Dans la lignée de son précédent document⁽⁶⁾, Défense mobilité a édité, en 2020, un nouveau guide, « Recruter dans vos équipes un militaire blessé : une richesse pour le secteur public », afin de promouvoir et faciliter leur recrutement par les administrations.

Le nombre de militaires blessés ayant eu recours à l'offre de services de Défense mobilité s'élève, en 2020, à 323, soit 26 % de moins qu'en 2019. Toutefois, l'accès à l'emploi des blessés progresse légèrement avec 176 nouveaux reclassés (contre 172 en 2019), dont deux-tiers sur un emploi durable (fonctions publiques ou CDI dans le secteur privé).

(4) Cf. infra 7.2.5 – Les procédures d'accès dérogatoire à la fonction publique.

(5) Pour le ministère des armées, il s'agit des militaires blessés tels que définis dans l'article L.241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

(6) « Des armées à l'entreprise, clé pour l'emploi des militaires blessés » édité en mars 2019.

7.2.2 — Bilan de l'ensemble des prestations proposées par Défense mobilité

Défense mobilité délivre différentes prestations qui peuvent être réalisées en régie, externalisées auprès d'un prestataire, ou mises à disposition par Pôle emploi, conformément à la convention cadre 2020-2022.

Le public cible peut ainsi bénéficier de prestations :

- **d'information**, visant à renseigner sur le dispositif d'accompagnement de Défense mobilité, sur son intérêt dans une démarche de transition professionnelle, ainsi qu'à présenter les modalités d'accompagnement et l'offre de services ;
- **d'orientation**, permettant au candidat de réaliser un bilan personnel et professionnel, de définir deux projets professionnels réalistes et réalisables et d'obtenir des informations sur le marché de l'emploi ou les besoins des entreprises ;
- **d'accompagnement vers l'emploi**, orientées sur la valorisation des parcours des candidats, de leurs compétences et savoir-être, le développement de leur réseau, la réalisation de leur CV, la préparation à un entretien d'embauche. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) vise à obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle sur la base d'une expérience salariée, non salariée ou bénévole ;
- **de formations professionnelles**, dont les cycles d'enseignement, permettant au bénéficiaire de renforcer son employabilité, de développer des compétences complémentaires et de se préparer, pour les candidats volontaires, au métier de chef d'entreprise.

Tous les publics accompagnés peuvent bénéficier des prestations proposées par Défense mobilité. Cependant, les prestations de formation professionnelle sont réservées :

- aux militaires engagés ou volontaires ayant plus de 4 ans de service (5 pour l'armée de terre et 8 pour la légion étrangère), sous couvert d'un congé de reconversion ;
- aux volontaires des armées ayant moins de 4 ans de service, sous couvert d'un congé de reconversion ;
- au personnel civil restructuré sous couvert d'un congé de transition professionnelle, ou non restructuré en situation de reclassement professionnel hors des fonctions publiques par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) ;
- aux conjoints de militaires et civils du ministère des armées inscrits à Pôle emploi, par le financement de formations nécessaires à la réalisation de leur projet professionnel (dans le cadre du plan famille).

Répartition des prestations accordées au personnel militaire, par type de prestations, par catégorie et par gestionnaire

En prestations

TYPE DE PRESTATIONS	CAT.	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.*	DGA	SSA	SEA	AUTRES**	TOTAL
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	OFF.	296	85	175	8	2	5	16	34	621
	S/OFF.	1 185	322	416	152	0	10	6	3	2 094
	MdR	2 304	70	237	42	0	41	2	4	2 700
	S/TOTAL	3 785	477	828	202	2	56	24	41	5 415
PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI	OFF.	261	92	123	3	3	5	4	31	522
	S/OFF.	1 327	766	597	15	0	8	66	3	2 782
	MdR	3 070	173	391	16	0	61	0	34	3 745
	S/TOTAL	4 658	1 031	1 111	34	3	74	70	68	7 049
PRESTATIONS DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES	OFF.	58	12	31	1	0	0	0	1	103
	S/OFF.	600	187	121	82	0	8	2	5	1 005
	MdR	1 348	93	133	113	0	4	16	33	1 740
	S/TOTAL	2 006	292	285	196	0	12	18	39	2 848
ENSEMBLE DES PRESTATIONS	OFF.	615	189	329	12	5	10	20	66	1 246
	S/OFF.	3 112	1 275	1 134	249	0	26	74	11	5 881
	MdR	6 722	336	761	171	0	106	18	71	8 185
	TOTAL	10 449	1 800	2 224	432	5	142	112	148	15 312

Sources : DRHMD/DM.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant bénéficié de prestations de Défense mobilité en 2020.

Lecture : en 2020, 296 prestations d'information et d'orientation ont été accordées à des officiers de l'armée de terre.

* Hors gendarmes accompagnés par le bureau de reconversion de la gendarmerie nationale.

** SCA, SID, APM.

En 2019, 16 757 prestations avaient été accordées au personnel militaire.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des prestations accordées au personnel civil, par type de prestations

En prestations

TYPE DE PRESTATIONS	
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	9
PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI	35
PRESTATIONS DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES	6
TOTAL	50

Source : DRHMD/DM.

Champ : ensemble du personnel civil ayant bénéficié de prestations de Défense mobilité en 2020.

Lecture : en 2020, 9 prestations d'information et d'orientation ont été accordées au personnel civil.

En 2019, 50 prestations avaient été accordées au personnel civil.

Répartition des prestations accordées aux conjoints, par type de prestations et par gestionnaire

En prestations

TYPE DE PRESTATIONS	CONJOINTS DE MILITAIRES								CONJOINTS DES CIVILS	TOTAL
	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.*	DGA	SSA	SEA	AUTRES**		
PRESTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	119	37	20	28	0	5	1	2	8	220
PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI	170	83	39	36	2	9	1	2	12	354
PRESTATIONS DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET PROFESSIONNEL	45	27	13	12	2	1	0	1	3	104
TOTAL	334	147	72	76	4	15	2	5	23	678

Source : DRHMD/DM.

Champ : ensemble des conjoints ayant bénéficié de prestations de Défense mobilité en 2020.

Lecture : en 2020, 119 prestations d'information et d'orientation ont été accordées à des conjoints de militaires de l'armée de terre.

* Prestations délivrées par Défense mobilité au profit des conjoints de gendarmes.

** Dont SCA, SID, APM.

En 2019, 558 prestations avaient été accordées aux conjoints.

7.2.3 – Les congés de reconversion

Pour permettre aux militaires de préparer leur reconversion dans les meilleures conditions et de bénéficier des prestations de mise en œuvre du projet professionnel délivrées par Défense mobilité, les gestionnaires peuvent placer les militaires en congé de reconversion (CR) fractionnable⁽⁷⁾, dans la limite de 120 jours ouvrés cumulés puis, éventuellement, en congé complémentaire de reconversion (CCR), pour une durée maximale de 6 mois.

Le militaire qui bénéficie de ce dispositif est radié des cadres ou rayé des contrôles, soit à l'issue des 120 jours ouvrés mentionnés supra, soit au plus tard 2 ans après l'utilisation du 40^e jour du CR, soit à l'expiration du CCR.

Les militaires sous statut de volontaire bénéficient du même dispositif mais limité à 20 jours ouvrés, afin de leur permettre de bénéficier d'une prestation de mise en œuvre du projet professionnel délivrée par Défense mobilité.

En 2020, 2820 CR (contre 2941 en 2019) et 579 CCR (contre 618 en 2019) ont été octroyés. La durée moyenne accordée par les gestionnaires est de 71 jours ouvrés pour un CR et de 101 jours pour un CCR.

7.2.4 – L'alternance

Le contrat d'alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) permet d'assurer une continuité de parcours et facilite l'accès à l'emploi des militaires entrant dans ce dispositif.

Il s'adresse à l'ensemble des militaires et, plus particulièrement, aux moins diplômés. Il peut être mis en œuvre dans le cadre d'un CR. Pour les militaires ayant moins de 4 ans de service, il convient de faire coïncider au mieux la date de radiation des contrôles avec celle du début du contrat d'alternance.

En 2020, 182 contrats en alternance ont été signés par des candidats dans le cadre de l'accompagnement proposé par Défense mobilité (contre 207 en 2019).

7.2.5 – Les procédures d'accès dérogatoire à la fonction publique

Afin de rendre plus lisibles et compréhensibles les dispositifs dérogatoires d'accès à la fonction publique pour les militaires, deux procédures sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

La première consiste en un dispositif de solidarité, qui vise à recentrer le dispositif des « emplois réservés » (L.4139-3) au profit des seuls bénéficiaires prioritaires (militaires blessés⁽⁸⁾, enfants de harkis, victimes d'attentats...). L'office national des anciens combattants et victimes de guerre est désormais en charge de son administration.

(7) Le CR fractionnable permet de suivre des formations segmentées dans le temps et plus particulièrement des formations articulées autour de phases d'admissibilité et d'admission.

(8) Sous condition d'éligibilité.

La seconde se matérialise par un dispositif de « détachement-intégration » (L.4139-2 rénové), qui devient le dispositif normal de reconversion des militaires dans les trois fonctions publiques. Il se caractérise par :

- un élargissement du vivier des bénéficiaires : le dispositif concerne désormais les militaires entre 4 et 10 ans de service (selon la catégorie visée), y compris ceux qui ont quitté l'institution, jusqu'à 3 ans maximum après leur départ ;
- la nécessité d'un agrément pour tous les militaires, y compris ceux radiés des contrôles ;
- des conditions de reprise d'ancienneté plus favorables dont une reprise d'ancienneté totale pour les militaires agréés en activité ;
- la multiplication des campagnes de recrutement : 4 contre 1 auparavant pour la fonction publique de l'État ;
- une simplification de la procédure grâce à la dématérialisation des dossiers de candidatures.

7.2.6 – La politique de certification professionnelle

Pour le personnel du ministère des armées, détenir une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) constitue un atout pour l'accès à l'emploi en cas de reconversion. La politique de certification professionnelle constitue également un levier d'attractivité et de fidélisation pour les armées, notamment en ce qui concerne les métiers en tension. Les certifications professionnelles délivrées par le ministère sont généralement construites en miroir des brevets ou certificats militaires et accessibles après un parcours de formation ou de VAE.

Défense mobilité poursuit, en concertation avec les armées et services, un plan biennal d'enregistrement de certification. Les armées et services peuvent ainsi créer leur propre diplôme et attribuer au personnel recruté une qualification d'un niveau supérieur à leur niveau initial, à l'issue d'un parcours professionnalisant.

L'année 2020 a permis au ministère d'intégrer les nouvelles commissions professionnelles consultatives interministérielles⁽⁹⁾ (CPCI). Fin 2020, 122 certifications du ministère sont actives (contre 90 fin 2019).

7.3 – LA PERFORMANCE SUR LA COHORTE DES PARTANTS 2019

La performance de Défense mobilité est appréciée au regard de la proportion des militaires qui, ayant quitté le ministère au cours de l'année N-1 dans le cadre d'un départ dit « utile »⁽¹⁰⁾, ont accédé à l'emploi, dans le secteur privé ou les fonctions publiques, dans l'année suivant leur départ. Ainsi en 2020, c'est la cohorte des partants de 2019 (16 357 départs « utiles ») qui est prise en référence.

(9) Loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(10) Les départs « utiles » comprennent l'ensemble des militaires, hors officiers généraux, d'une durée de service supérieure à 1 an et âgés de moins de 59 ans, cibles privilégiées de Défense mobilité.

Performance sur la cohorte des partants 2019 par catégorie

En effectifs physiques

	DÉPARTS « UTILES »	AYANT EU RECOURS À DÉFENSE MOBILITÉ	MILITAIRES AYANT ACCÉDÉ À L'EMPLOI	DONT ACCÈS À UN EMPLOI PÉRENNE
OFFICIERS	935	559	336	285
SOUS-OFFICIERS	5793	4206	2667	2103
MdR	9629	4772	2580	1702
TOTAL	16 357	9 537	5 583	4 090

Source : DRH-MD/DM.

Champ : ensemble des partants militaires 2019, hors gendarmerie et hors volontaires.

Lecture : en 2019, 935 officiers ont quitté le ministère dans le cadre d'un départ « utile ». Parmi eux, 559 ont eu recours à Défense mobilité en 2020 et 336 ont accédé à l'emploi en 2020.

En 2018, 15085 militaires ont quitté le ministère dans le cadre d'un départ « utile ». Parmi eux, 9591 ont eu recours à Défense mobilité, en 2019 ; 5856 ont accédé à l'emploi dont 4035 à un emploi pérenne, en 2019.

Le schéma de performance

ENSEMBLE DES DÉPARTS 2019



Plusieurs remarques peuvent être formulées au sujet de la performance de Défense mobilité pour la cohorte des partants 2019 :

- cette cohorte a été définie à partir de l'exploitation de nouvelles données issues des SIRH d'armées, fiabilisées et mises à jour mensuellement par le CETIC ;
- le volume de départs « utiles » est en augmentation par rapport à la cohorte des partants 2018 (+7 %) ;
- au sein de cette cohorte, les militaires du rang (MdR) de moins de 4 années de service (5 années pour l'armée de terre)⁽¹¹⁾ représentent une part plus importante que dans la cohorte précédente (+22 %). Ce poids accru des MdR explique, en partie, la baisse du taux d'ayant eu recours à Défense mobilité (58 % en 2020 contre 64 % en 2019) ;
- en matière d'accès à l'emploi, la performance de Défense mobilité, dans un contexte économique défavorable, est en léger recul par rapport à la cohorte de l'année précédente. 59 % des personnes accompagnées ont accédé à l'emploi (contre 61 % en 2019).

(11) Cette catégorie a moins recours à Défense mobilité (motifs de départs défavorables, déficit d'information, faible disponibilité, etc.).

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

7.4 — L'ACCÈS À L'EMPLOI EN 2020

7.4.1 — L'accès à l'emploi des militaires (hors gendarmes)

En 2020, 6 257 militaires ayant bénéficié d'un accompagnement de Défense mobilité ont accédé à un emploi, dans le secteur privé ou public (contre 7 611 en 2019). Le retour à l'emploi des militaires a été ralenti par la crise sanitaire.

7.4.1.1 — L'accès à l'emploi dans le secteur privé

En 2020, 4 479 anciens militaires accompagnés par Défense mobilité ont accédé à un emploi dans le secteur privé (contre 5 518 en 2019).

Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi dans le secteur privé, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR*	Total
MILITAIRES AYANT ACCÉDÉ À L'EMPLOI	354	1 855	2 270	4 479
FEMMES	37	224	226	487
HOMMES	317	1 631	2 044	3 992

Source : DRHMD/DM.

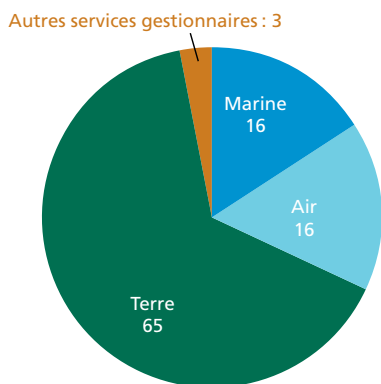
Champ : ensemble du personnel militaire ayant accédé à l'emploi dans le secteur privé en 2020 par le biais de Défense mobilité, hors gendarmes.

Lecture : en 2020, 37 femmes officiers ont accédé à l'emploi dans le secteur privé.

* Y compris volontaires.

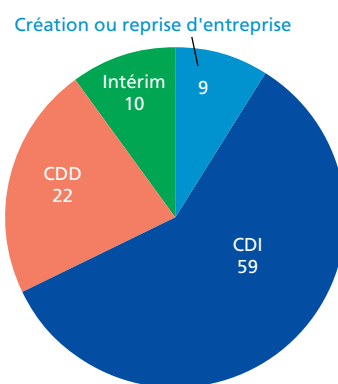
Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi dans le secteur privé, par gestionnaire

En %



Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi dans le secteur privé, par type de contrat

En %



Source : DRHMD/DM.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant accédé à l'emploi dans le secteur privé en 2020 par le biais de Défense mobilité, hors gendarmes.

7.4.1.2 – L'accès à l'emploi dans le secteur public

En 2020, 1 778 militaires accompagnés par Défense mobilité ont accédé à un emploi dans une des trois fonctions publiques, soit une baisse de 15 % par rapport à 2019 (2 093 militaires), qui s'explique, d'une part, par l'évolution du dispositif des emplois réservés⁽¹²⁾ et, d'autre part, par le contexte sanitaire.

Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi dans une des trois fonctions publiques, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR*	TOTAL
MILITAIRES AYANT ACCÉDÉ À L'EMPLOI	108	793	877	1 778
FEMMES	42	185	204	431
HOMMES	66	608	673	1 347

Source: DRHMD/MD.

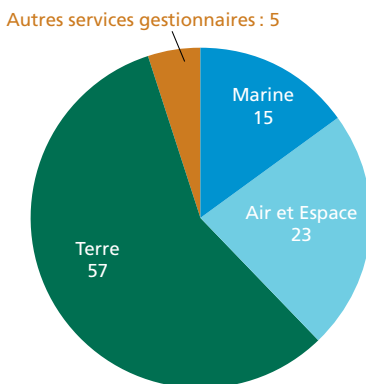
Champ: ensemble du personnel militaire ayant accédé à l'emploi dans une des trois fonctions publiques en 2020 par le biais de Défense mobilité, hors gendarmes.

Lecture: en 2020, 42 femmes officiers ont accédé à l'emploi dans une des trois fonctions publiques.

* Y compris volontaires.

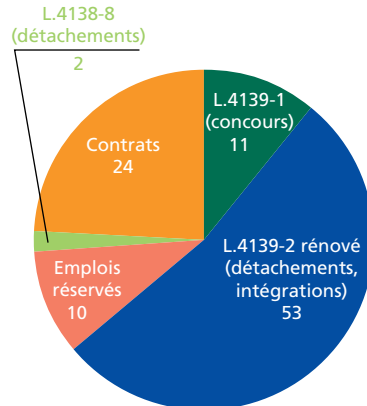
Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi dans une des trois fonctions publiques, par gestionnaire

En %



Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi dans une des trois fonctions publiques, par procédure

En %



Source: DRHMD/MD.

Champ: ensemble du personnel militaire ayant accédé à l'emploi dans une des trois fonctions publiques en 2020 par le biais de Défense mobilité, hors gendarmes.

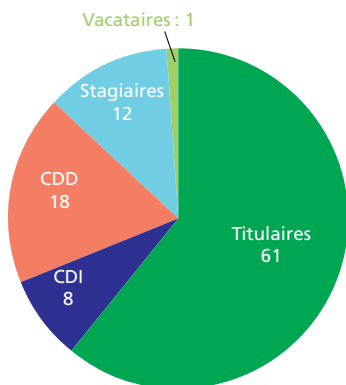
(12) Cf. 7.2.5 – Les procédures d'accès dérogatoire à la fonction publique.

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

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

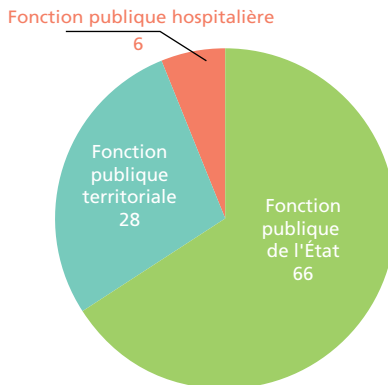
Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi dans une des trois fonctions publiques, par modalité de recrutement

En %



Répartition des militaires ayant accédé à l'emploi dans une des trois fonctions publiques, par fonction publique

En %



Source : DRH-MD/DM.

Champ : ensemble du personnel militaire ayant accédé à l'emploi par le biais de Défense mobilité dans une des trois fonctions publiques en 2020, hors gendarmes.

7.4.2 – La réorientation professionnelle des civils dans le secteur privé

En 2020, 53 civils du ministère accompagnés par Défense mobilité ont accédé à l'emploi dans le secteur privé (contre 51 en 2019).

Répartition du personnel civil ayant accédé à l'emploi dans le secteur privé, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	CAT. A*/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	TOTAL
CIVILS AYANT ACCÉDÉ À L'EMPLOI	30	7	16	53
FEMMES	17	5	12	34
HOMMES	13	2	4	19

Source : DRH-MD/DM.

Champ : ensemble du personnel civil ayant accédé à l'emploi dans le secteur privé en 2020 par le biais de Défense mobilité. Lecture : en 2020, 17 femmes de catégorie A ou de niveau I ont accédé à l'emploi dans le secteur privé.

* Dont A+.

NB : aucun ouvrier de l'État n'a accédé à l'emploi dans le secteur privé en 2020.

Le chômage des militaires et des civils

En moyenne, 13855 anciens militaires demandeurs d'emploi ont été indemnisés chaque mois en 2020 (contre 12398 en 2019). Le coût du chômage correspondant s'élève à 139 M€ soit une hausse de 15 % par rapport à 2019 (120,9 M€).

S'agissant des civils non restructurés, le nombre de chômeurs indemnisés chaque mois en 2020 s'établit en moyenne à 869 (contre 662 en 2019). La dépense d'indemnisation du chômage de ces civils s'élève à 9,3 M€, en hausse de 34,8 % par rapport à 2019 (6,9 M€).

Cette évolution en volume et en coût, qui découle notamment de la pandémie de la Covid-19, est caractérisée par :

- le prolongement par Pôle emploi des droits à l'indemnisation chômage ;
- la diminution des reprises d'emploi, freinées par la situation du marché du travail ;
- le retour à l'indemnisation chômage d'anciens demandeurs d'emploi.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

7.4.3 — L'emploi des conjoints

7.4.3.1 — L'accompagnement des conjoints

À la suite du lancement du plan famille en octobre 2017, des mesures ont été développées, parmi lesquelles celle intitulée « mieux vivre la mobilité » qui concerne l'accompagnement des conjoints vers l'emploi ainsi que l'aide à la mobilité des fonctionnaires.

À ce titre, à chaque mutation du militaire ou tous les 5 ans, les conjoints peuvent bénéficier du soutien de Défense mobilité dans leur recherche d'emploi. Ils peuvent avoir accès :

- à un accompagnement par un conseiller de Défense mobilité pour définir un projet professionnel (bilan d'orientation, bilan de compétences, analyse du marché de l'emploi, aide à la création ou reprise d'entreprise, etc.);
- au cofinancement de formations professionnelles en complément de Pôle emploi ;
- à des prestations spécifiques au profit des cadres ;
- au financement d'un parcours de VAE ;
- à une prestation d'accompagnement à distance pour les conjoints isolés (à l'étranger ou en outre-mer avant leur retour en métropole), prestation étendue en 2020 à un plus large public en raison de la situation sanitaire.

Par ailleurs, les conjoints fonctionnaires de l'État (hors ministère des armées) bénéficient d'un appui à leur demande de mobilité au sein de leur administration dans le cadre d'un rapprochement de conjoint.

Lors du « Rendez-vous digital plan famille » organisé le 27 novembre 2020, la ministre des armées a fait part de nouvelles actions visant à renforcer l'accompagnement vers l'emploi des conjoints. Ces mesures font l'objet d'une présentation détaillée dans l'encart du chapitre 10 consacré au plan famille.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

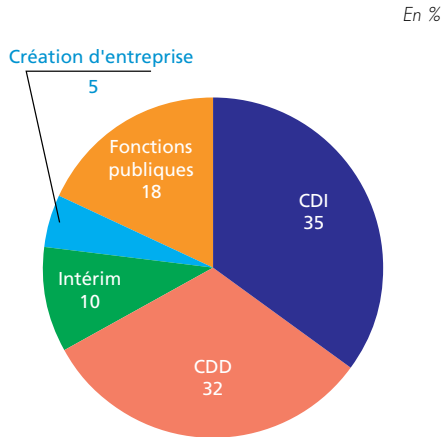
Politique sociale

Réserve

7.4.3.2 — La répartition des conjoints ayant accédé à l'emploi

En 2020, 1 857 conjoints ont eu recours à Défense mobilité (contre 2 358 en 2019). 1 487 ont accédé à un emploi (dont 1 408 femmes et 79 hommes), et il s'agissait, pour 1 145 d'entre eux, d'un premier accompagnement de Défense mobilité. 1 212 ont rejoint le secteur privé (82 %) et 275 les fonctions publiques (18 %).

Répartition des conjoints ayant accédé à l'emploi par type d'emploi



Source : DRHMD/DM.

Champ : ensemble des conjoints de militaires ayant accédé à l'emploi en 2020 par le biais de Défense mobilité.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve



© Olivier Le Comte / ECPAD / Défense

Chapitre 8

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail participent au bien-être au travail des agents du ministère et contribuent à la conciliation des temps de vie, professionnelle et personnelle. Objet d'une attention continue, elles sont observées au travers de cinq thématiques : la prévention et l'évaluation des risques professionnels, qui donnent lieu à une politique ministérielle ; les absences pour raisons de santé ou familiale ; l'organisation du temps de travail du personnel civil et la prévention des faits de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel.

Les risques professionnels – Les absences pour raison de santé – Les absences pour raison familiale – L'organisation du temps de travail du personnel civil – Les faits de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel

L'essentiel

Risques professionnels



Médecine de prévention*

- 86 038 militaires affectés en métropole suivis dont 35 835 dans le cadre de la surveillance médicale renforcée
- 60 058 civils suivis

Accidents et maladies professionnelles

Personnel militaire

- 2 089 accidents de service et 266 accidents de trajet*
- 2 517 pensions militaires d'invalidité attribuées
- 1 348 infirmités prises en compte pour la 1^{re} fois

Personnel civil*

- 1 245 accidents du travail ou de service et 406 accidents de trajets
- 122 maladies professionnelles
- 149 allocations temporaires et 363 rentes d'invalidité permanente partielle versées

Absences pour raison de santé



Jours d'arrêt à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle*

Personnel militaire

- 40 652 jours après accident de service et 5 684 jours après accident de trajet

Personnel civil

- 24 003 jours après accident du travail ou de service et 6 247 jours après accident de trajet
- 3 478 jours pour maladie professionnelle

Jours d'arrêt pour maladie

Personnel militaire

- 2 852 113 jours

Personnel civil

- 832 563 jours

Absences pour raison familiale

Personnel militaire

- 1 921 congés de maternité
- 6 616 congés de paternité
- 747 congés liés à la famille (six mois et plus) dont 586 pour les femmes



Personnel civil

- 419 congés de maternité
- 428 congés de paternité
- 96 congés liés à la famille (six mois et plus) dont 63 pour les femmes

Organisation du temps de travail du personnel civil

- 3 859 temps partiels (dont 2 966 femmes)
- 2 643 agents à 80 % (dont 2 072 femmes)
- 14 214 agents ayant effectué au moins une heure supplémentaire rémunérée (dont 3 891 femmes)
- 3 425 comptes épargne-temps ouverts en 2020
- 2 067 agents en télétravail en décembre 2020, dont 1 215 femmes (hors dispositions spécifiques à la crise sanitaire)



Harcèlement, discrimination et violence à caractère sexuel (cellule Thémis)

- 187 victimes de faits présumés ont saisi la cellule Thémis
- 45 000 agents du ministère sensibilisés



* Les données présentées concernent 2019.

8.1 — LES RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques professionnels occupe une place singulière au ministère des armées en raison du caractère technique, industriel ou spécifique d'une grande partie des activités.

8.1.1 — La prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail

8.1.1.1 — Les orientations ministérielles

Présentée fin 2019 à l'avis des instances de concertation, la politique ministérielle en matière de santé et sécurité au travail (SST) pour la période 2020-2023 s'articule autour de six orientations prioritaires :

- l'amélioration continue du dispositif en matière de SST ;
- le développement de la maîtrise des risques ;
- la prévention des risques psychosociaux (RPS) ;
- la prévention de l'exposition aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction ;
- la prévention du risque incendie ;
- la prévention du risque lié aux rayonnements ionisants.

Ces orientations s'accompagnent de plans d'actions annuels.

Au titre de l'année 2020, le bilan du plan SST présenté aux instances de concertation ministérielles est caractérisé par :

- l'accompagnement des réseaux des fonctionnels de la prévention dans la conduite de leur mission par la mise à jour du portail prévention sur SGA Connect ;
- l'établissement de bilans en matière de SST, de RPS et d'incendie ;
- l'aboutissement de travaux réglementaires : fiche emploi-nuisances (FEN), rayonnements électromagnétiques (RNI), décret sur les formations spécialisées en matière de SST ;
- l'élaboration de documents d'accompagnement à la FEN, aux RNI, aux contrôles et vérifications périodiques obligatoires, etc. Ces documents sont destinés aux chefs d'organisme et aux préventeurs relatifs aux entreprises extérieures.

La situation de crise sanitaire a également mobilisé l'ensemble des acteurs de la chaîne de prévention, avec des travaux spécifiques tels que l'arrêté du 24 avril 2020 portant dispositions particulières en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense en situation d'urgence sanitaire Covid-19 ou le Guide des mesures sanitaires et des bonnes pratiques sous Covid-19.

8.1.1.2 — L'évaluation des risques

Le chef d'organisme a l'obligation d'évaluer, sur son périmètre, les risques professionnels existants, d'en transcrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et de mettre en place le plan d'actions associé. Au 31 décembre 2019, 728 organismes sur 868 disposent d'un DUERP initial, soit 83,9 %.

544 organismes ont réalisé le diagnostic des RPS, prévu par les orientations ministérielles du 16 décembre 2014 relatif à la prévention et au traitement des RPS, et ont retranscrit les résultats dans le DUERP.

8.1.1.3 — Le contrôle de la prévention des risques professionnels

Pour compléter le dispositif ministériel de prévention des risques professionnels, un système d'inspections placées au sein du contrôle général des armées (CGA) est composé de :

- l'inspection du travail dans les armées (ITA),
- l'inspection pour la radioprotection de défense (IRAD),
- l'inspection de la médecine de prévention dans les armées (IMPA),
- l'inspection technique pour la protection contre l'incendie (ITPCI).

Regroupées dans un « pôle travail », ces quatre inspections forment un ensemble pluridisciplinaire couvrant l'ensemble du champ des risques professionnels auxquels le personnel militaire et civil, servant dans les organismes du ministère des armées, est susceptible d'être exposé.

L'ITA, qui occupe une place toute particulière dans ce système, assure deux missions principales :

- le contrôle de l'application de la réglementation relative à la SST au bénéfice des militaires et civils du ministère (à l'instar du dispositif existant dans la fonction publique de l'État) ;
- le contrôle de l'application du droit du travail à l'endroit des salariés des entreprises travaillant au sein des entreprises du ministère.

Elle est composée d'agents de contrôle, militaires et civils, ayant la qualité d'inspecteurs du travail dans les armées, assimilés par dispositions légales et réglementaires aux agents de contrôle du régime général. À ce titre, ils sont munis d'une commission de la ministre des armées et sont assermentés. Ces inspecteurs assurent, par ailleurs, l'instruction de dossiers nombreux et divers (amiante, étude de sécurité pyrotechnique, dérogation au temps de travail, avis sur des projets de textes réglementaires, décisions administratives, avis à procureur). Avec les autres inspections dites « spécialisées », l'ITA apporte enfin appui et conseils aux agents et aux chefs d'organismes et, selon les circonstances, intervient dans le cadre d'enquêtes faisant suite, par exemple, à des saisines du personnel, de la hiérarchie ou bien d'organisations syndicales.

En 2020, le niveau d'activité du « pôle travail » est resté élevé malgré les contraintes affectant les déplacements au cours de la crise sanitaire, qu'il s'agisse des activités de contrôle (plus de 390 inspections réalisées), de l'exercice des attributions d'autorité administrative (700 décisions et actes administratifs) ou en matière d'appui aux chaînes de prévention des risques professionnels, avec plus de 246 interventions (telles que des enquêtes accident ou des saisines individuelles). Enfin, le « pôle travail » a contribué aux travaux pilotés par la DRH-MD, relatifs à la mise en œuvre du plan d'actions déclinant les orientations ministérielles en matière de SST pour la période 2020-2023.

Au cours de la crise sanitaire, un effort majeur a été réalisé en matière de conseil et d'appui aux autorités et au personnel, par les avis techniques et juridiques rendus lors des travaux d'élaboration des nombreux textes dédiés à la gestion ministérielle de la crise. Enfin, les inspections ont été régulièrement mobilisées pour s'assurer de la bonne mise en œuvre, dans les unités et formations administratives, des mesures de prévention et de protection sanitaire arrêtées par le gouvernement et la ministre des armées.

Chaque année, la ministre des armées arrête, sur proposition du CGA, un plan de missions qui détermine les axes prioritaires de l'action des inspecteurs. Ce plan définit des directives particulières au regard des priorités fixées par le gouvernement et les autorités de contrôle aux différents services d'inspections du régime général.

Au-delà des actions liées au contexte sanitaire, la mise en œuvre de ces directives a conduit les inspecteurs à centrer plus particulièrement leur attention sur cinq points :

- le contrôle des entreprises extérieures et des chantiers de bâtiment et génie civil implantés sur les emprises du ministère, notamment sous l'angle de la lutte contre le travail illégal ;
- le contrôle des activités pyrotechniques et de la mise en œuvre effective des mesures de prévention et de protection énoncées dans les études de sécurité pyrotechniques afférentes ;
- le fonctionnement du service de médecine de prévention ;
- la protection et la prévention incendie sur les sites historiques parisiens ;
- la poursuite de la mise en œuvre des nouvelles dispositions en matière de rayonnement ionisant, introduites dans le code du travail et celui de la santé publique, ainsi que le contrôle de régularisation des pratiques des services du ministère au regard de ce référentiel.

Un rapport d'activité annuel dresse un bilan des actions menées et fait des propositions à la ministre, en matière d'organisation, d'évolution de la réglementation SST et de prévention des risques.

8.1.2 — La médecine de prévention

8.1.2.1 — Le bilan de suivi médical

Chaque année, la direction centrale du service de santé des armées (DCSSA) réalise une synthèse chiffrée des rapports annuels établis par les médecins des centres médicaux du service de santé des armées (SSA) au titre de l'année précédente.

Le bilan 2020, établi au titre de l'exercice 2019, indique que :

- pour le personnel militaire :
 - 86 038 militaires affectés en métropole sont suivis au titre de la médecine de prévention, 35 835 dans le cadre d'une surveillance médicale renforcée (SMR) ⁽¹⁾ ;
 - le taux de réalisation de la SMR est de 61,6 % ;
 - 477 entretiens infirmiers en santé au travail ont été réalisés ;
 - 2 875 demi-journées ont été consacrées aux actions en milieu de travail.

(1) La SMR concerne les agents exposés à des risques particuliers pour leur santé dont la liste est établie par le code du travail. Les visites ont alors lieu tous les deux ans contre quatre pour le suivi médical ordinaire.

Pour le personnel militaire, la prestation de médecine de prévention est intégrée à l'exercice de la médecine d'armée et réalisée par les médecins des forces. Parmi les médecins, 154 ont été désignés en qualité de médecins adjoints chargés de la médecine de prévention.

- pour le personnel civil :

- 60058 agents civils affectés en métropole sont suivis au titre de la médecine de prévention ;
- le taux de réalisation des visites médicales du personnel en SMR est de 43 % ;
- le taux de réalisation des autres visites s'élève à 27,5 % ;
- 4529 entretiens infirmiers en santé au travail ont été réalisés ;
- 4923 demi-journées ont été consacrées aux actions en milieu de travail.

En 2019, au bénéfice du personnel civil, 51 % de l'activité a été réalisée par les médecins civils et militaires du service de médecine de prévention ministériel, 4 % par des médecins des forces et 45 % par voie de marché. Pour cette dernière voie, la prestation a été réalisée dans 65 % des cas au sein des antennes de médecine de prévention du ministère et, pour le reste, dans les locaux des services de santé au travail inter-entreprises.

8.1.2.2 — L'activité des médecins de prévention

En 2019, 257 médecins de prévention (militaires et civils du ministère des armées, ou prestataires n'exerçant pas cette activité à temps plein au ministère) sont intervenus au bénéfice du personnel militaire et civil. Leur activité équivaut à 67 ETP.

Le nombre de visites spontanées aux médecins de prévention pour le personnel militaire et civil constitue un indicateur interministériel en matière de RPS. En 2019, il se répartit comme suit :

Nombre de demandes de visites spontanées aux médecins de prévention pour 100 agents en 2019

NOMBRE DE DEMANDES DE VISITE SPONTANÉE AUX MÉDECINS DE PRÉVENTION	
POUR 100 MILITAIRES*	4,1
POUR 100 CIVILS	6,9

Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil.

Lecture : en moyenne, 4,1 demandes de visite spontanée aux médecins de prévention ont été recensées au titre de l'année 2019 pour 100 militaires.

* À partir de 2019, le bilan social prend en compte l'ensemble des militaires et plus seulement les personnels militaires suivis dans le cadre d'une surveillance médicale renforcée.

8.1.3 — Les accidents du travail et les maladies professionnelles

8.1.3.1 — Les accidents de service et de trajet en 2019 ⁽²⁾

L'accident de service se caractérise essentiellement par l'apparition soudaine d'une lésion de l'organisme, dont l'agent est victime à l'occasion de l'exécution du service, sur le lieu et pendant le temps de service.

L'accident de trajet correspond à l'accident survenu à l'occasion de l'exercice des fonctions, lorsque le déplacement et le choix du parcours suivi sont exclusivement dictés par la seule intention de se rendre au travail ou d'en revenir, et dans la mesure où ce parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par un intérêt personnel ou indépendant de l'emploi.

Le personnel militaire

Répartition des militaires ayant connu un accident de service ou de trajet avec arrêt en 2019, par employeur

	ACCIDENTS DE SERVICE	DONT DÉCÈS	ACCIDENTS DE TRAJET	DONT DÉCÈS
TERRE	766	7	27	2
MARINE	413	0	69	0
AIR ET ESPACE	424	0	43	0
SGA	62	0	20	0
SGA/SID	39	0	17	1
DGA	4	0	3	0
EMA	46	0	15	0
DIRISI	35	0	13	0
SSA	65	0	25	0
SCA	178	0	33	0
SEA	48	0	1	0
SIMU	9	0	0	0
TOTAL	2089	7	266	3

Source : EMA/SCH-PERF/Appui métier/PMRE.

Champ : ensemble des militaires ayant connu un accident de service ou un accident de trajet, avec arrêt en 2019.

Lecture : en 2019, 766 militaires affectés dans l'armée de terre ont connu un accident de service avec arrêt, dont 7 ont conduit à un décès.

NB : les données de la DRSD n'ont pas été communiquées pour 2019.

(2) Les données relatives à 2020 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec la publication du présent bilan social.

Le personnel civil

Répartition des accidents du travail ou de service et des accidents de trajet, déclarés et reconnus pour le personnel civil en 2019, par employeur et par sexe

En nombre d'accidents

	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
ACCIDENTS DU TRAVAIL OU DE SERVICE	302	71	162	17	117	469	107	1 245
FEMMES	113	25	47	3	63	253	38	542
HOMMES	189	46	115	14	54	216	69	703
DONT AVEC ARRÊT	184	43	89	11	63	282	61	733
FEMMES	66	18	20	2	33	153	19	311
HOMMES	118	25	69	9	30	129	42	422
ACCIDENTS DE TRAJET	104	23	34	2	88	109	46	406
FEMMES	55	13	9	0	54	66	20	217
HOMMES	49	10	25	2	34	43	26	189
DONT AVEC ARRÊT	60	12	21	2	51	68	25	239
FEMMES	27	8	2	0	32	40	12	121
HOMMES	33	4	19	2	19	28	13	118

Source: DRH-MD/SR-RH/SPRP.

Champ: ensemble des accidents du travail ou de service et de trajet déclarés par le personnel civil et reconnus en 2019.

Lecture: en 2019, 113 accidents du travail ou de service ont été déclarés et reconnus, dont 66 avec arrêt, pour les femmes civiles employées dans l'armée de terre.

* EMA et organismes interarmées.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des accidents du travail ou de service et des accidents de trajet, déclarés et reconnus pour le personnel civil en 2019, par statut, par catégorie et par sexe

En nombre d'accidents

		ACCIDENTS DU TRAVAIL OU DE SERVICE				ACCIDENTS DE TRAJET			
		CAT. A	CAT. B	CAT. C	S/TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	S/TOTAL
TITULAIRES	FEMMES	29	95	280	404	19	44	109	172
	HOMMES	28	68	192	288	20	38	33	91
	S/TOTAL	57	163	472	692	39	82	142	263
NON TITULAIRES		Niv. I	Niv. II	Niv. III	S/TOTAL	Niv. I	Niv. II	Niv. III	S/TOTAL
	FEMMES	11	3	48	62	5	0	24	29
	HOMMES	15	2	31	48	12	2	25	39
	S/TOTAL	26	5	79	110	17	2	49	68
OUVRIERS DE L'ÉTAT		OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	S/TOTAL	OUVRIERS	CHEFS D'ÉQUIPE	TSO	S/TOTAL
	FEMMES	NC	NC	NC	76	NC	NC	NC	16
	HOMMES	NC	NC	NC	367	NC	NC	NC	59
	S/TOTAL	NC	NC	NC	443	NC	NC	NC	75
TOTAL	FEMMES	NC	NC	NC	542	NC	NC	NC	217
	HOMMES	NC	NC	NC	703	NC	NC	NC	189
	TOTAL	NC	NC	NC	1245	NC	NC	NC	406

Source : DRHMD/SR-RH/SPRP.

Champ : ensemble des accidents du travail ou de service et des accidents de trajet déclarés par le personnel civil et reconnus en 2019.

Lecture : en 2019, 29 accidents du travail ou de service ont été reconnus pour les femmes civiles titulaires de catégorie A. NC : Non communiqué.

Répartition du personnel civil ayant déclaré un accident du travail ou de service avec arrêt, reconnu en 2019, par employeur, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
TITULAIRES	95	31	22	2	42	197	22	411
FEMMES	47	13	13	0	28	122	11	234
HOMMES	48	18	9	2	14	75	11	177
NON TITULAIRES	11	1	4	0	6	24	13	59
FEMMES	8	1	0	0	3	17	5	34
HOMMES	3	0	4	0	3	7	8	25
OUVRIERS DE L'ÉTAT	76	10	61	8	14	57	26	252
FEMMES	10	3	7	2	1	11	3	37
HOMMES	66	7	54	6	13	46	23	215
TOTAL	182	42	87	10	62	278	61	722
FEMMES	65	17	20	2	32	150	19	305
HOMMES	117	25	67	8	30	128	42	417

Source : DRHMD/SR-RH/SPRP.

Champ : ensemble du personnel civil ayant déclaré au moins un accident du travail ou de service avec arrêt, reconnu en 2019.

Lecture : en 2019, 47 femmes titulaires employées dans l'armée de terre ont déclaré un accident du travail ou de service avec arrêt, reconnu.

* EMA et organismes interarmées.

NB : l'écart avec le tableau précédent provient du fait que l'on comptabilise ici les agents, dont certains ont déclaré deux accidents au cours de l'année.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel civil ayant déclaré un accident de trajet avec arrêt, reconnu en 2019, par statut, par employeur et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
TITULAIRES	41	9	7	0	29	51	11	148
FEMMES	23	8	2	0	24	31	7	95
HOMMES	18	1	5	0	5	20	4	53
NON TITULAIRES	6	1	3	1	13	1	8	33
FEMMES	3	0	0	0	7	1	3	14
HOMMES	3	1	3	1	6	0	5	19
OUVRIERS DE L'ÉTAT	13	2	11	1	8	15	6	56
FEMMES	1	0	0	0	1	7	2	11
HOMMES	12	2	11	1	7	8	4	45
TOTAL	60	12	21	2	50	67	25	237
FEMMES	27	8	2	0	32	39	12	120
HOMMES	33	4	19	2	18	28	13	117

Source : DRH-MD/SR-RH/SPRP.

Champ : ensemble du personnel civil ayant déclaré un accident de trajet avec arrêt, reconnu en 2019.

Lecture : en 2019, 23 femmes titulaires employées dans l'armée de terre ont déclaré un accident de trajet avec arrêt, reconnu.

* EMA et organismes interarmées.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.1.3.2 — Les maladies professionnelles en 2019⁽³⁾

Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel résultent :

- soit de l'exposition prolongée à un risque professionnel ;
- soit d'une intoxication lente, sous l'effet répété de certaines substances ou émanations au contact desquelles l'agent est exposé de façon habituelle dans ses activités professionnelles.

Les conditions de reconnaissance des maladies professionnelles sont répertoriées par le régime général. Les maladies sont qualifiées « à caractère professionnel » si elles ne remplissent pas les conditions ou ne sont pas répertoriées.

Le personnel civil

Répartition des maladies professionnelles déclarées par le personnel civil et reconnues en 2019, par employeur, par statut et par sexe

En nombre de maladies

	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
TITULAIRES	10	7	5	8	13	9	52
FEMMES	3	3	5	6	12	8	37
HOMMES	7	4	0	2	1	1	15
OUVRIERS DE L'ÉTAT	27	12	7	17	5	2	70
FEMMES	10	2	1	1	1	0	15
HOMMES	17	10	6	16	4	2	55
TOTAL	37	19	12	25	18	11	122
FEMMES	13	5	6	7	13	8	52
HOMMES	24	14	6	18	5	3	70

Source : DRHMD/SR-RH/SPRP.

Champ : ensemble du personnel civil ayant déclaré une maladie professionnelle reconnue en 2019.

Lecture : en 2019, 3 maladies professionnelles ont été déclarées et reconnues pour les femmes civiles employées dans l'armée de terre.

* EMA et organismes interarmées.

NB : aucune maladie professionnelle n'a été déclarée et reconnue en 2019 parmi le personnel civil non titulaire et au sein de la gendarmerie.

(3) Les données relatives à 2020 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec la publication du présent bilan social.

Répartition des maladies professionnelles déclarées et reconnues pour le personnel civil en 2019, par statut, par catégorie et par sexe,

En nombre de maladies

TITULAIRES				
	CAT. A	CAT. B	CAT. C	S/TOTAL
S/TOTAL	1	12	39	52
FEMMES	0	9	28	37
HOMMES	1	3	11	15
OUVRIERS DE L'ÉTAT				
	OUVRIER	CHEF D'ÉQUIPE	TSO	S/TOTAL
S/TOTAL	NC	NC	NC	70
FEMMES	NC	NC	NC	15
HOMMES	NC	NC	NC	55
TOTAL				
TOTAL	NC	NC	NC	122
FEMMES	NC	NC	NC	52
HOMMES	NC	NC	NC	70

Source : DRH-MD/SR-RH/SPRP.

Champ : ensemble du personnel civil ayant déclaré une maladie professionnelle reconnue en 2019.

Lecture : en 2019, 9 maladies professionnelles ont été déclarées et reconnues pour les femmes civiles titulaires de catégorie B.

NB : aucune maladie professionnelle n'a été déclarée pour les non titulaires.

NC : Non communiqué.

8.1.3.3 — Les invalidités et infirmités

L'invalidité caractérise la diminution ou la perte, temporaire ou définitive, de la capacité physique d'une personne. La pension d'invalidité a pour objet de compenser la perte de salaire qui résulte de la réduction de la capacité de travail.

- Les pensions d'invalidité (motif de départ pour invalidité des pensions civiles et militaires de retraite [PCMR]) sont des pensions couvrant la perte de revenu liée à l'altération grave de l'état de santé d'une personne en activité. Le droit à pension d'invalidité est ouvert à tout agent titulaire, quel que soit son âge, la durée des services qu'il a accomplis, et le taux d'invalidité qu'il présente, dès lors qu'il se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer l'exercice de ses fonctions et qu'il ne peut être reclassé sur une autre fonction.
- Les pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et d'acte de terrorisme concernent les militaires, les victimes civiles de guerre, et les victimes d'acte de terrorisme commis depuis le 1^{er} janvier 1992. Le régime d'invalidité des militaires n'indemnise pas une incapacité au travail, mais des infirmités résultant d'un événement de guerre. Une infirmité correspond à la description médicale d'une diminution d'une faculté physique d'un organe ou d'un membre du corps humain. Le taux d'invalidité est fixé à la suite d'une expertise médicale en fonction d'un guide-barème des invalidités.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Le personnel militaire

Répartition des pensions militaires d'invalidité* attribuées à titre temporaire ou permanent au personnel militaire ayant droit, en 2020, par gestionnaire et par sexe

	PENSIONS MILITAIRES D'INVALIDITÉ DÉLIVRÉES À TITRE		TOTAL
	TEMPORAIRE	PERMANENT	
TERRE	593	1 111	1 704
FEMMES	43	64	107
HOMMES	550	1 047	1 597
MARINE	64	126	190
FEMMES	5	11	16
HOMMES	59	115	174
AIR ET ESPACE	57	147	204
FEMMES	9	19	28
HOMMES	48	128	176
GENDARMERIE**	84	278	362
FEMMES	11	22	33
HOMMES	73	256	329
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES***	20	37	57
FEMMES	8	7	15
HOMMES	12	30	42
TOTAL	818	1 699	2 517
FEMMES	76	123	199
HOMMES	742	1 576	2 318

Source : DRH-MD/SR-RH/SPRP.

Champ : ensemble des pensions militaires d'invalidité attribuées en 2020.

Lecture : en 2020, 43 pensions d'invalidité temporaire ont été attribuées à des femmes militaires de l'armée de terre.

* Tous motifs d'inscription confondus : première liquidation, révision individuelle, renouvellement, infirmité nouvelle ou aggravée.

** Ensemble des gendarmes, y compris hors PMEA.

*** SSA, SEA, DGA, SCA, APM et CGA.

Répartition des infirmités prises en compte pour la première fois et des pensions attribuées pour la première fois ou à la suite d'une infirmité nouvelle, en 2020, par gestionnaire et par sexe

	NOMBRE D'INFIRMITÉS PRISES EN COMPTE POUR LA PREMIÈRE FOIS EN 2020 À LA SUITE D'UNE			NOMBRE DE PENSIONS ATTRIBUÉES POUR LA 1 ^{RE} FOIS POUR UNE INFIRMITÉ EN 2020
	BLESSURE	MALADIE	TOTAL	
TERRE	875	35	910	731
FEMMES	52	0	52	46
HOMMES	823	35	858	685
MARINE	86	36	122	98
FEMMES	8	0	8	8
HOMMES	78	36	114	90
AIR ET ESPACE	92	6	98	77
FEMMES	8	0	8	8
HOMMES	84	6	90	69
GENDARMERIE*	194	2	196	118
FEMMES	19	1	20	15
HOMMES	175	1	176	103
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES**	18	4	22	18
FEMMES	5	2	7	7
HOMMES	13	2	15	11
TOTAL	1 265	83	1 348	1 042
FEMMES	92	3	95	84
HOMMES	1 173	80	1 253	958

Source : DRH-MD/SR-RH/SPRP.

Champ : ensemble des militaires ayant reçu une pension militaire d'invalidité pour la première fois ou à la suite d'une infirmité nouvelle en 2020.

Lecture : 52 infirmités contractées par des femmes militaires de l'armée de terre à la suite d'une blessure ont été prises en compte pour la première fois en 2020.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

** SSA, SEA, DGA, SCA, APM, CGA, SGA.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Le personnel civil⁽⁴⁾

Répartition des allocations temporaires d'invalidité permanente partielle (IPP) versées au personnel civil titulaire, en 2019, à la suite d'un accident de service, du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, par catégorie et par sexe

En nombre d'allocations

	ACCIDENTS DE SERVICE OU DU TRAVAIL	ACCIDENTS DE TRAJET	MALADIES PROFESSIONNELLES	TOTAL
CAT. A	7	8	1	16
FEMMES	7	3	0	10
HOMMES	0	5	1	6
CAT. B	17	10	4	31
FEMMES	11	5	3	19
HOMMES	6	5	1	12
CAT. C	55	20	27	102
FEMMES	32	17	16	65
HOMMES	23	3	11	37
TOTAL	79	38	32	149
FEMMES	50	25	19	94
HOMMES	29	13	13	55

Source : DRH/MD/SR-RH/SPRP.

Champ : ensemble du personnel civil titulaire ayant connu un accident ou une maladie professionnelle en 2019 donnant lieu au versement d'une allocation temporaire d'IPP.

Lecture : en 2019, 7 allocations temporaires d'IPP ont été versées à des femmes titulaires de catégorie A, à la suite d'un accident de service ou du travail.

NB : il s'agit du nombre d'allocations versées au titre de l'année 2019 à la suite d'un accident de service ou du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, qu'ils soient survenus en 2019 ou avant.

Répartition des rentes d'IPP versées au personnel civil non titulaire et ouvrier de l'État, en 2019, à la suite d'un accident de service, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, par catégorie et par sexe

En nombre de rentes

		ACCIDENTS DE SERVICE	ACCIDENTS DE TRAJET	MALADIES PROFESSIONNELLES	TOTAL
NON TITULAIRES	Niv. I	3	4	1	8
	FEMMES	1	1	0	2
	HOMMES	2	3	1	6
	Niv. II	2	0	0	2
	FEMMES	1	0	0	1
	HOMMES	1	0	0	1
	Niv. III	3	0	4	7
	FEMMES	2	0	1	3
	HOMMES	1	0	3	4
	S/TOTAL	8	4	5	17
FEMMES	4	1	1	6	
HOMMES	4	3	4	11	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	S/TOTAL	95	32	219	346
	FEMMES	11	10	16	37
	HOMMES	84	22	203	309
TOTAL	103	36	224	363	
FEMMES	15	11	17	43	
HOMMES	88	25	207	320	

Source: DRH-MD/SR-RH/SPRP.

Champ: ensemble du personnel civil non titulaire et ouvrier de l'État ayant connu un accident ou une maladie professionnelle en 2019 donnant lieu au versement d'une rente d'IPP.

Lecture: en 2019, 1 rente d'IPP a été versée à une femme non titulaire de niveau I, à la suite d'un accident de service.

NB: il s'agit des rentes versées au titre de l'année 2019, à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle, qu'ils soient survenus en 2019 ou avant.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.2 — LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ

8.2.1 — Les absences liées aux accidents du travail ou de service, aux accidents de trajet et aux maladies professionnelles

8.2.1.1 — Les absences en 2019, à la suite d'un accident du travail, de service ou de trajet ⁽⁵⁾

Le personnel militaire

Répartition des jours d'absence du personnel militaire en 2019, à la suite d'un accident de service ou de trajet, par employeur et par sexe

En jours

	ACCIDENTS DE SERVICE	ACCIDENTS DE TRAJET
TERRE	17 944	496
MARINE	7 325	966
AIR ET ESPACE	7 247	990
SGA	488	265
SGA/SID	729	437
DGA	11	30
EMA	891	335
DIRISI	316	856
SSA	1 642	611
SCA	1 980	628
SEA	1 818	70
SIMU	261	0
TOTAL	40 652	5 684

Source : EMA/SCH-PERF/Appui métier/PMRE.

Champ : ensemble des militaires ayant été absents en 2019 à la suite d'un accident de service ou de trajet.

Lecture : en 2019, 17 944 jours d'absence ont été recensés, à la suite d'accidents de service, pour le personnel militaire employé par l'armée de terre.

NB : les données concernant la DRSD n'ont pas été communiquées pour 2019.

Les jours d'absence comptabilisés au titre de 2019 peuvent être consécutifs à un accident survenu une année antérieure.

(5) Les données relatives à 2020 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec la publication du présent bilan social.

Le personnel civil

Répartition des jours d'absence du personnel civil, en 2019, à la suite d'un accident du travail ou de service avec arrêt déclaré et reconnu, par statut, par employeur et par sexe

En jours

	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
TITULAIRES	2786	1 167	780	87	1 508	5 611	383	12 322
FEMMES	1 466	660	620	0	1 026	3 874	117	7 763
HOMMES	1 320	507	160	87	482	1 737	266	4 559
NON TITULAIRES	214	16	32	0	192	595	557	1 606
FEMMES	105	8	0	0	19	156	333	621
HOMMES	109	8	32	0	173	439	224	985
OUVRIERS DE L'ÉTAT	4 188	917	1 909	281	200	1 983	597	10 075
FEMMES	957	175	247	139	6	293	186	2 003
HOMMES	3 231	742	1 662	142	194	1 690	411	8 072
TOTAL	7 188	2 100	2 721	368	1 900	8 189	1 537	24 003
FEMMES	2 528	843	867	139	1 051	4 323	636	10 387
HOMMES	4 660	1 257	1 854	229	849	3 866	901	13 616

Source : DRHMD/SR-RH/SPRP.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées ayant été absent en 2019 à la suite d'un accident du travail ou de service déclaré et reconnu.

Lecture : en 2019, 1466 jours d'absence ont été recensés, à la suite d'un accident du travail ou de service déclaré et reconnu, chez les femmes titulaires employées par l'armée de terre.

* EMA et organismes interarmées.

NB : il s'agit du nombre de jours d'absence au cours de l'année 2019 à la suite d'un accident du travail ou de service, survenu en 2019 ou avant.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des journées d'absence du personnel civil, en 2019, à la suite d'un accident de trajet avec arrêt déclaré et reconnu, par statut, par employeur et par sexe

En jours

	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
TITULAIRES	676	101	239	0	693	1 507	415	3 631
FEMMES	353	95	21	0	519	1 069	178	2 235
HOMMES	323	6	218	0	174	438	237	1 396
NON TITULAIRES	169	5	100	7	253	77	211	822
FEMMES	102	0	0	0	199	77	47	425
HOMMES	67	5	100	7	54	0	164	397
OUVRIERS DE L'ÉTAT	315	11	395	1	341	403	328	1 794
FEMMES	10	0	0	0	48	210	98	366
HOMMES	305	11	395	1	293	193	230	1 428
TOTAL	1 160	117	734	8	1 287	1 987	954	6 247
FEMMES	465	95	21	0	766	1 356	323	3 026
HOMMES	695	22	713	8	521	631	631	3 221

Source : DRH-MD/SR-RH/SPRP.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEAs du ministère des armées ayant été absent en 2019, à la suite d'un accident de trajet déclaré et reconnu.

Lecture : en 2019, 353 jours d'absence ont été recensés à la suite d'un accident de trajet déclaré et reconnu, chez les femmes titulaires employées par l'armée de terre.

* EMA et organismes interarmées.

NB : il s'agit du nombre de jours d'absence au cours de l'année 2019 à la suite d'un accident de trajet déclaré et reconnu, survenu en 2019 ou avant.

8.2.1.2 – Les absences en 2019, liées à une maladie professionnelle ⁽⁶⁾

Le personnel civil

Répartition des journées d'absence du personnel civil, en 2019, à la suite d'une maladie professionnelle déclarée et reconnue, par employeur, par statut et par sexe

En jours

	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	SGA	EMA*	DGA	TOTAL
TITULAIRES	563	274	368	139	648	36	2028
FEMMES	338	13	368	139	300	36	1 194
HOMMES	225	261	0	0	348	0	834
OUVRIERS DE L'ÉTAT	555	525	288	0	16	66	1 450
FEMMES	192	248	288	0	16	0	744
HOMMES	363	277	0	0	0	66	706
TOTAL	1 118	799	656	139	664	102	3 478
FEMMES	530	261	656	139	316	36	1 938
HOMMES	588	538	0	0	348	66	1 540

Source : DRHMD/SR-RH/SPRP.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées ayant été absent en 2019, à la suite d'une maladie professionnelle déclarée et reconnue.

Lecture : en 2019, 338 jours d'absence ont été recensés à la suite d'une maladie professionnelle déclarée et reconnue chez les femmes titulaires employées par l'armée de terre.

* EMA et organismes interarmées.

NB : il s'agit du nombre de jours d'absence au cours de l'année 2019 à la suite d'une maladie professionnelle déclarée par le personnel civil et reconnue, survenue en 2019 ou avant.

NB : aucun jour d'absence n'a été recensé en 2019 parmi le personnel civil non titulaire ni au sein de la gendarmerie.

(6) Les données présentées concernent l'année 2019. Celles relatives à 2020 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec la publication du présent bilan social.

8.2.2 — Les absences pour maladie

Contrairement aux accidents et maladies professionnelles, les données relatives aux arrêts de travail pour maladie sont répertoriées au titre de l'année 2020.

Le personnel militaire

Répartition des jours d'arrêt de travail du personnel militaire pour maladie, par motif, par gestionnaire et par sexe

En jours

	MALADIES ORDINAIRES	LONGUES DURÉES POUR MALADIE	LONGUES MALADIES	TOTAL
TERRE	805 306	695 309	300 846	1 801 461
FEMMES	130 254	99 714	25 036	255 004
HOMMES	675 052	595 595	275 810	1 546 457
MARINE	295 543	75 227	57 837	428 607
FEMMES	70 395	23 716	8 915	103 026
HOMMES	225 148	51 511	48 922	325 581
AIR ET ESPACE	329 811	125 036	41 778	496 625
FEMMES	113 142	53 915	13 824	180 881
HOMMES	216 669	71 121	27 954	315 744
GENDARMERIE	18 172	553	430	19 155
FEMMES	5 519	245	200	5 964
HOMMES	12 653	308	230	13 191
SSA	79 716	157	0	79 873
FEMMES	65 631	43	0	65 674
HOMMES	14 085	114	0	14 199
SEA	8 877	2 203	731	11 811
FEMMES	2 239	362	183	2 784
HOMMES	6 638	1 841	548	9 027
DGA	1 974	0	0	1 974
FEMMES	850	0	0	850
HOMMES	1 124	0	0	1 124
SCA	5 390	4 844	0	10 234
FEMMES	2 718	2 022	0	4 740
HOMMES	2 672	2 822	0	5 494
AUTRES SERVICES GESTIONNAIRES*	1 736	637	0	2 373
FEMMES	696	231	0	927
HOMMES	1 040	406	0	1 446
TOTAL	1 546 525	903 966	401 622	2 852 113
FEMMES	391 444	180 248	48 158	619 850
HOMMES	1 155 081	723 718	353 464	2 232 263

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble des militaires sous PME A du ministère des armées, ayant connu un arrêt de travail pour maladie en 2020.
Lecture : en 2020, 1 302 54 jours d'absence ont été recensés chez le personnel militaire féminin de l'armée de terre à la suite d'un arrêt de travail pour maladie ordinaire.

* APM, CGA, SID.

Le personnel civil

Répartition des jours d'arrêt de travail du personnel civil pour maladie, par statut et par motif

En jours

	MALADIES ORDINAIRES	LONGUES DURÉES POUR MALADIE	LONGUES MALADIES	DISPONIBILITÉS D'OFFICE**	TOTAL
TITULAIRES	320 242	155 805	114 122	6 945	597 114
FEMMES	203 561	105 885	72 220	5 673	387 339
HOMMES	116 681	49 920	41 902	1 272	209 775
NON TITULAIRES*	51 563	0	9 157	0	60 720
FEMMES	28 855	0	5 019	0	33 874
HOMMES	22 708	0	4 138	0	26 846
OUVRIERS DE L'ÉTAT	104 756	45 410	23 828	735	174 729
FEMMES	22 926	14 195	4 484	183	41 788
HOMMES	81 830	31 215	19 344	552	132 941
TOTAL	476 561	201 215	147 107	7 680	832 563
FEMMES	255 342	120 080	81 723	5 856	463 001
HOMMES	221 219	81 135	65 384	1 824	369 562

Source : DRHMD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées ayant connu un arrêt de travail pour raison de santé en 2020.

Lecture : en 2020, 203 561 jours d'absence ont été recensés chez les femmes titulaires à la suite d'un congé pour maladie ordinaire.

* Agents non titulaires sur emploi permanent.

** État de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.3 — LES ABSENCES POUR RAISON FAMILIALE

Le personnel militaire

Répartition du personnel militaire ayant pris un congé de maternité et nombre total de jours pris, par statut et par catégorie

En effectifs physiques et en jours

	MILITAIRES DE CARRIÈRE		MILITAIRES SOUS CONTRAT		TOTAL	
	AYANT PRIS UN CONGÉ DE MATERNITÉ	NOMBRE DE JOURS PRIS	AYANT PRIS UN CONGÉ DE MATERNITÉ	NOMBRE DE JOURS PRIS	MILITAIRES AYANT PRIS UN CONGÉ DE MATERNITÉ	NOMBRE DE JOURS PRIS
OFFICIERS	229	26 371	134	13 882	363	40 253
SOUS-OFFICIERS	333	39 010	553	57 441	886	96 451
MILITAIRES DU RANG	0	0	669	67 167	669	67 167
VOLONTAIRES	0	0	3	336	3	336
TOTAL	562	65 381	1 359	138 826	1 921	204 207

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire féminin sous PME A du ministère des armées ayant pris un congé de maternité, en 2020.

Lecture : en 2020, 229 officiers de carrière féminins ont pris un congé de maternité, pour un total de 26 371 jours.

Répartition du personnel militaire ayant pris un congé de paternité*, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

	MILITAIRES DE CARRIÈRE	MILITAIRES SOUS CONTRAT	TOTAL
OFFICIERS	753	263	1016
SOUS-OFFICIERS	1 146	1 874	3020
MILITAIRES DU RANG	0	2 577	2 577
VOLONTAIRES	0	3	3
TOTAL	1 899	4 717	6 616

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire masculin sous PME A du ministère des armées ayant pris un congé de paternité, en 2020.

Lecture : en 2020, 753 officiers de carrière ont pris un congé de paternité.

* Hors les 3 jours de congé de naissance.

NB : le congé paternité est accordé, sur demande du père, pour une durée de 11 jours consécutifs non fractionnables, y compris week-end, ou pour une durée de 18 jours en cas de naissances multiples.

Répartition du personnel militaire ayant pris un congé lié à la famille d'une durée égale ou supérieure à six mois, par motif, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	MILITAIRES DE CARRIÈRE			MILITAIRES SOUS CONTRAT			TOTAL		
	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL
CONGÉ PARENTAL	123	29	152	291	46	337	414	75	489
CONGÉ D'ADOPTION	1	1	2	0	2	2	1	3	4
CONGÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE	69	59	128	102	19	121	171	78	249
CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE	0	4	4	0	1	1	0	5	5
TOTAL	193	93	286	393	68	461	586	161	747

Source : directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : ensemble du personnel militaire sous PME A du ministère des armées ayant pris un congé lié à la famille d'une durée supérieure ou égale à six mois, en décembre 2020.

Lecture : en décembre 2020, 123 femmes militaires de carrière ont bénéficié d'un congé parental.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Le personnel civil

Répartition du personnel civil ayant pris un congé de maternité et nombre total de jours pris, par statut et par catégorie

En effectifs physiques et en jours

		CIVILS AYANT PRIS UN CONGÉ DE MATERNITÉ	NOMBRE TOTAL DE JOURS PRIS
TITULAIRES	CAT. A	60	7 427
	CAT. B	77	8 883
	CAT. C	120	14 978
	S/TOTAL	257	31 288
NON TITULAIRES	Niv. I	110	12 550
	Niv. II	24	2 613
	Niv. III	22	2 888
	S/TOTAL	156	18 051
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIER	6	689
	S/TOTAL	6	689
TOTAL		419	50 028

Source : DRH-MD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil féminin sous PME du ministère des armées ayant pris un congé de maternité en 2020.
Lecture : en 2020, 60 femmes titulaires de catégorie A ont pris un congé de maternité pour un total de 7 021 jours.

NB : aucun congé maternité recensé pour les chefs d'équipe et TSO parmi les ouvriers de l'État.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel civil ayant pris un congé de paternité*, par statut et par catégorie

En effectifs physiques

		CIVILS AYANT PRIS UN CONGÉ DE PATERNITÉ	
TITULAIRES	CAT. A	34	Flux de personnel
	CAT. B	59	
	CAT. C	79	
	S/TOTAL	172	
NON TITULAIRES	Niv. I	95	Caractéristiques du personnel
	Niv. II	20	
	Niv. III	7	
	S/TOTAL	122	
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	122	Parcours professionnels
	CHEFS D'ÉQUIPE	3	
	TSO	9	
	S/TOTAL	134	
TOTAL		428	Dépenses liées au personnel

Source: DRHMD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ: ensemble du personnel civil masculin sous PMEA du ministère des armées ayant pris un congé de paternité en 2020.

Lecture: en 2020, 34 hommes titulaires de catégorie A ont pris un congé de paternité.

* Hors les 3 jours de congé de naissance.

NB: le congé de paternité est accordé, sur demande du père, pour une durée de 11 jours consécutifs non fractionnables, y compris week-end, ou pour une durée de 18 jours en cas de naissances multiples.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel civil ayant pris un congé lié à la famille d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, par motif, par statut et par sexe

En effectifs physiques

		TITULAIRES	NON TITULAIRES	TOTAL
CONGÉS LIÉS À LA FAMILLE	FEMMES	9	0	9
	TOTAL	9	0	9
MISES EN DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE	FEMMES	0	54	54
	HOMMES	0	33	33
	TOTAL	0	87	87

Source : DRH/MD/SRHC/GPC, directions des ressources humaines de la DGA et du SSA.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées ayant pris un congé d'une durée égale ou supérieure à six mois en 2020.

Lecture : en 2020, 9 femmes titulaires ont pris un congé lié à la famille d'une durée égale ou supérieure à six mois.

NB : aucun congé d'accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance n'a été recensé pour 2020.

Aucun congé lié à la famille recensé pour les hommes et les ouvriers de l'État.

8.4 — L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL

8.4.1 — Le travail à temps partiel

Sur l'ensemble du personnel civil, 3 859 agents exercent leurs fonctions à temps partiel, en décembre 2020, soit 6,1 % des effectifs civils du ministère.

Répartition du personnel civil à temps plein et à temps partiel, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TEMPS PLEIN			TEMPS PARTIEL		
	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL	FEMMES	HOMMES	S/TOTAL
TITULAIRES	16041	18815	34856	2433	469	2902
CAT. A+	102	265	367	0	0	0
CAT. A (HORS CAT. A+)	2892	4680	7572	392	103	495
CAT. B	4175	6968	11143	588	201	789
CAT. C	8872	6902	15774	1453	165	1618
NON TITULAIRES	4427	7538	11965	314	203	517
Niv. I	1836	4298	6134	233	170	403
Niv. II	565	1320	1885	29	22	51
Niv. III	2026	1920	3946	52	11	63
OUVRIERS DE L'ÉTAT	1543	10979	12522	219	221	440
OUVRIERS	1306	8165	9471	179	184	363
CHEFS D'ÉQUIPE	149	1871	2020	2	11	13
TSO	88	943	1031	38	26	64
TOTAL	22011	37332	59343	2966	893	3859

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées en décembre 2020.

Lecture : en décembre 2020, 102 femmes titulaires de catégorie A+ travaillaient à temps plein.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel civil à temps partiel, par quotité de temps de travail, par statut et par sexe

En effectifs physiques

	QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL						TOTAL
	MOINS DE 50 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	
TITULAIRES	0	64	37	65	2043	693	2902
FEMMES	0	50	30	50	1732	571	2433
HOMMES	0	14	7	15	311	122	469
NON TITULAIRES	32	51	25	9	322	78	517
FEMMES	8	34	17	7	199	49	314
HOMMES	24	17	8	2	123	29	203
OUVRIERS DE L'ÉTAT	0	20	6	6	278	130	440
FEMMES	0	9	3	4	141	62	219
HOMMES	0	11	3	2	137	68	221
TOTAL	32	135	68	80	2643	901	3859
FEMMES	8	93	50	61	2072	682	2966
HOMMES	24	42	18	19	571	219	893

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées travaillant à temps partiel en décembre 2020.

Lecture : en décembre 2020, 50 femmes titulaires travaillent à temps partiel avec une quotité de temps de travail de 50 %.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel civil à temps plein passé à temps partiel, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	304	110	414
CAT. A (HORS CAT. A+)	49	24	73
CAT. B	75	49	124
CAT. C	180	37	217
NON TITULAIRES	52	48	100
Niv. I	33	44	77
Niv. II	10	4	14
Niv. III	9	0	9
OUVRIERS DE L'ÉTAT	12	49	61
OUVRIERS	10	43	53
CHEFS D'ÉQUIPE	0	2	2
TSO	2	4	6
TOTAL	368	207	575

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées passé à temps partiel au cours de l'année 2020.
Lecture: en 2020, 49 femmes titulaires de catégorie A (hors A+) travaillant à temps plein sont passées à temps partiel.

NB: aucun civil de catégorie A+ à temps plein n'est passé à temps partiel en 2020.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition du personnel civil à temps partiel passé à temps plein, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	384	84	468
CAT. A (HORS CAT. A+)	78	22	100
CAT. B	97	36	133
CAT. C	209	26	235
NON TITULAIRES	38	24	62
Niv. I	32	19	51
Niv. II	4	5	9
Niv. III	2	0	2
OUVRIERS DE L'ÉTAT	34	44	78
OUVRIERS	29	32	61
CHEFS D'ÉQUIPE	0	5	5
TSO	5	7	12
TOTAL	456	152	608

Source : DRH-MD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEAs du ministère des armées passé à temps plein au cours de l'année 2020.
Lecture : en 2020, 78 femmes titulaires de catégorie A (hors A+) travaillant à temps partiel sont passées à temps plein.

NB : aucun civil de catégorie A+ à temps partiel n'est passé à temps plein en 2020.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.4.2 – Le travail à temps incomplet

Le travail à temps incomplet est distinct du travail à temps partiel. Le temps incomplet peut être utilisé lorsque les besoins du service ne nécessitent pas un emploi à temps complet. Pour être qualifiée de temps incomplet, la durée du temps de travail doit être inférieure ou égale à 70 % de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

De fait, le temps incomplet ne concerne que les agents non titulaires 84-16 ⁽⁷⁾ (y compris les ICT/TCT).

Si un agent à temps partiel peut passer à temps plein, un agent à temps incomplet, lui, ne peut pas accéder à un emploi à temps complet.

Répartition des agents non titulaires 84-16 à temps complet et incomplet, par niveau et par sexe

En effectifs physiques

	AGENTS NON TITULAIRES 84-16	
	TEMPS COMPLET	TEMPS INCOMPLET
Niv. I	5 296	10
<i>FEMMES</i>	<i>1 765</i>	<i>5</i>
<i>HOMMES</i>	<i>3 531</i>	<i>5</i>
Niv. II	1 462	129
<i>FEMMES</i>	<i>443</i>	<i>113</i>
<i>HOMMES</i>	<i>1 019</i>	<i>16</i>
Niv. III	1 761	201
<i>FEMMES</i>	<i>1 155</i>	<i>111</i>
<i>HOMMES</i>	<i>606</i>	<i>90</i>
TOTAL	8 519	340
<i>FEMMES</i>	<i>3 363</i>	<i>229</i>
<i>HOMMES</i>	<i>5 156</i>	<i>111</i>

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: ensemble des agents non titulaires 84-16, hors PRL et vacataires, en décembre 2020.

Lecture: en décembre 2020, 1 765 femmes non titulaires 84-16 de niveau I travaillaient à temps complet.

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

8.4.3 — Les heures supplémentaires

Répartition des agents ayant effectué au moins une heure supplémentaire rémunérée au cours de l'année, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A	93	51	144
	CAT. B	852	1 189	2 041
	CAT. C	1 841	1 799	3 640
	S/TOTAL	2 786	3 039	5 825
NON TITULAIRES	Niv. I	15	3	18
	Niv. II	40	100	140
	Niv. III	147	185	332
	S/TOTAL	202	288	490
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	675	5 181	5 856
	CHEFS D'ÉQUIPE	187	1 334	1 521
	TSO	41	481	522
	S/TOTAL	903	6 996	7 899
TOTAL		3 891	10 323	14 214

Source : DRHMD/SPRH.

Champ : ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées en décembre 2020 ayant fait au moins une heure supplémentaire au cours de l'année.

Lecture : en 2020, 93 femmes titulaires de catégorie A ont effectué au moins une heure supplémentaire rémunérée.

En 2019, 13 179 civils avaient effectué au moins une heure supplémentaire rémunérée.

Nombre d'heures supplémentaires rémunérées effectuées au cours de l'année, par statut, par catégorie et par sexe

En heures

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A	1 711	911	2 622
	CAT. B	20 423	36 061	56 484
	CAT. C	56 333	85 381	141 714
	S/TOTAL	78 467	122 353	200 820
NON TITULAIRES	NIV. I	174	438	612
	NIV. II	691	5 333	6 024
	NIV. III	2 388	3 693	6 081
	S/TOTAL	3 253	9 464	12 717
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	17 907	217 349	235 256
	CHEFS D'ÉQUIPE	3 462	53 872	57 334
	TSO	1 058	14 926	15 984
	S/TOTAL	22 427	286 147	308 574
TOTAL	104 147	417 964	522 111	

Source: DRH-MD/SPRH.

Champ: ensemble du personnel civil sous PME A du ministère des armées en décembre 2020 ayant fait au moins une heure supplémentaire au cours de l'année.

Lecture: en 2020, 1 711 heures supplémentaires rémunérées ont été effectuées par des femmes titulaires de catégorie A.

En 2019, 569 473 heures supplémentaires rémunérées avaient été effectuées.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.4.4 — Le compte épargne-temps

Nombre de comptes épargne-temps (CET), par statut et par sexe

En effectifs physiques

	NOMBRE DE CET OUVERTS AU 31 DÉCEMBRE 2020	NOMBRE DE CET OUVERTS AU COURS DE L'ANNÉE 2020
TITULAIRES	21 725	2 132
<i>FEMMES</i>	<i>10 840</i>	<i>1 181</i>
<i>HOMMES</i>	<i>10 885</i>	<i>951</i>
NON TITULAIRES	4 114	691
<i>FEMMES</i>	<i>1 372</i>	<i>254</i>
<i>HOMMES</i>	<i>2 742</i>	<i>437</i>
OUVRIERS DE L'ÉTAT	7 228	602
<i>FEMMES</i>	<i>1 136</i>	<i>94</i>
<i>HOMMES</i>	<i>6 092</i>	<i>508</i>
TOTAL	33 067	3 425
<i>FEMMES</i>	<i>13 348</i>	<i>1 529</i>
<i>HOMMES</i>	<i>19 719</i>	<i>1 896</i>

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées ayant un CET ouvert en décembre 2020.

Lecture : au 31 décembre 2020, 10 840 femmes titulaires avaient un CET.

Au 31 décembre 2019, 33 413 CET étaient ouverts et 2 487 avaient été ouverts en cours d'année.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Bilan de l'utilisation en 2020 des comptes épargne-temps (CET), par statut et par sexe

En effectifs physiques

	NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS NON PRIS ET VERSÉS SUR LE CET	NOMBRE DE JOURS NON PRIS ET NON VERSÉS SUR LE CET	NOMBRE TOTAL DE JOURS SE TROUVANT SUR LE CET
TITULAIRES	121 043	79 901	549 172
FEMMES	51 306	39 919	259 694
HOMMES	69 737	39 982	289 478
NON TITULAIRES	23 411	19 733	89 313
FEMMES	7 265	6 606	27 475
HOMMES	16 146	13 127	61 838
OUVRIERS DE L'ÉTAT	44 359	27 913	189 853
FEMMES	5 788	4 455	30 692
HOMMES	38 571	23 458	159 161
TOTAL	188 813	127 547	828 338
FEMMES	64 359	50 980	317 861
HOMMES	124 454	76 567	510 477

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble du personnel civil sous PMEA du ministère des armées ayant un CET ouvert en décembre 2020.

Lecture : en décembre 2020, 51 306 jours de congés non pris ont été versés sur un CET par des femmes titulaires.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.4.5 — Le télétravail

8.4.5.1 — Le cadre réglementaire du télétravail

Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature a permis de définir de nouvelles modalités d'exercice du télétravail. Il prévoit notamment la possibilité de recourir au télétravail de façon ponctuelle ou en cas de situations inhabituelles et temporaires qui perturbent l'accès au site de travail usuel.

Le décret prévoit également des mesures d'adaptation et d'assouplissement du cadre juridique, avec une autorisation administrative du chef de service et non plus par un arrêté individuel ou un avenant au contrat. Par ailleurs, le télétravail est désormais ouvert à différents lieux privés ou à usage professionnel (travail déporté) et l'emploi du matériel personnel des agents est rendu possible.

8.4.5.2 — Le déploiement du télétravail au ministère des armées

Le ministère des armées porte depuis plusieurs années une politique de développement du télétravail, aussi bien dans le cadre de l'organisation pérenne qu'en situation de crise.

Ce nouveau mode d'exercice du travail vise notamment à mieux concilier les temps de vies professionnelle et personnelle. Il concerne en premier lieu les fonctionnaires, les agents non titulaires, et à moindre échelle, les ouvriers de l'État dont les fonctions sont généralement moins adaptées à ce mode de travail.

Sa mise en œuvre peut également conduire à des mesures de travail déporté dans des enceintes militaires pour permettre au personnel, en situation de célibat géographique ou devant disposer de moyens de connexion sécurisés, d'exercer son activité à proximité de son domicile familial. Cette formule avait, par exemple, été fortement sollicitée à l'occasion des mouvements sociaux nationaux en 2019.

La parution du décret du 5 mai 2020 rend nécessaire l'adaptation du cadre ministériel relatif au télétravail. Un chantier a donc été engagé afin de modifier l'arrêté du 14 novembre 2016 relatif à la mise en œuvre du télétravail au ministère des armées et la circulaire-guide ministérielle du 21 juillet 2017, en concertation avec les employeurs et les organisations syndicales. À l'issue de ce chantier, les textes ministériels relatifs au télétravail au ministère des armées seront modifiés.

Répartition des agents civils en télétravail, par statut, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
TITULAIRES	CAT. A+	9	12	21
	CAT. A (HORS CAT. A+)	247	204	451
	CAT. B	392	299	691
	CAT. C	403	86	489
	S/TOTAL	1 051	601	1 652
NON TITULAIRES	Niv. I	98	107	205
	Niv. II	8	19	27
	Niv. III	2	1	3
	S/TOTAL	108	127	235
OUVRIERS DE L'ÉTAT	OUVRIERS	44	54	98
	CHEFS D'ÉQUIPE	3	18	21
	TSO	9	52	61
	S/TOTAL	56	124	180
TOTAL	1 215	852	2 067	

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des agents civils en télétravail en décembre 2020.

Lecture : en décembre 2020, 9 femmes titulaires de catégorie A+ sont en télétravail.

NB : chiffres prenant en compte les demandes officielles des agents ayant fait l'objet d'une autorisation de l'administration postérieures au décret du 5 mai 2020, et hors dispositions spécifiques à la crise sanitaire.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

8.5 — LES FAITS DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

Le traitement institutionnel de la souffrance au travail relève, en tout premier lieu, de la responsabilité de l'employeur. Pour prendre en compte les situations qui n'auraient pas été décelées à ce niveau, deux dispositifs ont été mis en place : la ligne Écoute défense et la cellule Thémis.

8.5.1 — La ligne Écoute défense

Créée en 2013, la ligne Écoute défense apporte information et orientation au personnel militaire et civil exposé en service à des situations de stress opérationnel ou professionnel et à des traumatismes psychiques. Depuis 2015, son périmètre d'action est étendu à la prise en charge psychologique de victimes de harcèlement moral et de discrimination.

8.5.2 — La cellule Thémis

En 2014, le ministère a créé la cellule « Thémis » chargée de s'assurer d'un traitement adapté des cas de violences sexuelles et sexistes. En prenant appui sur la hiérarchie et les différents services compétents du ministère, la cellule accompagne les victimes pour le traitement de leur dossier et dans l'ensemble de leurs démarches juridiques, statutaires et médicales. Elle est également habilitée à conseiller le commandement et le personnel militaire et civil du ministère.

Au titre de la prévention, la cellule Thémis a poursuivi en 2020 la mise en œuvre du plan de formation contre le harcèlement, les discriminations et violences à caractère sexuel ou sexiste (HDV-S) qui prévoit que tout personnel militaire ou civil (en école, centre de formation ou en emploi) reçoive, au moins une fois dans sa carrière, une sensibilisation adaptée à son grade et à son niveau de responsabilité.

Cette sensibilisation comporte une partie relative à la définition des infractions sexuelles, en particulier celles commises à l'encontre des mineurs, et précise que :

- les infractions sexuelles et sexistes sont des crimes ou des délits ;
- les sanctions disciplinaires sont indépendantes des sanctions pénales ;
- le ministère applique une politique de « tolérance zéro » dans ce domaine.

Au cours de cette sensibilisation, l'accent est mis sur les évolutions résultant de la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Ces évolutions concernent notamment l'élargissement du harcèlement sexuel et la création de nouvelles infractions que sont l'outrage sexiste et la captation d'image impudique. Les évolutions jurisprudentielles, qui favorisent la reconnaissance de la qualité de victime et la sanction des auteurs, sont également traitées. Il est rappelé que, depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'institutionnalisation de la lutte contre les infractions sexuelles est étendue à l'ensemble des employeurs publics.

Enfin, la cellule Thémis propose des supports didactiques : un « kit de prévention » a, par exemple, été mis en œuvre, de même que des conférences à orientation juridique lors desquelles des cas concrets sont étudiés. Un dispositif de e-learning est désormais disponible.

L'ensemble de ces documents est mis à disposition de tous les agents du ministère sur les sites intradef et SGA Connect.

Malgré le contexte sanitaire, de nombreuses actions ont été conduites telles que :

- trois sessions de formation à l'attention des formateurs relais au sein des organismes des armées. Elles ont permis aux armées, directions et services, de sensibiliser un peu plus de 45 000 agents du ministère en 2020, ce qui correspond à un effectif proche de celui réalisé en 2019 ;
- des actions de sensibilisation, sous forme de conférences, délivrées dans des organismes de formation ainsi qu'au profit de populations cibles (commandants d'unités, cadres et référents mixités, conseillers techniques sociaux, etc.).

Par ailleurs, près de 45 % des agents du ministère ont bénéficié depuis 2017 d'une sensibilisation sur les infractions sexuelles. Pour les militaires qui partent en opération extérieure, l'EMA et la direction des affaires juridiques (DAJ) complètent cette sensibilisation par une formation spécifique.

8.5.3 — Les dossiers instruits par la cellule Thémis

Répartition des victimes de faits présumés de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel, par type d'infraction et par sexe

En effectifs physiques

	VICTIMES CONCERNÉES EN 2020		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
VIOL/TENTATIVE DE VIOL	22	1	23
AGRESSION SEXUELLE	19	3	22
HARCÈLEMENT SEXUEL	81	9	90
CAPTATION D'IMAGE-VOYEURISME- ATTEINTE À LA VIE PRIVÉE	9	1	10
DISCRIMINATION (DONT HOMOPHOBIE)	22	5	27
OUTRAGE SEXISTE	7	1	8
PROPOS INJURIEUX À CARACTÈRE SEXISTE	3	4	7
TOTAL	163	24	187

Source : CGA/PRB/THÉMIS.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil sous PMEA du ministère des armées déclarant à la cellule THÉMIS avoir été victime de harcèlement, de discrimination ou de violence à caractère sexuel en 2020.

Lecture : en 2020, la cellule Thémis a été saisie par 22 victimes féminines pour faits présumés de viol ou tentative de viol.

NB : aucune victime de faits présumés d'agissement sexiste recensée.

En 2019, 143 victimes de faits présumés de harcèlement, de discrimination et de violence à caractère sexuel avaient saisi la cellule Thémis.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve



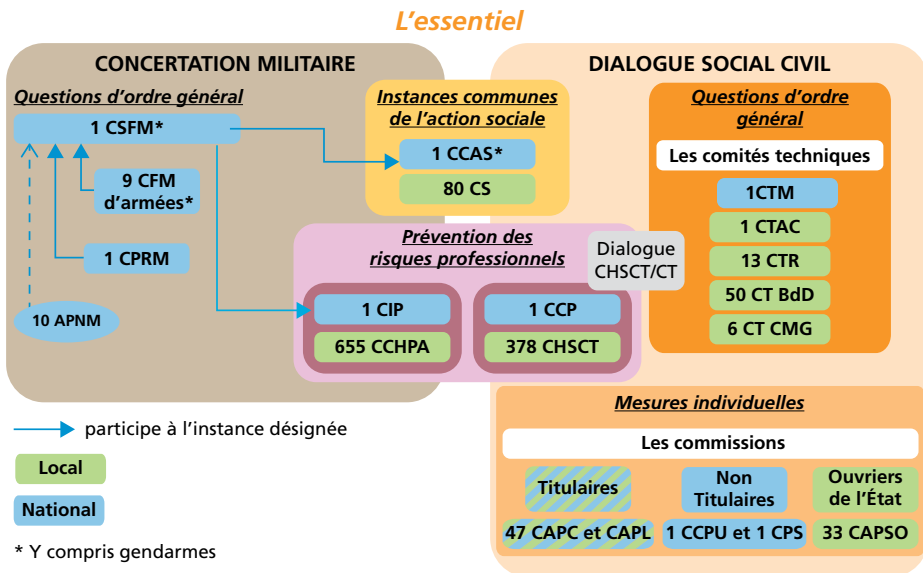
© Présidence de la République

Chapitre 9

LA CONCERTATION ET LE DIALOGUE SOCIAL

La concertation militaire et le dialogue social civil du ministère des armées sont pris en charge par diverses instances, au niveau ministériel ou au niveau local, selon la thématique abordée. Elles traitent de questions d'ordre général, telles que les conditions de travail, la prévention des risques ou encore l'action sociale, ainsi que de mesures individuelles.

Les instances de représentation généralistes – Les instances de représentation spécialisées dans la prévention des risques professionnels – Les instances de représentation spécialisées dans l'action sociale – Les commissions spécialisées sur les mesures individuelles du personnel civil



APNM : association professionnelle nationale de militaires ; CAPC : commission administrative paritaire centrale ; CAPL : commission administrative paritaire locale ; CAPSO : commission d'avancement des personnels à statut ouvrier ; CCAS : Conseil central de l'action sociale ; CCHPA : commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents ; CCP : Commission centrale de prévention ; CCPU : Commission consultative paritaire unifiée ; CFM : conseil de la fonction militaire ; CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; CIP : Commission interarmées de prévention ; CPRM : Conseil permanent des retraités militaires ; CPS : Commission paritaire spécifique ; CS : comités sociaux ; CSFM : Conseil supérieur de la fonction militaire ; CT : comité technique ; CT BdD : comité technique de Base de Défense ; CT CMG : comité technique de centre ministériel de gestion ; CTAC : comité technique d'administration centrale ; CTM : comité technique ministériel ; CTR : comité technique de réseau.

La réforme de l'organisation centrale du ministère

À l'issue d'une année de réflexion et de concertation, la publication de sept décrets et trente-six arrêtés en 2020 a acté la réorganisation des services centraux du ministère, conduite à compter du 1^{er} janvier 2020 et échelonnée en trois phases successives. Cette réforme répond aux objectifs interministériels visant à renforcer l'efficacité de l'action publique et participe à l'évolution des conditions de mise en œuvre de certaines politiques sectorielles du ministère. Conformément à la circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019¹ :

- les conditions d'organisation des services centraux du ministère ont été assouplies. Les directeurs et chefs de service peuvent désormais, au titre de leur pouvoir réglementaire autonome, organiser et faire évoluer plus aisément leurs structures ;
- afin de favoriser la cohérence et la lisibilité de l'action de l'administration centrale, plusieurs de ses organismes ont été supprimés, fusionnés ou intégrés dans des entités existantes ou nouvellement créées. La délégation à la transformation et à la performance ministérielles (DTPM) regroupe, par exemple, des organismes précédemment constitués de manière distincte au sein du SGA ;
- les services centraux du ministère ont été réorientés sur leurs fonctions premières de conception, d'animation et d'évaluation des politiques publiques. Au terme d'une analyse fonctionnelle conduite par chaque grand subordonné, plusieurs structures ont ainsi été sorties du périmètre de l'administration centrale, sous forme d'organisme extérieur² ou de service à compétence nationale³.

En application des décisions prises lors des comités exécutifs ministériels des 19 septembre 2019 et 12 juin 2020 :

- les conditions de soutien des organismes de la « plaque parisienne » ont été harmonisées avec celles en vigueur sur le reste du territoire national. Les fonctions de soutien demeurent assurées par le Service de soutien à l'administration centrale (SPAC) jusqu'au 1^{er} janvier 2021, avant d'être transférées à différents organismes, placés sous l'autorité du CEMA ou du SGA ;
- l'organisation et la gouvernance des services de soutien ont été modifiées⁴, en dotant notamment chacun d'eux d'un conseil d'orientation et de gestion. Cette évolution aura un impact dès 2021 sur la formation des instances de dialogue social de ces services ;
- l'exercice des fonctions domaniales et immobilières au sein du ministère a été rationalisé. La Direction des patrimoines, de la mémoire et des archives (DPMA) a été recentrée sur la fonction d'élaboration et d'animation de la politique immobilière ; le SID étant, pour sa part, conforté dans son rôle de mise en œuvre de cette politique et ses compétences en matière domaniale.

¹ Relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail.

² La sous-direction des méthodes et du management de projets au sein de la DGA, le SIAé, le SEA et le SIMu pour les services placés sous l'autorité du CEMA.

³ Service des pensions et des risques professionnels et service de l'action sociale des armées.

⁴ Décrets n° 2020-1771 relatif aux services de soutien et aux services interarmées du ministère de la défense et n° 2020-1772 du 30 décembre 2020 modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation du ministère de la défense.

9.1 — LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION GÉNÉRALISTES

9.1.1 — La concertation militaire

Trois types d'instances traitent des questions d'ordre général ou statutaire, d'organisation du travail et de condition militaire, pour l'ensemble de la fonction militaire (y compris pour la gendarmerie nationale) :

- le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) ;
- les conseils de la fonction militaire (CFM) ;
- le Conseil permanent des retraités militaires (CPRM).

9.1.1.1 — Le Conseil supérieur de la fonction militaire et les conseils de la fonction militaire

Leurs attributions

Depuis 2015 ⁽¹⁾, le CSFM rend un avis sur les questions à caractère général relatives à la condition des militaires telle que définie à l'article L.4114-1 du code de la défense. Il est obligatoirement saisi sur les projets de loi modifiant le statut général des militaires ainsi que sur les textes d'application qui ont une portée statutaire, indiciaire ou indemnitaire.

Le CSFM est par ailleurs informé des suites données par l'administration aux demandes et aux avis qu'il a exprimés au cours des précédentes sessions. Un point de situation lui est également fait sur les questions d'actualité relatives à la condition militaire.

Les CFM d'armées ou de formations rattachées étudient toute question relative à leur armée, direction ou service, concernant les conditions de vie, d'exercice du métier militaire ou d'organisation du travail. Ils peuvent également procéder à une étude des questions inscrites à l'ordre du jour du CSFM qui concernent leur périmètre de compétence.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

(1) Loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015, actualisant la loi de programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la Défense.

Leur organisation et leur composition

Le CSFM et les neuf CFM d'armées ou de formations rattachées sont présidés par la ministre des armées. Les chefs d'état-major d'armée et les directeurs des services concernés sont vice-présidents de leur CFM. Chaque conseil est animé par un secrétaire général, un contrôleur général des armées pour le CSFM et un officier supérieur pour les CFM.

Sous sa forme rénovée depuis janvier 2017, le CSFM est dorénavant constitué de :

- 42 sièges pour les représentants de militaires, désignés par les membres des CFM parmi les volontaires ;
- 3 sièges pour les représentants des retraités militaires ;
- 16 sièges maximum pour les représentants d'APNM dès lors qu'elles remplissent les critères de représentativité exigés par le code de la défense.

Les membres représentants du personnel militaire sont permanents. De même, les sièges attribués aux APNM le seront dès lors qu'elles rempliront les critères de représentativité.

Les membres du CSFM travaillent au sein de l'une des trois commissions du Conseil :

- la commission « statuts », qui traite de questions liées au statut général, aux statuts particuliers, et de toute autre question d'ordre juridique ;
- la commission « rémunération », qui traite des régimes de solde, des régimes indiciaires ou indemnitaires, des prestations familiales, des pensions, des droits individuels, etc. ;
- la commission « condition du personnel » (des conditions de vie, des aspects sociaux, de l'environnement professionnel et de la santé et sécurité au travail) qui traite de sujets tels que les blessés, la protection sociale des militaires, l'égalité professionnelle, la fidélisation, la reconversion, ou encore la vie quotidienne des militaires.

Chaque commission se réunit toutes les cinq semaines, afin d'étudier des projets de textes soumis pour avis au Conseil, et mener des travaux sur des thèmes d'étude définis par la ministre des armées ou le CSFM lui-même. Ce dernier se réunit une dizaine de fois par an, soit en réunion du Conseil (essentiellement pour examiner les textes qui lui sont soumis pour avis), soit en séance plénière, présidée par la ministre des armées et en présence des hautes autorités du ministère.

Le caractère permanent de la mission de concertation du Conseil concourt à renforcer la qualité du dialogue entre l'administration et les interlocuteurs parties prenantes, afin de raccourcir les délais de traitement interne au ministère de textes législatifs et réglementaires entrant dans son domaine de compétence.

Outre leur contribution aux travaux du Conseil, les membres du CSFM ont un rôle d'écoute et d'information. Ainsi, ils diffusent le contenu des travaux, participent aux instances de concertation au sein de leurs forces armées et formations rattachées (spécifiques à chaque armée) et animent leur réseau de confiance afin d'entretenir « l'ancrage terrain » à l'écoute de leurs pairs.

Par ailleurs, des représentants du CSFM siègent :

- au conseil d'administration de la Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) ;
- au conseil d'administration de l'Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPFP) ;
- à la commission d'attribution des allocations des fonds de prévoyance de l'aéronautique et des fonds de prévoyance militaire ;
- au Conseil central de l'action sociale des armées (CCAS).

Représentants de la communauté militaire, les membres du Conseil sont auditionnés par le Parlement et le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM).

Certains membres du Conseil assistent ou participent :

- à la Commission interarmées de prévention (CIP);
- aux travaux du comité d'orientation de l'agence de reconversion (Défense mobilité);
- au « groupe utilisateurs solde » pour Louvois;
- aux réflexions et travaux de la commission armées-jeunesse;
- à diverses études menées par l'administration centrale, en tant que « groupe utilisateurs ».

Composition du CSFM, par gestionnaire, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.	DGA	SSA	SEA	SCA	SID	CPRM	TOTAL
OFFICIERS	4	1	2	2	1	1	1	1	1	0	14
<i>FEMMES</i>	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	3
<i>HOMMES</i>	4	1	2	2	1	0	1	0	0	0	11
SOUS-OFFICIERS	4	4	2	10	0	1	0	0	0	0	21
<i>FEMMES</i>	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
<i>HOMMES</i>	4	3	2	9	0	1	0	0	0	0	19
MdR	4	1	2	0	0	0	0	0	0	0	7
<i>FEMMES</i>	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
<i>HOMMES</i>	3	0	2	0	0	0	0	0	0	0	5
RETRAITÉS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
<i>HOMMES</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
TOTAL	12	6	6	12	1	2	1	1	1	3	45
<i>FEMMES</i>	1	2	0	1	0	1	0	1	1	0	7
<i>HOMMES</i>	11	4	6	11	1	1	1	0	0	3	38

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : ensemble du personnel militaire et des retraités militaires composant le CSFM.

Lecture : en 2020, le CSFM comprend 4 officiers de l'armée de terre dont aucune femme.

NB : aucune APNM ne remplit en 2020 les conditions de représentativité nécessaires pour participer au CSFM.

Aucune femme retraitée n'est membre du CSFM.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Composition des CFM, par gestionnaire, par catégorie et par sexe

En effectifs physiques

	TERRE	MARINE	AIR ET ESPACE	GEND.	DGA	SSA	SEA	SCA	SID	TOTAL
OFFICIERS	18	8	7	7	7	19	3	15	7	91
FEMMES	1	4	2	0	3	4	0	6	1	21
HOMMES	17	4	5	7	4	15	3	9	6	70
SOUS-OFFICIERS	25	25	24	68	0	23	4	0	0	169
FEMMES	2	9	5	10	0	13	0	0	0	39
HOMMES	23	16	19	58	0	10	4	0	0	130
MdR	22	5	11	0	0	0	4	0	0	42
FEMMES	4	3	3	0	0	0	2	0	0	12
HOMMES	18	2	8	0	0	0	2	0	0	30
TOTAL	65	38	42	75	7	42	11	15	7	302
FEMMES	7	16	10	10	3	17	2	6	1	72
HOMMES	58	22	32	65	4	25	9	9	6	230

Source : secrétariat général du CSFM.

Champ : ensemble du personnel militaire siégeant dans les CFM d'armée.

Lecture : en 2020, 18 officiers de l'armée de terre, dont 1 femme, siègent au CFM de l'armée de terre.

L'activité du CSFM

La concertation militaire a connu en 2020 une activité intense, perturbée par la crise sanitaire. Après un début d'année dense avec l'examen en janvier du projet de loi instituant un système universel de retraite, 2020 s'est terminée sur la présentation des premiers textes relatifs à la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM). Par ailleurs, le Conseil s'est appliqué à examiner, sans préavis, les diverses dispositions liées à la crise sanitaire et à d'autres mesures urgentes nées de l'épidémie de la Covid-19.

Le Conseil a procédé à l'examen de 44 textes législatifs ou réglementaires.

En 2020, le CSFM a tenu deux sessions :

- 104^e session (les 24 et 25 juin 2020) : lors de la séance plénière présidée par la ministre des armées, le Conseil a souligné la période particulière traversée qui a « *bousculé les vies quotidiennes aussi bien professionnelles que personnelles* ». Soulignant l'engagement des militaires, le Conseil a interrogé la présidente sur la pérennité de la loi de programmation militaire et la mise en place de la NPRM, avant d'évoquer d'autres points (pacte civil de solidarité, mutations, télétravail...) soulevés par cette crise ;
- 105^e session (du 30 novembre au 9 décembre 2020) : le CSFM a rendu un avis sur la condition militaire dans une année particulière, marquée par une crise sanitaire mondiale, à laquelle se sont ajoutées de nouvelles menaces terroristes. Dans son avis, le Conseil a souligné qu'il lui semblait primordial d'examiner l'intégralité des textes NPRM avant le 1^{er} août 2021, date à laquelle il sera procédé au renouvellement des membres, afin de garantir une bonne vision d'ensemble. Enfin, ses membres ont rappelé que le logement, l'hébergement, ou encore l'habillement, étaient au cœur des préoccupations des militaires.

Outre ces deux sessions, la ministre des armées a échangé, par visioconférence, avec le groupe de contact ⁽²⁾ du CSFM, les 14 et 21 avril puis le 5 mai 2020.

Enfin, le Conseil a siégé à quatorze reprises, en rendant ses avis sur des projets de textes législatifs et réglementaires (cf. annexe). Avant la crise sanitaire, le Conseil s'est réuni à trois reprises dont une fois en urgence pour l'examen du projet relatif au système universel de retraite. Dès le mois de mars, conformément aux directives gouvernementales, onze réunions ont été organisées à distance, dont cinq sous le critère de l'urgence.

En parallèle, des membres ont été auditionnés à plusieurs occasions :

- **auditions par le HCECM**

- le 2 décembre 2020, le HCECM a auditionné une délégation du CSFM sur le sujet « la reconversion des militaires ».

- **auditions du groupe de contact par l'Assemblée nationale**

- les membres du groupe de contact ont été auditionnés le 29 janvier 2020 par la Commission de la défense nationale sur le régime de retraite actuel des militaires ;
- le 20 février 2020, M. Chassaigne et M. Cubertafon, membres de la Commission de la défense nationale et des forces armées de l'Assemblée nationale, ont auditionné le groupe de contact sur l'approvisionnement et la politique d'achat du ministère des armées en « petits » équipements ;
- dans le cadre du projet de loi de finances pour 2021, M^{me} Bono-Vandorme, députée et rapporteure spéciale sur la mission « budget opérationnel de la défense », a auditionné le groupe de contact du CSFM le 7 octobre 2020 ;
- la Commission de la défense nationale et des forces armées de l'Assemblée nationale a auditionné les membres du groupe de contact le 14 octobre 2020 dans le cadre du projet de loi de finances pour 2021.

Enfin, parmi les activités du CSFM cette année :

- trois membres du CSFM ont contribué aux différentes réunions du « groupe utilisateurs solde » dans le cadre du plan d'actions contre les dysfonctionnements en matière de versement de la solde ;
- des membres du CSFM représentant les cotisants au conseil d'administration de l'EPFP ont participé aux conseils d'administration ;
- le secrétaire général du CSFM a participé à des séances d'information et de sensibilisation sur la thématique du dialogue interne et de la concertation au profit de la communauté militaire.

Le nombre de questions traitées

Les 358 questions adressées cette année par les militaires aux secrétariats généraux du CSFM et des CFM, ainsi que celles posées au cours des sessions, témoignent de l'intérêt porté par la communauté militaire à la concertation.

(2) Composé de 10 membres du Conseil, le groupe de contact a pour mission d'assurer, entre les sessions, un lien permanent entre la communauté militaire et la ministre. Cette dernière peut le saisir, sans attendre la session du Conseil, sur des sujets qui concernent directement les militaires.

La représentativité des associations professionnelles nationales de militaires

Les APNM ont été instituées dans le cadre de la rénovation de la concertation militaire. Elles ont pour objet de préserver et de promouvoir les intérêts des militaires en matière de condition militaire. Elles sont composées de militaires d'active (de carrière ou sous contrat), de militaires réservistes (sous engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité) ainsi que de fonctionnaires en détachement dans un corps militaire. Elles représentent les militaires issus d'une ou plusieurs forces armées et formations rattachées (FAFR), sans distinction de grade.

L'existence de groupements professionnels à caractère syndical, l'adhésion en position d'activité à des groupements professionnels, à l'exception des APNM, et l'exercice du droit de grève, restent interdits aux militaires.

Les APNM sont régies par le droit commun des associations ⁽³⁾ et des dispositions particulières du code de la défense. Par ailleurs, elles respectent le code de la défense et les arrêtés pris en application. Le ministère des armées compte dix APNM.

Deux niveaux de représentativité sont définis :

1. Une APNM peut être reconnue représentative au titre d'une FAFR, à condition de bénéficier d'une « influence significative » telle que définie dans le code de la défense (article R.4126-6).

À la suite de son renouvellement en 2019, le CSFM a procédé à l'examen de la représentativité des APNM. Six des dix associations remplissent les conditions requises en 2020 :

- l'association professionnelle nationale des militaires « AP3M » est reconnue représentative au titre des corps militaires servant au ministère chargé de la mer ;
- « France Armement » au titre de la DGA ;
- « APNM – Commissariat » au titre du SCA ;
- « APRODEF » au titre de la DGA et du SEA ;
- « APNM-Marine » au titre de la marine nationale ;
- « APN-Air » au titre de l'armée de l'air et de l'espace.

2. Une APNM peut siéger au CSFM, si elle est représentative au titre d'au moins trois forces armées et deux formations rattachées et remplit les conditions du code de la défense (article R.4126-7). Au CSFM, 16 sièges sur 61 leur sont réservés. Actuellement, aucune association ne réunit ces conditions.

Outre le respect du droit des associations, il est demandé aux APNM d'avoir leur siège social en France et de déposer leurs statuts et la liste de leurs administrateurs auprès du ministre des armées. Les APNM doivent être indépendantes et ne peuvent constituer d'unions ou de fédérations qu'entre elles.

Leur activité ne doit pas porter atteinte à l'état militaire, ni aux missions des FAFR. Les associations reconnues par le ministère des armées disposent de la capacité juridique et du droit d'ester en justice. Les membres des APNM jouissent de la liberté d'expression pour les questions relevant de la condition militaire, sans préjudice des devoirs de réserve et de discrétion. Aucune discrimination ne peut être faite entre les militaires en raison de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une telle association. Il ne peut être fait état de l'appartenance à une APNM dans le dossier individuel du militaire, ni dans tout document administratif.

(3) Loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association et Code civil local d'Alsace-Moselle.

9.1.1.2 — Le Conseil permanent des retraités militaires

Le Conseil permanent des retraités militaires (CPRM) constitue l'instance de concertation des retraités militaires.

Ses attributions

Créé en 1983, le CPRM est chargé :

- d'examiner et éventuellement d'émettre des observations sur les projets de textes présentés devant le CSFM sur les questions susceptibles d'améliorer la condition des militaires retraités et leur famille ;
- de constituer des groupes de travail chargés d'examiner des questions spécifiques ;
- de formuler des propositions d'amélioration de la condition des militaires retraités et de leur famille ;
- d'étudier toute autre question relative à l'actualité du monde militaire ayant des conséquences sur les retraités et leur famille.

Sa composition

Sa composition est précisée dans l'arrêté du 29 août 2016 portant organisation et fonctionnement du CPRM. Elle comprend :

- un président: le CPRM est présidé par le directeur des ressources humaines, par délégation de la ministre des armées. Selon les circonstances et les sujets à traiter, la ministre peut être amenée à présider ce Conseil ;
- sept membres titulaires, issus des associations de retraités militaires désignées par la ministre au titre des organisations nationales des retraités militaires les plus représentatives ⁽⁴⁾ ;
- deux personnalités qualifiées nommées par la ministre en raison de leur compétence et de leur activité dans le domaine de la condition des retraités ⁽⁵⁾ ;
- trois représentants de l'administration ⁽⁶⁾. En fonction de la nature des travaux du Conseil, le président du CPRM peut également associer aux sessions et groupes de travail des représentants de l'administration détenant des compétences spécifiques au sujet abordé.

La durée du mandat des représentants des associations de retraités militaires ainsi que des personnalités qualifiées est de cinq ans renouvelables.

Le CPRM est appelé à se prononcer par voie électronique sur les projets de textes inscrits à l'ordre du jour du CSFM, relevant de la condition des retraités militaires et de leur famille. Ses observations sont transmises au secrétaire général du CSFM.

(4) Association nationale des officiers de carrière en retraite, des veuves, veufs et orphelins d'officiers (ANOCR) ; association des officiers de marine (AOM) ; confédération nationale des retraités militaires, des anciens militaires et de leurs conjoints (CNRM) ; fédération nationale des officiers mariniers en retraite et veuves (FNOM) ; fédération nationale des retraités de la gendarmerie (FNRG) ; union nationale du personnel en retraite de la gendarmerie (UNPRG) ; union nationale des sous-officiers en retraite (UNSOR).

(5) Un membre de l'union nationale de coordination des associations militaires (UNCAM) et un membre du syndicat professionnel des anciens médecins des armées (SAMA).

(6) Le secrétaire général du CSFM ou son représentant, le sous-directeur de la fonction militaire à la DRH-MD ou son représentant, le directeur central du SSA ou son représentant.

Le CPRM se réunit *a minima* deux fois par an. Des sessions extraordinaires peuvent également être convoquées à l'initiative de son président.

Trois représentants des retraités militaires siègent en tant que membres titulaires au CSFM. Comme leurs suppléants, ils sont élus pour quatre ans renouvelables, par les membres titulaires composant le CPRM. Chaque représentant participe aux travaux de chacune des trois commissions du CSFM.

Ses activités

En 2020, la majorité des textes examinés par le CPRM a porté sur des dispositions relatives aux ressources humaines.

Perturbé par les restrictions sanitaires liées à la pandémie de la Covid-19, le cycle de sessions pour cette année a été marqué par deux temps forts pour les associations de retraités militaires :

- l'examen de l'arrêté modifiant l'arrêté portant organisation et fonctionnement du CPRM. Ce texte transpose aux membres du Conseil certaines des dispositions du décret n° 2020-176 du 27 février 2020 les concernant et modifiant elles-mêmes plusieurs dispositions du code de la défense, relatives aux organismes consultatifs et de concertation des militaires ;
- l'examen du projet de système universel de retraite qui a fait l'objet d'une présentation aux membres du CPRM lors d'une session extraordinaire en février 2020. Les représentants des associations de retraités militaires ont, par la suite, transmis au directeur des ressources humaines du ministère de la défense leurs observations et interrogations sur ce projet.

En parallèle, les associations de retraités militaires ont été auditées par un membre du CGA afin de renouveler la liste des associations représentatives au niveau national. À l'issue de cette étude, les sept associations représentatives ont été reconduites.

La dernière session du CPRM de 2020 s'est tenue à la fin du mois de novembre. À cette occasion, les associations ont posé le constat des difficultés qu'elles rencontrent dans le recrutement de nouveaux adhérents. L'une des pistes évoquées pour dynamiser leur action concerne les moyens de communication institutionnels qui pourraient leur être ouverts.

9.1.2 — Le dialogue social civil

9.1.2.1 — Les comités techniques

Leur organisation et leur fonctionnement

Les comités techniques (CT) sont des instances de concertation élues dont les règles d'organisation, de composition et de fonctionnement sont prévues par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié ⁽⁷⁾ relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État ⁽⁸⁾.

(7) Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

(8) Pris en application de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Les CT du ministère des armées sont consultés sur les questions et projets de textes relatifs :

- à l'organisation et au fonctionnement des organismes ou services ⁽⁹⁾ ;
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- aux évolutions technologiques et des méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant ;
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- à l'insertion professionnelle ;
- à l'égalité professionnelle, la parité et la lutte contre toutes les discriminations ;
- à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun CHSCT n'est placé auprès des CT ;
- aux lignes directrices de gestion (LDG).

Au sein du ministère des armées, il existe cinq catégories de CT :

1. **Le comité technique ministériel (CTM)** dispose des attributions listées par le décret précédemment cité. À ce titre, il est compétent pour :
 - examiner les questions ou projets de textes intéressant les services du ministère des armées,
 - examiner toutes les questions relatives à l'élaboration ou la modification des statuts particuliers des corps relevant du ministère des armées, des règles d'échelonnement indiciaire applicables à ces corps et des statuts d'emploi du département ministériel,
 - débattre, au moins une fois par an, des orientations stratégiques du ministère en matière de politique des ressources humaines civiles ;
2. **Le comité technique d'administration centrale (CTAC)**, comité technique de proximité obligatoire, est compétent pour les services d'administration centrale et à compétence nationale ;
3. **Les 50 comités techniques de base de défense (CT BdD)** forment les instances de dialogue social de proximité. Ils sont compétents pour l'ensemble des formations, organismes et détachements situés sur leurs périmètres géographiques ;
4. **Les 13 comités techniques de réseau (CTR)**, créés pour chacun des réseaux, armées et chaînes d'emploi du ministère des armées (armée de terre, marine, armée de l'air et de l'espace, DIRISI, SSA, SEA, SIMu, SCA, SID, DGA, DRH-MD, DSNJ, SIAé) ;
5. **Les 6 comités techniques de centre ministériel de gestion (CT CMG)**, instances de dialogue social relevant du périmètre de gestion du CMG concerné.

Certains établissements publics administratifs (EPA), sous tutelle du ministère des armées, disposent également de leur propre comité technique.

Le dispositif des comités techniques reste en vigueur jusqu'aux prochaines élections professionnelles prévues en 2022. Ils seront remplacés par les comités sociaux d'administration (CSA), instaurés par la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) du 6 août 2019.

(9) Les organismes militaires à vocation opérationnelle (OMVO) ne font pas l'objet de concertation, conformément au décret n° 2015-212 du 25 février 2015 pris en application de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

La représentation du personnel au sein des comités techniques

En 2020, les représentants du personnel désignés lors du scrutin du 6 décembre 2018 ont siégé selon la répartition suivante :

Répartition des suffrages et des sièges attribués au CTM, par organisation syndicale

	SUFFRAGES EXPRIMÉS	%	NOMBRE DE SIÈGES AU CTM	DONT NOMBRE DE SIÈGES OCCUPÉS PAR DES FEMMES
CFDT	11 533	27,3	5	2
FO	10 998	26,1	4	0
UNSA	8 502	20,1	3	1
CGT	6 774	16,1	3	2
CGC	2 207	5,2	0	0
CFTC	2 182	5,2	0	0
TOTAL	42 196	100,0	15	5

Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages aux élections du 6 décembre 2018 pour la désignation des représentants du personnel civil au CTM.

Lecture : la CFDT a recueilli 11 533 voix, soit 27,3 % des suffrages exprimés et dispose de 5 sièges au CTM, dont 2 occupés par des femmes.

NB : **CFDT** : Confédération française démocratique du travail ; **FO** : Force ouvrière ; **UNSA** : Union nationale des syndicats autonomes ; **CGT** : Confédération générale du travail ; **CGC** : Confédération générale des cadres ; **CFTC** : Confédération française des travailleurs chrétiens.

Répartition des sièges, par type de comité technique et par organisation syndicale

	CFDT	FO	UNSA	CGT	CGC	CFTC	AUTRES	TOTAL
CTM	5	4	3	3	0	0	0	15
CTAC	3	3	2	1	1	0	0	10
CTR	41	34	30	20	2	1	0	128
CT BdD*	108	112	56	58	9	3	1	347
CT CMG**	18	17	13	12	0	0	0	60
CT EPA***	23,25	18,25	11,25	9,25	0	0	6	68
TOTAL	198	188	115	103	12	4	7	628

Source: DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ: ensemble des organisations syndicales ayant recueilli des suffrages aux élections du 6 décembre 2018 pour la désignation des représentants du personnel civil aux comités techniques.

Lecture: la CFDT dispose de 5 sièges au CTM.

* Autres CT de BdD: CT de la BdD de Polynésie française (1 siège à A TIA I MUA).

** Les représentants des CT de CMG sont désignés par les organisations syndicales.

*** Les représentants des CT EPA, sous tutelle du ministère des armées, sont désignés à la suite d'élections propres à chacun des EPA. Les représentants du CT de l'École polytechnique ont mené une liste commune rassemblant la CFDT, FO, l'UNSA et la CGT, ce qui conduit à attribuer 2,25 sièges à chacune de ces organisations syndicales. Autres CT EPA: CT du musée de l'air et de l'espace (3 sièges attribués à SNUAC/FSU), CT de l'ENSTA Bretagne (2 sièges à SPCE Défense), CT de l'École de l'air (1 siège à SPCE).

Répartition des représentants du personnel civil, par type de comité technique et par sexe

En effectifs physiques

	TITULAIRES		SUPPLÉANTS		TOTAL		
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CTM	5	10	6	9	11	19	30
CTAC	4	6	7	3	11	9	20
CTR	39	89	36	89	75	178	253
CT BdD	89	248	111	216	200	464	664
CT CMG	17	43	16	44	33	87	120
CT EPA	27	42	36	32	63	74	137
TOTAL	181	438	212	393	393	831	1224

Source: DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ: ensemble des représentants du personnel civil déclarés siégeant aux différents CT en décembre 2020.

Lecture: en 2020, 5 femmes siègent au CTM en qualité de titulaire.

NB: les variations depuis 2018 sont généralement dues à des démissions ou des sièges en cours de remplacement. Plusieurs remplacements de représentants du personnel (titulaires ou suppléants) sont en cours au 31 décembre 2020, pour les CTR, les CT BdD et les CT EPA.

Répartition des réunions, par comité technique

	NOMBRE DE RÉUNIONS INITIALEMENT PROGRAMMÉES	NOMBRE DE RECONVOICATIONS*	NOMBRE TOTAL DE RÉUNIONS
CTM	3	1	4
CTAC	2	0	2
CTR	46	0	46
CT BdD	94	8	102
CT CMG	12	0	12
CT EPA	50	1	51
TOTAL	207	10	217

Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des réunions des CT en 2020.

Lecture : en 2020, le CTM s'est réuni à 3 reprises, hors reconvoications.

* Les reconvoications ont été rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

L'activité du CTM

Au cours de l'année 2020, le CTM s'est réuni quatre fois (les 2 juin, 22 juin, 2 décembre et 11 décembre). Ces réunions ont permis d'aborder divers sujets relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services du ministère des armées, parmi lesquels figurent :

- la réorganisation de l'administration centrale du ministère (OCM), initiée en 2020 et dont la mise en œuvre au sein des services s'échelonne jusqu'en 2021 ⁽¹⁰⁾ :
 - la transformation du service des pensions et des risques professionnels et du service de l'action sociale des armées de la DRH-MD en services à compétence nationale,
 - la dissolution du SPAC et la modification des textes relatifs aux CTAC et aux CAPL, dont la présidence est désormais confiée au chef du service des ressources humaines civiles,
 - l'évolution des services de soutien et des services interarmées du ministère avec la transformation du SIAé et du SEA en organismes extérieurs de l'administration centrale. Le SIMu devient un organisme interarmées subordonné au CEMA,
 - la création des comités techniques spéciaux du SIAé, du SEA et du SIMu afin de maintenir des instances de dialogue social adaptées à la nature juridique des nouveaux services extérieurs ;
- la modification de la réglementation ministérielle relative à la sécurité et santé au travail (SST) pour l'adapter aux conditions d'organisation et de fonctionnement des formations spécialisées (FS) en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des services du ministère, conformément aux dispositions prévues dans le décret relatif aux comités sociaux d'administration (CSA) du 20 novembre 2020 ;

(10) cf. encart consacré à la réforme OCM en début du chapitre 9.

- plusieurs textes pris en application des dispositions de la LTFP du 6 août 2019 :
 - le congé de transition professionnelle (article 75 de la LTFP) avec identification de la liste des opérations de restructuration ouvrant droit à ce congé,
 - les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours du ministère des armées ;
- les modifications de l'arrêté relatif aux opérations de restructuration concernant les états-majors, directions, services et établissements publics relevant du ministère des armées ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration sur la période 2020-2022 ;
- l'actualisation de l'instruction relative au plan d'accompagnement des restructurations (PAR), qui intègre les modifications législatives et réglementaires intervenues depuis 2015 (nouvelles indemnités de mobilité, modification des indemnités de départ volontaire des fonctionnaires, modification du complément indemnitaire d'accompagnement destiné à maintenir la rémunération des fonctionnaires) ainsi que les dispositions issues de la LTFP ;
- la modification du plafond de prise en charge des frais pédagogiques se rattachant aux formations suivies au titre du compte personnel de formation ;
- la modification de plusieurs textes portant sur le service militaire adapté (SMA) : actualisation de dispositions réglementaires relatives aux missions et à l'organisation du SMA, la répartition des compétences entre le ministère des outre-mer et le ministère des armées ;
- l'évolution des textes relatifs à la médaille d'honneur attribuée au personnel civil du ministère de la défense et modification apportée pour l'attribution de la médaille d'honneur de l'aéronautique.

Par ailleurs, plusieurs textes statutaires ont été revus parmi lesquels figurent :

- les textes réglementaires relatifs au personnel à statut ouvrier : modification des règles de recrutement des ouvriers de l'État avec reprise d'ancienneté afin de renforcer l'attractivité du statut, amélioration de la carrière des techniciens à statut ouvrier, évolution des dispositions applicables aux chefs d'équipe du ministère des armées ;
- les projets d'arrêtés relatifs aux spécialités de recrutement par concours, à la formation initiale lors de la prise de poste des ingénieurs civils de la défense (ICD), ainsi qu'au parcours certifiant et à la formation continue des ICD. Ces textes prévoient l'ouverture de 27 spécialités dans le cadre du recrutement par concours externe et interne.

La liste des projets de textes soumis au vote des quatre CTM de 2020 est présentée en annexe.

Principaux accords négociés

Au niveau ministériel, le plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère des armées a été signé le 14 décembre 2020.

Au niveau des établissements publics, l'accord sur l'égalité professionnelle a été signé par l'ENSTA Bretagne, l'EA et l'ISAé⁽¹¹⁾. Par ailleurs, pour ce dernier, un accord sur la gestion des agents contractuels de l'établissement et un accord sur le règlement intérieur du télétravail ont notamment été signés.

(11) École nationale supérieure des techniques avancées de Bretagne, École de l'air et Service industriel de l'aéronautique.

9.1.2.2 — Les droits et les moyens octroyés aux organisations syndicales

Les moyens humains attribués aux organisations syndicales au titre de l'année 2020 ont été répartis, en fonction de leur représentativité, lors des élections professionnelles au CTM du 6 décembre 2018. Conformément à l'arrêté triennal du 29 juillet 2019 fixant le plafond des autorisations spéciales d'absences et des décharges de service au ministère des armées, ils s'élèvent, au titre de la deuxième année d'application, à 318 équivalents temps plein (ETP).

Répartition des ETP utilisés, par organisation syndicale

En ETP

	ETP UTILISÉS SOUS FORME DE DAS*	ETP UTILISÉS SOUS FORME DE CRÉDITS D'HEURES	TOTAL ETP UTILISÉS
CFDT	74	16	90
FO	73	15	88
UNSA	50	12	62
CGT	55	5	60
CGC	7	1	8
CFTC	10	0	10
TOTAL	269	49	318

Source : DRH/MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des ETP utilisés par les organisations syndicales ayant obtenu des suffrages lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018, pour la désignation des représentants du personnel au CTM.

Lecture : en 2020, 74 ETP ont été utilisés par la CFDT sous forme de décharges d'activité de service.

* DAS : décharges d'activité de service.

Les moyens matériels octroyés aux différentes organisations syndicales (locaux, équipements des bureaux, etc.) sont attribués au niveau des organismes du ministère comprenant au moins 50 agents civils. Ils sont rattachés au budget spécifique de chaque organisme.

9.1.2.3 — Les mouvements de grève

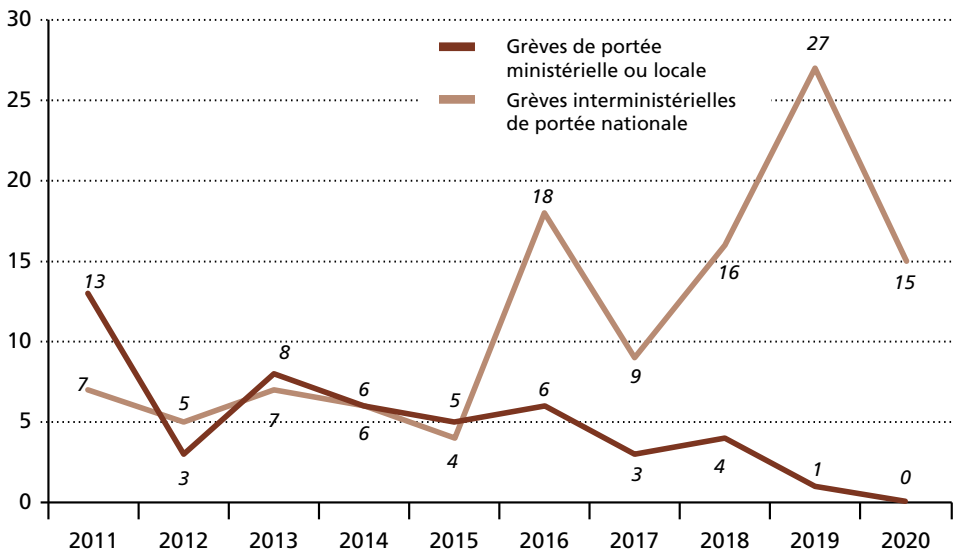
En 2020 le ministère des armées a enregistré 15 mouvements de grève de portée nationale, avec la participation des organisations syndicales ministérielles. Aucun mouvement de portée ministérielle ou locale n'a été relevé.

Au total, 5 410 journées non travaillées pour fait de grève ont été recensées en 2020.

Les mouvements intervenus au cours de l'année 2020 au niveau national portent majoritairement sur les revendications suivantes :

- la contestation de la LTFP du 6 août 2019 ;
- la contestation du projet de réforme des retraites ;
- la protection des agents en période de crise sanitaire ;
- l'abrogation du jour de carence ;
- le Ségur de la santé et la transposition des mesures aux personnels du SSA ;
- la défense du service public, avec notamment le renforcement des moyens dans les établissements de santé et le maintien ou la réouverture des hôpitaux du SSA ;
- la mise en œuvre de plans de recrutements massifs dans le secteur public et notamment dans le domaine de la santé ;
- la défense du pouvoir d'achat des agents de la fonction publique ;
- la contestation du gel du point d'indice ;
- des garanties pour les agents contractuels.

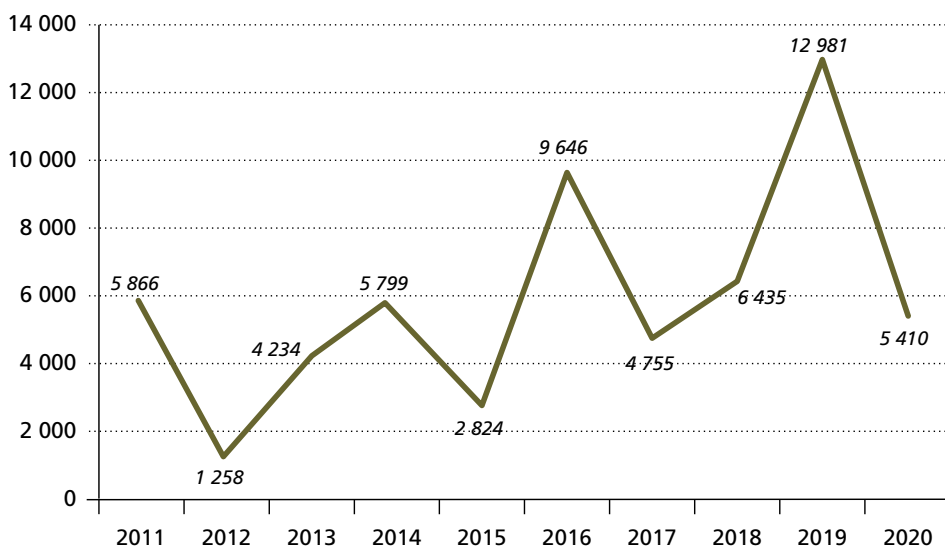
Évolution du nombre de grèves sur 10 ans



Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des grèves du personnel civil du ministère des armées entre 2011 et 2020.

Évolution du nombre de journées non travaillées pour fait de grève sur 10 ans



Source : DRHMD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des journées non travaillées pour fait de grève du personnel civil du ministère des armées entre 2011 et 2020.

9.2 — LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

9.2.1 – Les instances de concertation de l'échelon central en matière de SST pour le personnel militaire et civil

9.2.1.1 – La commission interarmées de prévention et la commission centrale de prévention

Les instances ministérielles compétentes en santé et sécurité au travail (SST) sont dénommées commission interarmées de prévention (CIP) ⁽¹²⁾ pour le personnel militaire et commission centrale de prévention (CCP) ⁽¹³⁾ pour le personnel civil. Compte tenu de la crise sanitaire, ces deux instances se sont réunies très fréquemment et ont abordé de nombreux sujets transverses relatifs au personnel militaire et civil du ministère.

(12) La CIP est régie par les dispositions du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 et arrêté du 3 janvier 1986 modifié relatif à la commission interarmées de prévention du ministère de la défense.

(13) La CCP est régie par les dispositions du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense et de l'arrêté du 19 décembre 2018 portant création de la commission centrale de prévention du ministère de la défense.

Leur rôle

Ces instances examinent toutes les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail du personnel militaire (à l'exception des activités à caractère opérationnel ou d'entraînement au combat) et civil, notamment :

- la politique ministérielle en matière de SST ;
- les projets de réglementation générale sur la SST ;
- le fonctionnement de la médecine de prévention ;
- les statistiques relatives aux accidents du travail ou en service, de trajet et aux maladies professionnelles.

Leur organisation et leur fonctionnement

Ces commissions se réunissent trois fois par an :

- la CIP se réunit sous la présidence du chef d'état-major des armées (CEMA). Elle se compose de représentants des états-majors d'armée, de la DGA, du SGA, du SSA, du SEA, de la DIRISI et du personnel militaire. Les représentants du personnel sont désignés par les états-majors parmi les militaires en activité, membres des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA) ;
- la CCP se réunit sous la présidence de la secrétaire générale pour l'administration. Elle est composée de représentants du SGA et de la DRH-MD, de conseillers de prévention de l'EMA, de la DGA, du coordonnateur national de la médecine de prévention du ministère des armées, du chef de l'inspection du travail dans les armées (ITA), de l'inspecteur du personnel civil du ministère des armées et de dix représentants titulaires du personnel civil dont la répartition par organisation syndicale est fixée par arrêté.

Répartition des représentants du personnel militaire à la CIP, par sexe

En effectifs physiques

CIP	TITULAIRES	SUPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	1	2	3
HOMMES	8	5	13
TOTAL	9	7	16

Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des représentants du personnel militaire à la CIP en 2020.

Lecture : en 2020, 1 femme militaire siège à la CIP en qualité de titulaire.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

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

Répartition des représentants du personnel civil à la CCP, par sexe

En effectifs physiques

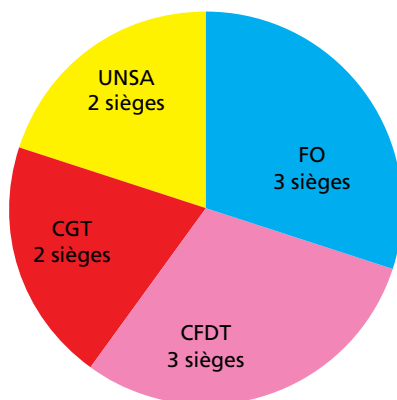
CCP	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	1	2	3
HOMMES	9	8	17
TOTAL	10	10	20

Source : DRHMD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des représentants du personnel civil à la CCP en 2020.

Lecture : en 2020, 1 femme civile siège en qualité de titulaire à la CCP.

Répartition des sièges à la CCP, par organisation syndicale



Source : DRHMD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des sièges de représentants du personnel civil (titulaires ou suppléants) à la CCP en 2020.

Leur activité

La CIP s'est réunie à six reprises, en 2020 :

- trois sessions ordinaires les 2 juillet, 25 novembre et 16 décembre 2020 ;
- trois sessions extraordinaires les 20 avril, 6 mai et 30 septembre 2020.

La CCP s'est, quant à elle, réunie à huit reprises :

- trois sessions ordinaires les 23 juin, 19 novembre et 18 décembre 2020 ;
- cinq sessions extraordinaires les 19 mars, 16 avril, 5 mai, 23 septembre et 6 novembre, en raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19.

Ont été portés à l'ordre du jour de ces commissions :

• **l'examen de projets de textes :**

- arrêté du 15 octobre 2020 modifiant l'arrêté du 1^{er} décembre 2014 relatif à la formation des fonctionnels de la prévention et du personnel d'encadrement en matière de prévention des risques professionnels ainsi qu'à la formation des agents du ministère de la défense ;
- arrêté du 10 décembre 2020 portant modification de l'arrêté du 9 août 2012 fixant les modalités particulières d'organisation de la prévention des risques professionnels au ministère de la défense ;
- arrêtés du 4 décembre 2020 relatifs à la médecine de prévention au profit du personnel civil d'une part et au profit du personnel militaire du ministère de la défense d'autre part ;
- arrêté du 9 octobre 2020 relatif aux fiches emploi-nuisances mises en œuvre dans les organismes du ministère de la défense et au suivi des expositions professionnelles ;
- arrêté du 24 juillet 2020 modifiant l'arrêté du 14 mai 2018 fixant les dispositions particulières de prévention des risques d'exposition aux champs électromagnétiques concernant le personnel civil et le personnel militaire relevant du titre II du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la SST au ministère de la défense ;
- le plan d'actions SST 2021.

• **la présentation de bilans et de rapports :**

- le bilan des actions menées en 2019 dans le cadre du plan handicap 2019-2021 ;
- les rapports annuels du fonctionnement de la médecine de prévention au titre de l'année 2019 ;
- le bilan de la mise en œuvre du plan d'actions SST 2020 ;
- les bilans statistiques des accidents du travail ou en service ⁽¹⁴⁾, accidents de trajet et maladies professionnelles au titre de l'année 2019 ;
- les bilans de la mise en œuvre du suivi médical post professionnel au titre de l'année 2019 ;
- le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au ministère des armées au titre de l'année 2019 ;
- le bilan des suivis individuels renforcés liés au plomb.

Des points d'information sur la procédure de dépôt des demandes de protocoles transactionnels au titre de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité amiante (ASCAA) ont également été réalisés lors des CCP du 23 juin et du 19 novembre 2020.

Dans le cadre des instances extraordinaires liées à la crise sanitaire de la Covid-19, ont été portées à l'ordre du jour :

- les informations sanitaires ;
- les mesures en matière d'organisation du travail et de position administrative du personnel en période de crise sanitaire ;
- les mesures de prévention, notamment le Guide des mesures sanitaires et des bonnes pratiques sous Covid-19.

(14) Les statistiques des accidents en service du personnel militaire sont élaborées conformément à l'instruction n° 1807 DEF/EMA/OL/2 du 18 octobre 1993.

9.2.2 — Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents compétentes pour le personnel militaire

Leur rôle

Les CCHPA ⁽¹⁵⁾ sont compétentes pour analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les militaires et pour effectuer des visites dans l'organisme au titre duquel elles sont constituées. Elles contribuent également à la promotion de la prévention des risques professionnels et proposent toute mesure permettant l'instruction et le perfectionnement du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité du travail. Elles peuvent aussi être consultées sur de nombreuses questions en matière de SST par les militaires via leurs représentants.

Leur organisation et leur fonctionnement

Les CCHPA sont constituées dans toute unité formant corps ou organisme militaire assimilé comptant plus de 50 militaires. Le ministère des armées compte 655 CCHPA en 2020. Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la SST au ministère de la défense introduit deux dispositions particulières concernant cette instance, qui permettent :

- de mettre en place une CCHPA commune à plusieurs organismes ou antennes d'organisme dont les activités ou la nature des risques professionnels sont similaires ;
- d'instaurer une CCHPA spéciale pour des organismes comptant moins de 50 militaires, compte tenu de la nature des activités ou des risques professionnels associés.

Les CCHPA se réunissent quatre fois par an à l'initiative du chef d'organisme d'implantation ou, exceptionnellement, à la suite de tout accident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Les CCHPA se réunissent quatre fois par an, à l'initiative du chef d'organisme d'implantation ou, exceptionnellement, à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. Les CCHPA de chaque organisme sont présidées par le chef d'organisme et comprennent le chargé de prévention des risques professionnels, le médecin de prévention du personnel militaire, des membres représentant le commandement, désignés par le président, et des membres représentant le personnel militaire. Ces derniers sont désignés par tirage au sort parmi des volontaires ou, à défaut, parmi le personnel militaire de l'organisme. La représentation doit tenir compte de la répartition par catégorie du personnel militaire affecté au sein de l'organisme.

(15) Les CCHPA sont régies par l'arrêté du 8 mars 1999 relatif aux commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents pour les militaires.

Répartition des représentants du personnel militaire aux CCHPA, par sexe

En effectifs physiques

CCHPA	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	726	845	1 571
HOMMES	1 693	1 574	3 267
TOTAL	2 419	2 419	4 838

Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des représentants du personnel militaire aux CCHPA en 2020.

Lecture : en 2020, 726 femmes siègent en qualité de titulaire aux CCHPA.

9.2.3 – Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, compétents pour le personnel civil

Les CHSCT sont des instances consultatives, spécialisées dans l'examen des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail du personnel civil. Ils apportent leur concours aux comités techniques.

Leur rôle

Les CHSCT procèdent à l'analyse des risques professionnels, contribuent à la promotion de la prévention des risques professionnels et proposent toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail.

Leur organisation et leur fonctionnement

Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail fixe l'architecture des CHSCT au ministère des armées.

Les CHSCT d'administration centrale, ceux de réseaux et ceux de base de défense se réunissent au moins trois fois par an. Les CHSCT locaux et spéciaux, quant à eux, se réunissent au moins quatre fois par an, à l'initiative de leur président. La cartographie des CHSCT repose sur une logique d'emprise permettant une plus grande proximité de ces instances vis-à-vis du personnel.

Les règles relatives aux attributions et au fonctionnement des CHSCT sont communes à l'ensemble des départements ministériels.

À la suite des élections professionnelles du 6 décembre 2018, 378 CHSCT ont été constitués ou renouvelés dans leur composition en 2019 :

- 365 CHSCT au sein du ministère des armées ;
- 13 au sein des établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle du ministère des armées.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

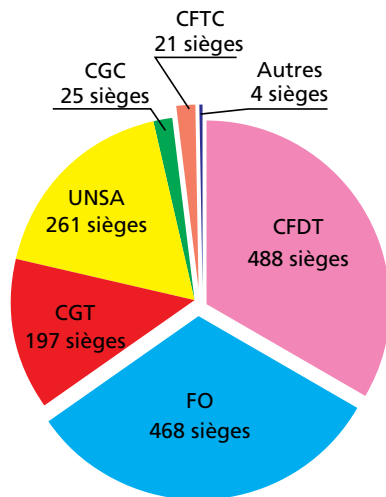
Politique sociale

Réserve

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

Les CHSCT ont tenu 724 réunions au cours de l'année 2019 ⁽¹⁶⁾. Les membres des CHSCT bénéficient, pour l'exercice de certaines de leurs missions, d'un contingent annuel d'autorisations d'absence spécifique fixé en jours par décret ⁽¹⁷⁾. Ce contingent est majoré, par arrêté interministériel, pour 156 CHSCT présentant des risques particuliers ou ayant une couverture géographique importante.

Répartition des sièges aux CHSCT, par organisation syndicale



Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des sièges de représentants du personnel civil (titulaires ou suppléants) aux CHSCT en 2020, selon la répartition issue des élections du 6 décembre 2018.

(16) Cette donnée a été recueillie au 31 décembre 2019 et ne porte que sur 181 CHSCT (soit 49,6 % des CHSCT) ayant répondu à l'enquête (le nombre de réunions tel que réglementairement prévu serait de 1 417, si les 365 CHSCT répondaient à l'enquête). Les données des CHSCT sur l'année 2020 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec les échéances de publication du bilan social 2020.

(17) Décret n° 2014-1255 du 27 octobre 2014 pris en application de l'article 75-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Répartition des représentants du personnel civil dans les CHSCT ⁽¹⁸⁾, par sexe

En %

CHSCT	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
FEMMES	25	27	26
HOMMES	75	73	74
TOTAL	100	100	100

Source : DRH-MD/SR-RH/SRP.

Champ : ensemble des représentants du personnel civil au titre de l'année 2019, selon la répartition des suffrages à l'issue des élections du 6 décembre 2018.

Lecture : au 31 décembre 2019, 25 % des représentants du personnel civil titulaire au sein des CHSCT sont des femmes.

9.3 — LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS L'ACTION SOCIALE

Les instances de concertation relatives à l'action sociale sont communes au personnel militaire et civil. Elles comprennent :

- le Conseil central de l'action sociale (CCAS) au niveau national ;
- les comités sociaux (CS) à l'échelon local.

9.3.1 — Le Conseil central de l'action sociale

Son rôle

Le CCAS a pour mission :

- d'élaborer la politique d'action sociale des armées en associant les représentants du personnel militaire et civil ainsi que les principales autorités du ministère ;
- de délibérer sur les orientations à apporter en matière d'action sociale ;
- de donner son avis sur le budget de l'action sociale, sur les projets de textes qui lui sont présentés, sur les projets de conventions pluriannuelles relatifs aux objectifs de l'Institution de gestion sociale des armées (IGESA).

Deux de ses membres siègent au conseil de gestion de l'IGESA.

Son organisation et son fonctionnement

Le CCAS est présidé par le ministre des armées ou son représentant. Il est composé de représentants de l'administration et de représentants du personnel militaire (représentants du ministère des armées, de la gendarmerie nationale et du CSFM) et civil désignés par les organisations syndicales au prorata des résultats de vote au CTM. Il est renouvelé tous les quatre ans.

Des représentants des retraités militaires, des retraités civils et des mutuelles référencées par le ministère siègent également au sein du CCAS avec voix consultative.

(18) Les données des CHSCT sur l'année 2020 ne peuvent être recueillies dans un délai compatible avec les échéances de publication du bilan social 2020. Le tableau ci-dessus s'appuie sur l'enquête annuelle de la DGAFP au titre de l'année 2019, à laquelle seuls 181 CHSCT ont répondu. Ce tableau ne permet donc pas de ventiler l'ensemble des effectifs des CHSCT par sexe. Le périmètre des 181 CHSCT compte 699 titulaires (177 femmes et 522 hommes) et 666 suppléants (183 femmes et 483 hommes).

Répartition des représentants du personnel militaire et civil au CCAS, par sexe

En effectifs physiques

STATUT		TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TOTAL
MILITAIRES	FEMMES	10	3	13
	HOMMES	22	26	48
	S/TOTAL	32	29	61
CIVILS	FEMMES	3	4	7
	HOMMES	5	4	9
	S/TOTAL	8	8	16
TOTAL	FEMMES	13	7	20
	HOMMES	27	30	57
TOTAL		40	37*	77
NOMBRE DE SIÈGES		40	40	80

* 3 sièges de représentants suppléants du personnel militaire au CCAS sont en attente de désignation.

Source : DRH-MD/SCN-ASA.

Champ : ensemble des représentants du personnel militaire et civil au CCAS en 2020.

Lecture : en 2020, 10 femmes militaires siègent au CCAS en qualité de titulaire.

Ses activités

Le CCAS s'est réuni, en format audioconférence et visioconférence, à deux reprises en 2020 (les 3 juin et 1er décembre 2020), sous la présidence de la secrétaire générale pour l'administration.

Huit projets de textes relatifs aux prestations ministérielles de l'action sociale des armées et à l'organisation du CCAS ont été étudiés et soumis au vote ainsi que des points d'information variés, dont les principaux sont :

- le suivi du plan famille et, notamment, les points d'information relatifs à l'aide aux parents exerçant un droit de visite et d'hébergement (APDVH) et concernant le plan de déploiement des crèches du ministère ;
- la circulaire relative à l'aide aux assistants maternels exerçant leur profession au profit d'enfants bénéficiaires de l'action sociale du ministère des armées ;
- le budget de l'action sociale des armées pour 2021 ;
- la circulaire relative à l'allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire (AACV) au profit de la gendarmerie nationale et aux modalités de présentation des bilans de l'utilisation de l'ensemble des crédits AACV ;
- la circulaire relative à la conduite des allocations d'actions sociales communautaires et culturelles (ASCC) ;
- un point d'information relatif au soutien apporté aux ressortissants lors de la crise de la Covid-19.

La circulaire relative à l'aide en matière de santé de la politique d'action sociale des armées pour les jeunes recrues civiles et militaires a fait l'objet d'un vote favorable hors séance au début du mois d'octobre 2020.

9.3.2 — Les comités sociaux

Leur rôle

Les comités sociaux (CS) constituent des instances locales de concertation. Ils relayent les besoins exprimés par les ressortissants et formulent des propositions au profit du CCAS. Ils se prononcent également, en commission restreinte, sur l'attribution de secours aux ressortissants et participent, le cas échéant, aux décisions d'attribution des prêts sociaux. Enfin, ils mettent en place des actions de cohésion et votent, sous la présidence du commandant de base de défense (COMBdD), l'affectation des crédits d'actions sociales communautaires et culturelles (ASCC).

Leur organisation et leur fonctionnement

En 2020, 80 CS sont constitués (70 en métropole et 10 en outre-mer et à l'étranger) et présidés par les COMBdD (ou leurs représentants) ou par des chefs d'organisme. Ils sont composés de représentants du personnel militaire (désignés), civil (élus) et de retraités. Les CS associent le personnel en activité et les retraités pour élaborer et mettre en œuvre la politique d'action sociale.

Pour mémoire, la gendarmerie nationale dispose de 31 comités sociaux dont elle assure en propre le fonctionnement.

9.4 — LES COMMISSIONS SPÉCIALISÉES SUR LES MESURES INDIVIDUELLES DU PERSONNEL CIVIL

9.4.1 — Leur rôle

En ce qui concerne les mesures individuelles relatives au personnel civil, le ministère des armées dispose :

- de commissions administratives paritaires centrales (CAPC) compétentes à l'égard de chacun des corps de fonctionnaires ;
- de commissions administratives paritaires locales (CAPL) compétentes à l'égard de certains corps de fonctionnaires, conformément à l'arrêté du 30 mai 2011 modifié ;
- d'une commission consultative paritaire unique (CCPU) compétente à l'égard des agents non titulaires dont les contrats sont passés en référence au décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949, de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 mars 2000 ou de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée ;
- d'une commission paritaire spécifique des ingénieurs, cadres technico-commerciaux (ICT) et techniciens, cadres technico-commerciaux (TCT) de la direction générale de l'armement (CPSICT/DGA), placée auprès du directeur des ressources humaines de la DGA ;
- de commissions d'avancement des personnels à statut ouvrier (CAPSO), placées principalement auprès des centres de gestion ⁽¹⁹⁾.

(19) Il n'existe aucune commission d'avancement au niveau national pour les ouvriers de l'État.

9.4.2 — Leur organisation et leur fonctionnement

9.4.2.1 — Pour les titulaires

Instances de concertation entre l'administration et les représentants du personnel sur les décisions d'ordre individuel ou collectif intéressant le personnel civil, les commissions paritaires émettent des avis consultatifs dans des domaines fixés par leur arrêté constitutif. Elles sont réunies généralement deux fois par an.

Les CAPC traitent notamment des sanctions disciplinaires de niveaux III et IV et des refus de titularisation pour toutes les catégories de personnel. Pour les corps de catégorie A, elles sont également compétentes pour les recours sur le compte-rendu d'entretien professionnel et les sanctions disciplinaires de niveau II.

Pour les corps de catégorie B et C, des CAPL ont été créées et sont présidées par les directeurs des centres ministériels de gestion (CMG), le sous-directeur de la sous-direction de la gestion des personnels relevant de l'administration centrale (SDGPAC) et le directeur de la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) (pour les corps des secrétaires administratifs et d'adjoints administratifs). Elles sont notamment compétentes en matière de recours sur le compte-rendu d'entretien professionnel et en matière de discipline (pour les sanctions de niveau II).

L'organisation des CAP sera modifiée aux prochaines élections professionnelles, conformément à ce que prévoit la LTFP du 6 août 2019.

9.4.2.2 — Pour les non titulaires

Pour les agents non titulaires (hors ICT et TCT), les commissions consultatives paritaires (CCP) sont obligatoirement saisies lors d'un licenciement ou d'une sanction disciplinaire supérieure au blâme ou à l'avertissement ainsi que sur les décisions refusant l'autorisation de télétravail. Elles peuvent également être saisies sur des recours en matière d'évaluation ou de refus de formation ou de temps partiel. Pour les agents non titulaires dont les contrats sont passés en référence au décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 ou de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 mars 2000, la commission consultative paritaire unifiée (CCPU) est consultée sur les avancements de catégorie et d'échelon.

La commission paritaire spécifique (CPS) des ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens de la direction générale de l'armement est prévue par l'arrêté du 20 novembre 2014 modifié par l'arrêté du 5 juin 2018. Ce dernier est intervenu pour tenir compte de la réforme des instances de concertation dans la fonction publique sur le nombre de participants et sur la proportion minimale de 40 % de femmes pour la représentation de l'administration.

La CPS est organisée autour de deux collègues, celui des ingénieurs, cadres technico-commerciaux et celui des techniciens. Même si la CPS se réunit à la même date pour examiner les changements de position et de coefficient, cette instance se déroule en deux réunions correspondant aux deux collègues.

L'arrêté du 20 novembre 2014 modifié prévoit également les compétences de la CPS et le règlement intérieur de cette instance est prévu par la décision du 28 octobre 2015. L'arrêté du 18 novembre 2018 prévoit la désignation des membres de la CPS résultant des dernières élections de décembre 2018.

Conformément à ses statuts, la CPS se réunit pour examiner :

- les changements de position et de coefficient ;
- les recours contre les notations et les rémunérations ;
- les licenciements pour inaptitude physique.

Les compétences de la CPS sont inchangées, la DGA ayant obtenu une dérogation jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Néanmoins, la LTFP du 6 août 2019 a imposé l'élaboration de LDG. Les projets de celles-ci, spécifiques aux ICT/TCT, s'inscrivent dans le prolongement des normes fixées par la DRH-MD pour les personnels civils du ministère qui figurent dans deux documents-cadres relatifs aux LDG pour la mobilité du personnel civil de la défense et aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels du personnel civil de la défense.

9.4.2.3 — Pour les ouvriers de l'État

Dans le cadre des chantiers de modernisation du statut d'ouvrier de l'État du ministère des armées, la DRH-MD a rénové la procédure d'avancement applicable aux personnels à statut ouvrier, réforme qui a donné lieu également à une refonte des commissions d'avancement compétentes pour les ouvriers de l'État.

Le nouveau dispositif, défini par arrêté du 25 avril 2018, a été mis en place lors de la campagne d'avancement de l'année 2019. Il rattache le niveau territorial des commissions d'avancement auprès des CMG et de la sous-direction de la gestion des personnels relevant de l'administration centrale (SDGPAC) et non plus auprès des bases de défense.

Les commissions d'avancement du personnel à statut ouvrier (CAPSO) sont constituées par employeur ou groupe d'employeurs.

Le rôle des représentants des employeurs (autorité territoriale d'emploi ou ATE) a été renforcé.

Les CAPSO sont compétentes à l'égard des trois catégories de personnels à statut ouvrier qui sont réparties dans trois collèges distincts (ouvriers, chefs d'équipe et techniciens à statut ouvrier) au sein de chaque commission ; la présidence des CAPSO est assurée par le directeur du CMG ou le sous-directeur de SDGPAC.

À l'issue de la CAPSO, il appartient au directeur du CMG concerné ou au sous-directeur de SDGPAC qui ont reçu délégation de pouvoir de la ministre, de prendre les décisions individuelles d'avancement ou de nomination.

Les CAPSO sont chargées d'émettre des avis sur les propositions nominatives de l'administration concernant le passage à l'échelon au choix ou au groupe supérieur au choix, les candidatures aux essais professionnels d'avancement, les candidatures aux formations qualifiantes, les changements de catégorie, les changements de profession et les nominations en qualité de chef d'équipe.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

9.4.3 — La représentation du personnel civil au sein des CAP, des CCP et des CAPSO

Répartition du nombre de représentants appelés à siéger aux CAP, par catégorie et par sexe et nombre de réunions en 2020

	NOMBRE DE CAP CONCERNÉES*	RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS									NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2020**
		TITULAIRES			SUPPLÉANTS			TOTAL			
		F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	TOTAL	
CAT. A ET A+	9	20	16	36	18	19	37	38	35	73	12
CAT. B	19	49	64	113	53	60	113	102	124	226	22
CAT. C	19	55	55	110	63	45	108	118	100	218	24
TOTAL	47	124	135	259	134	124	258	258	259	517	58

Source : DRH-MD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des représentants du personnel siégeant aux CAP, en 2020, selon la répartition issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Lecture : en 2020, les 9 CAP du corps des fonctionnaires de catégorie A ou A+ se sont réunies 12 fois.

* Centrales et locales pour chaque corps.

** Hors réunions des CAP siégeant en conseil de discipline.

Répartition des représentants appelés à siéger aux CCP et CPS, par sexe, et nombre de réunions tenues en 2020

	NOMBRE DE CCP CONCERNÉES	RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS									NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2020
		TITULAIRES			SUPPLÉANTS			TOTAL			
		F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	TOTAL	
CCPU	1	6	4	10	4	4	8	10	8	18	4
CPSICT	1	0	5	5	3	2	5	3	7	10	4
TOTAL	2	6	9	15	7	6	13	13	15	28	8

Source : DRH-MD/SRHC/GPC et DGA/DRH/SDGS/OAC.

Champ : ensemble des représentants du personnel siégeant aux CCPU et CPSICT en 2020 selon la répartition issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Lecture : en 2020, la CCPU s'est réunie 4 fois.

NB : **CCPU** : Commission consultative paritaire unifiée ; **CPSICT/DGA** : Commission paritaire spécifique des ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens technico-commerciaux de la DGA.

Répartition des représentants appelés à siéger aux commissions d'avancement des personnels à statut ouvrier (CAPSO), par catégorie et par sexe, et nombre de réunions tenues en 2020

	NOMBRE DE CAPSO CONCERNÉES	RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS									NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2020
		TITULAIRES			SUPPLÉANTS			TOTAL			
		F	H	S/TOTAL	F	H	S/TOTAL	F	H	TOTAL	
OUVRIERS	33	33	150	183	32	149	181	65	299	364	35
CHEFS D'ÉQUIPE		0	64	64	9	55	64	9	119	128	
TSO		4	34	38	4	30	34	8	64	72	
TOTAL	33	37	248	285	45	234	279	82	482	564	35

Source : DRHMD/SRHC/GPC.

Champ : ensemble des représentants du personnel siégeant aux commissions d'avancement des personnels à statut ouvrier, en 2020.

Lecture : en 2020, les 33 CAPSO se sont réunies 35 fois.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve



© V. Besnard / ECPAD

LA POLITIQUE SOCIALE

La politique sociale ministérielle participe à l'amélioration des conditions de vie du personnel militaire et civil et de sa famille, en agissant sur deux volets complémentaires. L'action sociale, tout d'abord, est portée par le service de l'action sociale des armées (SCN-ASA). Les prestations délivrées concernent essentiellement le soutien à la vie professionnelle et le soutien à la vie personnelle et familiale, ainsi que les activités proposées par l'Institution de gestion sociale des armées (IGESA), en matière des vacances et de loisirs, font notamment partie. Son montant s'élève, en 2020, à 134,7 M€. L'aide au logement, estimée à 598,1 M€ en 2020, est, par ailleurs, prioritairement tournée vers le personnel militaire à charge de famille et les ressortissants aux revenus modestes. Au-delà de la préoccupation du logement, le ministère poursuit, dans le cadre du plan hébergement, un objectif global d'amélioration de la condition militaire. De même, le plan famille participe à la politique sociale et au soutien du personnel militaire et de sa famille.

L'action sociale – L'aide au logement

L'essentiel

3^e année du plan famille

- Maintien des actions et de leur réalisation malgré la crise de la Covid-19,
- 13 nouvelles mesures dont 6 dédiées à l'emploi des conjoints.

Soutien aux militaires en OPEX et à leur famille

- Assouplissement de la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD),
- Mobilisation du dispositif permanent « Écoute Défense »,
- Distribution de 28 000 boîtes multi-activités aux enfants de militaires âgés de 3 à 8 ans dont l'un des parents est en OPEX.



Action sociale

Prestations sociales

Prêts

Opérations d'infrastructures



Aide au logement

Aides à la personne
(part logement ICM et MICM)

Aides à la pierre



Face à la crise de la Covid-19

- Mobilisation du réseau de l'action sociale des armées et de l'IGESA, pour maintenir l'offre de prestations,
- Mise en œuvre d'une cellule de crise au sein de la DRH-MD afin d'assurer la continuité de la gestion RH du personnel du ministère,
- Engagement du service de santé des armées et des acteurs du dialogue social pour adapter les règles en matière de santé et sécurité au travail au contexte de crise.

Les mesures sociales du ministère face à la pandémie de la Covid-19

Au-delà de l'opération Résilience et de l'engagement dans la lutte directe contre la pandémie, le ministère des armées a pris des mesures d'urgence pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, perceptibles sur l'ensemble des domaines liés aux ressources humaines.

Le réseau de l'action sociale du ministère des armées (ASA) s'est mobilisé au profit du personnel militaire et civil du ministère et des familles. L'accès à certaines prestations a été facilité et les besoins émergents liés à la crise (garde d'enfants, soutien psychologique...) ont été pris en compte. Les assistants de service social (ASS) ont apporté un soutien aux ressortissants du ministère hospitalisés dans les hôpitaux d'instruction des armées (HIA). Ils ont notamment mis en place, pour les patients sortants, des dispositifs leur permettant de réintégrer leur domicile ou de rejoindre un centre de soins. Au plus fort du confinement, dix crèches gérées par l'IGESA ont été maintenues ouvertes, avec une capacité d'accueil adaptée aux consignes sanitaires, afin d'assurer la garde des enfants du personnel du ministère mobilisé en HIA ou déployé en MISSINT/OPEX. Une dizaine de centres IGESA ont également été mobilisés au profit des forces, pour accueillir des cas suspects et organiser les quatorzaines imposées au départ et au retour des déploiements opérationnels.

Des notes ont été diffusées pour clarifier les positions administratives du personnel militaire et civil et adapter l'organisation du ministère dans le contexte de la crise : procédures de maintien à domicile pour garde d'enfant ou isolement, règles de télétravail pour les civils et de télé-activité pour les militaires. En liaison avec le service de santé des armées (SSA) et l'ensemble des acteurs du dialogue social et de la concertation, les règles en matière de sécurité et santé au travail ont été adaptées au contexte de la Covid, et formalisées dans des textes et guides.

La DRH-MD a veillé à maintenir en fonction l'ensemble des chaînes de versement des paies, des soldes, des pensions et des assurances chômage.

La réglementation liée aux mutations a été assouplie, pour assurer le plan annuel de mutation de 2020 (16 000 militaires concernés), malgré les grandes incertitudes qui pesaient sur l'activité des déménageurs et sur les règles de transports. À cet effet, les conditions d'attribution de la MICM ont été simplifiées, de même que les procédures de liquidation de dossier de déménagement. Par ailleurs, la plateforme multimodale de déménagement (PFMD) s'est élargie aux mutations en outre-mer.

Au total, plus de quarante textes ont été publiés pour faire fonctionner le ministère en situation de crise et assurer la permanence des actions instituées.

Le plan famille en 2020: 3^e année de dialogue et d'écoute au bénéfice du personnel

Depuis son lancement en 2017, le plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires vise à mieux concilier l'engagement professionnel avec la vie familiale. Nourri par la concertation et les échanges avec les associations œuvrant au profit de la communauté de défense, ce plan est, par nature, évolutif.

6 nouvelles mesures entièrement tournées vers l'emploi des conjoints

En janvier 2020, 7 actions ont été ajoutées aux 48 existantes, complétées par 6 autres mesures, présentées par la ministre des armées lors du « Rendez-vous digital plan famille » du 27 novembre 2020. Issues de travaux menés avec des conjoints de militaires, elles portent sur :

- la création d'un observatoire des conjoints de militaires ;
- le lancement d'une offre de services digitale pour la garde d'enfants ;
- la valorisation des viviers de conjoints directement auprès des employeurs du ministère ;
- la facilitation, par une offre de formation spécifique, des accès à la fonction publique et à la mobilité inter fonctions publiques ;
- le développement d'un coaching emploi pour libérer le potentiel de réussite ;
- l'expérimentation d'un accompagnement dédié au parcours entrepreneurial féminin avec un réseau d'incubateurs.

Plusieurs objectifs atteints, malgré le contexte sanitaire

La crise de la Covid-19 n'a pas entamé la mobilisation de l'ensemble du ministère. L'année 2020 a été ponctuée par plusieurs réussites significatives et concrètes, telles que :

- la communication de l'ordre de mutation individuel avec un préavis supérieur à 5 mois pour 85 % des militaires mutés ;
- le dépassement de l'objectif fixé en métropole en matière de déploiement du wifi gratuit en garnison, avec plus de 2 100 bâtiments connectés sur plus de 300 sites ;
- la prise en charge des surcoûts de garde d'enfant pour le personnel soignant et projeté pendant la crise sanitaire ;
- l'atteinte de l'objectif de création de 20 % de berceaux supplémentaires en crèche ;
- l'accessibilité de la carte SNCF pour chaque membre de la famille, sans considération de charge fiscale.

Le plan famille participe au soutien aux militaires en OPEX et à leur famille

Le dispositif permanent « Écoute Défense » est toujours mobilisé pour les familles. Celles-ci représentent un tiers des appels. De plus, 35 séances d'information collective de soutien leur ont été consacrées en 2020.

La prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD) a été étendue et simplifiée pour la rendre plus utile, plus lisible et plus transparente. Enfin, près de 28 000 boîtes multi-activités ont été distribuées durant l'année aux enfants de militaires âgés de 3 à 8 ans, dont l'un des parents est parti en OPEX, afin de les aider à surmonter cette période particulière de façon ludique.

10.1 — L'ACTION SOCIALE

10.1.1 — La politique d'action sociale

L'action sociale du ministère des armées (ASA) intervient en complément du régime social général et de l'action sociale interministérielle. Les orientations de la politique sociale ministérielle sont proposées à la ministre des armées par la secrétaire générale pour l'administration, en liaison avec les instances de concertation sociale (cf. chapitre 9, point 9.3).

L'ASA se présente sous forme de prestations sociales, de prêts et d'opérations d'infrastructure. Elle couvre plusieurs domaines : le soutien à la vie professionnelle, le soutien à la vie personnelle et familiale, les aides aux vacances et aux loisirs et le soutien du réseau social.

10.1.1.1 — Les prestations sociales

Parmi les prestations proposées, certaines relèvent de dispositifs individuels :

- la prestation éducation, la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD) ;
- la garde d'enfants de 0 à 6 ans, l'aide à l'installation des personnels de l'État.

D'autres prestations relèvent de dispositifs collectifs :

- la réservation interministérielle de places en crèche ;
- les dispositifs de réservation de logements et les actions des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS).

Le budget de l'action sociale (financé sur le BOP APRH) consacré aux prestations sociales (hors prêts et crédits d'infrastructure) s'élève à 107,4 M€ en 2020.

L'année 2020 est marquée par :

- l'aide aux assistants maternels exerçant leur profession au profit d'enfants bénéficiaires de l'ASA avec l'extension du dispositif aux assistants maternels exerçant au sein des maisons d'assistants maternels ;
- la formalisation de dispositifs de garde d'enfants en urgence intégrant une prise en charge financière étendue en cas de force majeure (raison professionnelle, hospitalisation non programmée, problème de santé suite à blessure ou maladie). Les frais de garde peuvent être pris en charge en urgence sous forme de secours. Cette prestation est ouverte aux ressortissants :
 - en situation de monoparentalité,
 - vivant en couple, lorsque le conjoint est dans l'incapacité de garder l'enfant.

L'ASS apprécie, d'une part, le contexte d'urgence de la situation et, le cas échéant, la cause d'incapacité de l'autre parent. D'autre part, il détermine le montant de la participation financière de l'action sociale des armées. Cette appréciation se fonde sur le principe d'un reste à charge pour le ressortissant de 25 € par tranche de douze heures. Un montant maximal de 1 500 € est délivré par les centres territoriaux d'action sociale (CTAS), les centres d'action sociale d'outre-mer (CASOM) ou les échelons sociaux interarmées (ESIA) ;

- la création d'une prestation sociale ministérielle, appelée aide en santé pour les

jeunes recrues militaires et civiles (ASJR), qui permet une participation du ministère des armées à la couverture santé de ses jeunes agents. Elle facilite l'accès à un contrat individuel de couverture santé souscrit auprès d'un organisme assureur (sans corrélation avec le dispositif en vigueur concernant le référencement des mutuelles). Cette prestation vise à :

- augmenter le taux de couverture en complémentaire santé des ressortissants de l'action sociale des armées les moins protégés,
- encourager une systématisation de la souscription d'une couverture santé,
- augmenter l'attractivité du recrutement au sein des armées et de la gendarmerie nationale.

Le dispositif prévoit une aide financière individuelle d'un montant forfaitaire de 190 € versée aux recrues militaires et civiles âgées de moins de 35 ans, justifiant, au cours de leur première année de service au sein du ministère des armées ou de la gendarmerie nationale, de la souscription d'une couverture santé. Cette aide est conditionnée à une présence d'au moins 6 mois au sein du ministère des armées ou de la gendarmerie nationale. En 2020, 274 recrues ont bénéficié de cette aide ;

- l'effort apporté à l'augmentation de l'offre de garde d'enfants avec 24 nouveaux berceaux réservés dans le secteur privé au 31 décembre 2020, portant leur nombre total à 962. Par ailleurs, la crèche de l'Institution nationale des invalides (INI) a intégré le périmètre de gestion des crèches ministérielles. Elle est donc désormais ouverte à tous les ressortissants du ministère et non plus uniquement ceux de l'INI, augmentant ainsi de 20 places l'offre de garde en crèches ministérielles, pour un total de 1 585 places.

10.1.1.2 — Les prêts

Le ministère des armées propose différents types de prêts : les prêts d'accession à la propriété et de financement de travaux, les prêts complémentaires aux prêts d'accession à la propriété, les prêts liés à la mobilité, les prêts personnels et les prêts sociaux. L'enveloppe totale des prêts accordés s'élève à 16,5 M€, en 2020 (contre 24,1 M€ en 2019).

10.1.1.3 — Les opérations d'infrastructure

Le budget de l'action sociale finance également des opérations d'infrastructure (travaux lourds de rénovation et/ou de construction dédiés aux établissements gérés par l'IGESA). En 2020, 10,8 M€ ont été consommés au titre de ces opérations d'infrastructure (titre 5) (contre 20,7 M€ en 2019).

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

Bilan de l'action sociale en 2020, par titre de dépenses et par domaine

En M€

	CRÉDITS DE PAIEMENT				TOTAL
	TITRE 2	TITRE 3	TITRE 5	TRÉSORERIE	
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	0,0	20,0	0,0	14,1	34,1
PRESTATIONS INDIVIDUELLES	0,0	7,6	0,0	0,0	7,6
PRESTATIONS COLLECTIVES	0,0	12,4	0,0	0,0	12,4
PRÊTS	0,0	0,0	0,0	14,1	14,1
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	11,7	46,7	0,0	2,4	60,8
SECOURS ET AIDES	11,7	15,4	0,0	0,0	27,1
ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX	0,0	21,2	0,0	0,0	21,2
GARDE D'ENFANTS	0,0	10,1	0,0	0,0	10,1
PRÊTS	0,0	0,0	0,0	2,4	2,4
AIDES AUX VACANCES ET LOISIRS	0,0	27,0	10,8	0,0	37,8
SOUTIEN DU RÉSEAU AS	0,0	2,0	0,0	0,0	2,0
TOTAL	11,7	95,7	10,8	16,5	134,7

Source : DRH/MD/SRSI.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2020, 15,8 M€ ont été consacrés à des prestations individuelles, sur des crédits de paiement de titre 3.

NB : titre 2 : dépenses de rémunération (concernent l'allocation parents d'enfants en situation de handicap (APEH) versée par les organismes liquidatifs de la rémunération) ;

titre 3 : dépenses de fonctionnement (concernent les prestations d'action sociale individuelles et collectives et les crédits de fonctionnement du réseau) ;

titre 5 : dépenses d'investissement (concernent les crédits d'infrastructure relatifs au droit de tirage DPMA, sur le BOP CPI).

En 2019, les crédits de paiement du titre 2 s'élevaient à 12,2 M€, ceux du titre 3 à 99,4 M€, ceux du titre 5 à 20,7 M€ et la trésorerie était de 24,1 M€, pour un total de 156,4 M€.

10.1.2 – Le réseau de l'action sociale

Depuis le 1^{er} juillet 2020, la sous-direction de l'action sociale s'est transformée en service à compétence nationale (SCN) directement rattaché au directeur des ressources humaines du ministère de la défense, devenant ainsi le « service de l'action sociale des armées » (SCN-ASA). Cette réforme s'est inscrite dans le contexte de la transformation de l'organisation centrale du ministère (OCM, présentée au chapitre 9 du bilan social), dont les objectifs résultent de la circulaire du premier ministre du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail.

Le SCN-ASA est chargé de :

- mettre en œuvre la politique d'action sociale des armées ;
- contribuer à la définition, à l'évaluation et au contrôle de la politique d'action sociale du ministère des armées et des établissements publics placés sous sa tutelle ;
- assurer la mise en œuvre des relations conventionnelles et financières avec les associations à caractère social ;
- assurer le secrétariat général des instances de concertation en matière d'action sociale, conduire leur renouvellement et instruire les dossiers soumis pour avis ou information au Conseil central de l'action sociale (CCAS) ;
- exercer le rôle d'autorité centrale d'emploi de l'ensemble des agents de la filière sociale.

En 2020, le service de l'action sociale des armées comprend 1 078 agents, dont :

- 621 agents de la filière sociale, parmi lesquels 90 conseillers techniques de service social (CTSS) et 531 assistants de service social (ASS) ;
- 457 agents des filières administrative et technique.

Le service comprend un échelon de direction implanté à La Rochelle et des échelons locaux. Ces derniers interviennent au profit des bénéficiaires militaires et civils de l'action sociale ministérielle (y compris les ressortissants de la gendarmerie nationale et des hôpitaux des armées), dans le cadre d'un réseau social mutualisé, organisé comme suit :

- en métropole :
 - 7 CTAS à Brest, Bordeaux, Lyon, Metz, Rennes, Saint-Germain-en-Laye et Toulon ainsi que 284 antennes d'action sociale (AAS) placées auprès des unités ;
 - 1 pôle d'accueil social de la défense (PASD) à Balard ;
 - 2 échelons sociaux dans les cellules d'aide aux blessés.
- en outre-mer :
 - 5 CASOM aux Antilles, en Guyane, à La Réunion-Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, et en Polynésie française ;
- à l'étranger, le service de l'action sociale des armées dispose de :
 - 3 échelons sociaux interarmées (ESIA) à Djibouti, au Gabon et au Sénégal ;
 - 1 échelon social à Abu Dhabi.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

10.1.3 — Les bénéficiaires des prestations sociales

10.1.3.1 — Les ressortissants

Sous réserve des dispositions spécifiques, l'ASA s'exerce au profit du personnel suivant :

- les militaires de carrière ou servant en vertu d'un contrat, dans les positions d'activité, de non activité pour raisons de santé, ou de congé parental, ainsi que leur famille ⁽¹⁾ ;
- les fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers de l'État en activité ou placés en position de congé parental, ainsi que leur famille ;
- les anciens militaires et civils du ministère des armées et leur famille ;
- les anciens militaires et civils du ministère des armées titulaires d'une pension d'invalidité, ainsi que leur famille ;
- les veufs et veuves d'anciens militaires et civils du ministère des armées, non remariés ;
- les orphelins à charge, au sens de la législation fiscale, des personnels mentionnés aux alinéas ci-dessus ;
- les militaires servant en qualité de volontaires dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité ;
- les retraités militaires et civils.

Le personnel militaire et civil employé et rémunéré par les établissements publics à caractère administratif (EPA) placés sous tutelle du ministère, ainsi que sa famille, bénéficie également de l'action sociale du ministère des armées, lorsqu'une convention a été conclue à cette fin. Une telle convention prévoit le remboursement, par l'établissement public concerné, des aides versées et détermine les modalités d'attribution des prestations sociales et d'intervention du réseau social.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

(1) Y compris les militaires de la gendarmerie nationale.

10.1.3.2 — La répartition des bénéficiaires selon le type de prestations perçues

Répartition des bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestations et par tranche d'âges

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS		MILITAIRES ET CIVILS					TOTAL
		- DE 24 ANS	25/34 ANS	35/44 ANS	45/54 ANS	55 ANS ET +	
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	140	410	401	207	29	1 187
	PRÊTS	55	316	390	268	173	1 202
S/TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		195	726	791	475	202	2 389
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES	2 469	5 711	13 259	9 889	6 456	37 784
	PRÊTS	95	427	504	313	142	1 481
S/TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		2 564	6 138	13 763	10 202	6 598	39 265
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	31	1 854	10 673	2 873	258	15 689
TOTAL		2 790	8 718	25 227	13 550	7 058	57 343

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2020, 140 ayants droit âgés de moins de 24 ans ont bénéficié de prestations d'actions sociales au titre du soutien à la vie professionnelle.

En 2019, le nombre total de bénéficiaires était de 65 617.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestations et par statut

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS		MILITAIRES	CIVILS	NON RENSEIGNÉS*	TOTAL
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	323	10	854	1 187
	PRÊTS	995	183	24	1 202
S/TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		1 318	193	878	2 389
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES	7 810	1 897	28 077	37 784
	PRÊTS	1 000	387	94	1 481
S/TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		8 810	2 284	28 171	39 265
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	10 571	1 483	3 635	15 689
TOTAL		20 699	3 960	32 684	57 343

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2020, 323 militaires ont bénéficié de prestations d'action sociale au titre du soutien à la vie professionnelle.

* Actions pour lesquelles l'IGESA ne dispose pas des informations permettant de faire la distinction selon le statut des bénéficiaires. Sont également inclus dans cette colonne : les non-ressortissants du ministère, le personnel employé par l'IGESA, les agents d'établissements conventionnés et les élèves des lycées militaires.

En 2019, les 65 617 bénéficiaires recensés étaient composés de 30 072 militaires, 6 072 civils et 29 473 non renseignés.

Répartition des militaires bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestations et par catégorie

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS		MILITAIRES				TOTAL
		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	PENSIONNÉS	
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES	85	196	42	-	323
	PRÊTS	182	578	138	97	995
S/TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		267	774	180	97	1318
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES	688	5447	1675	-	7810
	PRÊTS	74	550	376	-	1000
S/TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		762	5997	2051	-	8810
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES	1277	7155	2139	-	10571
TOTAL		2306	13926	4370	97	20699

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire bénéficiaire.

Lecture : en 2020, 85 officiers ont bénéficié de prestations d'actions sociales au titre du soutien à la vie professionnelle.

NB : aucun volontaire n'a bénéficié de prestation en 2020.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des civils bénéficiaires de l'action sociale, par type de prestations et par catégorie

En effectifs physiques

TYPE DE PRESTATIONS		CIVILS					TOTAL
		CAT. A/ Niv. I	CAT. B/ Niv. II	CAT. C/ Niv. III	OUVRIERS DE L'ÉTAT	RETRAITÉS	
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	ACTIONS SOCIALES*	3	6	1	-	10	
	PRÊTS	27	38	65	33	20	183
S/TOTAL VIE PROFESSIONNELLE		68	71	34	20	193	
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	ACTIONS SOCIALES*	325	669	190	713	1897	
	PRÊTS	35	62	212	56	22	387
S/TOTAL VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		422	881	246	735	2284	
AIDE AUX VACANCES ET AUX LOISIRS	ACTIONS SOCIALES*	434	815	212	22	1483	
TOTAL		924	1767	492	777	3960	

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel civil bénéficiaire.

Lecture : en 2020, 27 agents de catégorie A ou de niveau I ont bénéficié d'au moins un prêt au titre du soutien à la vie professionnelle.

*Actions pour lesquelles l'IGESA ne dispose pas des informations permettant de faire la distinction selon toutes les catégories des bénéficiaires.

10.1.4 – Les prestations de l'action sociale

L'effort engagé depuis 2017 par le ministère des armées en faveur du soutien à la condition militaire continue, au travers du soutien à la vie personnelle et familiale.

10.1.4.1 – Le soutien à la vie professionnelle

Répartition des aides pour le soutien à la vie professionnelle, par type de prestations, par coût et par conditions d'attribution

TYPE DE PRESTATIONS	Coût (M€)
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE : PRESTATIONS INDIVIDUELLES	
AIDE À LA RESTAURATION CETTE PRESTATION CONTRIBUE À RÉDUIRE LE PRIX DES REPAS SERVIS DANS LES CANTINES OU LES MESS. ELLE EST ATTRIBUÉE (1,27 € PAR REPAS) À TOUT RESSORTISSANT EN ACTIVITÉ, TITULAIRE D'UN INDICE DE RÉMUNÉRATION BRUT INFÉRIEUR OU ÉGAL À 563 ET SE RESTAURANT SUR SON LIEU DE TRAVAIL. CETTE SUBVENTION A PORTÉ SUR 3,8 MILLIONS DE REPAS EN 2020.	4,8
AIDE À LA RECONNAISSANCE D'UNE AFFECTATION CETTE PRESTATION PERMET AU CONJOINT D'UN RESSORTISSANT, AFFECTÉ OU MUTÉ, DE S'INFORMER <i>IN SITU</i> SUR SES FUTURES CONDITIONS DE VIE. L'AIDE, NON REMBOURSABLE, VARIE DE 58 € À 300 € SELON LA DURÉE ET LES CONDITIONS DE DÉPLACEMENT. ELLE A ÉTÉ VERSÉE À 798 BÉNÉFICIAIRES EN 2020.	0,3
ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES RESTRUCTURATIONS DEUX PRESTATIONS PERMETTENT D'ACCOMPAGNER LES RESSORTISSANTS DU MINISTÈRE CONCERNÉS PAR UNE MESURE DE RESTRUCTURATION : - L'AIDE À L'ACQUISITION D'UN NOUVEAU LOGEMENT PERMET, DANS LA LIMITE DE 8 000 €, DE COMPENSER LA DIFFÉRENCE ENTRE LE PRIX DE VENTE DE L'ANCIEN LOGEMENT ET LE PRIX D'ACHAT D'UN NOUVEAU LOGEMENT ; - L'AIDE FINANCIÈRE À LA LOCATION EST DESTINÉE À PRENDRE EN CHARGE LA DIFFÉRENCE ENTRE LE LOYER DE L'ANCIENNE RÉSIDENCE ET LE NOUVEAU LOYER, PLUS ÉLEVÉ, PENDANT SIX MOIS (MAJORATIONS D'INDEMNITÉS POUR CHARGES MILITAIRES DÉDUITES).	0,2
AIDE À L'EMPLOI DU PERSONNEL HANDICAPÉ (VOIR CHAP. 3) CETTE AIDE PERMET D'AMÉNAGER DES POSTES OUVERTS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, D'APPORTER UNE AIDE MATÉRIELLE (ORTHÈSE, TRANSPORT...) OU UN ACCOMPAGNEMENT (PSYCHIQUE, INTERPRÈTE EN LANGUE DES SIGNES...).	1,2
PARTICIPATION À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE LE MINISTÈRE DES ARMÉES A PROCÉDÉ EN 2020 AU VERSEMENT D'ACOMPTES AUPRÈS DES MUTUELLES RÉFÉRENCÉES AFIN DE PARTICIPER À LA COUVERTURE SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DE SES RESSORTISSANTS. IL CONSACRE : 4,4 M€ À LA MUTUELLE HARMONIE FONCTION PUBLIQUE ; 1,6 M€ À LA MUTUELLE UNEO ; 0,1 M€ À LA MUTUELLE INTÉRIALE ET 1,9 M€ À FORTEGO. PARALLÈLEMENT AU VERSEMENT DES ACOMPTES 2020, LES RÉTABLISSEMENTS DE CRÉDITS DES ACOMPTES 2019 ONT ÉTÉ PERÇUS POUR UN MONTANT DE 8,2 M€. AINSI, CETTE OPÉRATION PORTE LE SOLDE COMPTABLE DE CETTE PRESTATION À -0,2 M€.	-0,2
AIDE EN SANTÉ POUR LES JEUNES RECRUES MILITAIRES ET CIVILES (ASJR) L'ASJR A POUR VOCATION DE PERMETTRE UNE PARTICIPATION DU MINISTÈRE DES ARMÉES À LA COUVERTURE SANTÉ DE SES JEUNES AGENTS. LE DISPOSITIF PRÉVOIT UNE AIDE FINANCIÈRE INDIVIDUELLE D'UN MONTANT FORFAITAIRE DE 190 € VERSÉE AUX RECRUES MILITAIRES ET CIVILES ÂGÉES DE MOINS DE 35 ANS, JUSTIFIANT, AU COURS DE LEUR PREMIÈRE ANNÉE DE SERVICE (DÉMARRÉE ENTRE LE 1 ^{ER} JANVIER ET LE 31 DÉCEMBRE 2020) AU SEIN DU MINISTÈRE DES ARMÉES OU DE LA GENDARMERIE NATIONALE, DE LA SOUSCRIPTION À UNE COUVERTURE SANTÉ.	1,2
AUTRES REMBOURSEMENTS DE FRAIS POUR RAISON DE SERVICE (RFRS), AIDE FINANCIÈRE ACCORDÉE AUX FAMILLES DE BLESSÉS HOSPITALISÉS (AFBH).	0,1
SOUS-TOTAL PRESTATIONS INDIVIDUELLES	7,6

...

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

TYPE DE PRESTATIONS	Coût (M€)
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE : PRESTATIONS COLLECTIVES	
ACTIONS COMMUNAUTAIRES ET CULTURELLES CES ACTIONS SONT DÉPLOYÉES LOCALEMENT, EN FONCTION DES PRIORITÉS DÉFINIES PAR LES COMITÉS SOCIAUX. EN 2020, 3 151 PROJETS ONT ÉTÉ ACCORDÉS. CES PROJETS SONT PRINCIPALEMENT LES ARBRES DE NOËL, DES VISITES CULTURELLES, DES SORTIES DE COHÉSION, DES CONFÉRENCES.	9,2
ALLOCATIONS POUR L'AMÉLIORATION DU CADRE DE VIE EN ENCEINTE MILITAIRE CETTE PRESTATION VISE À AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE EN ENCEINTE MILITAIRE EN FINANÇANT DES PROJETS DE CRÉATION DE CYBERCAFÉS, DE ZONES D'ACTIVITÉ LUDIQUE, ETC. EN 2020, ELLE A CONDUIT AU FINANCEMENT DE 1 926 PROJETS. LE PÉRIMÈTRE DE CETTE PRESTATION A ÉVOLUÉ AU 1 ^{ER} JANVIER 2020 : LES UNITÉS DU PÉRIMÈTRE DU MINISTÈRE DES ARMÉES RELÈVENT DÉSORMAIS D'UN AUTRE PROGRAMME BUDGÉTAIRE (P178). SEULES LES ALLOCATIONS VERSÉES POUR LA GENDARMERIE NATIONALE SONT COMPTABILISÉES. EN 2020, ELLES ONT CONDUIT À UN FINANCEMENT DE 1 926 PROJETS.	0,8
ACTIONS DE PRÉVENTION CHAQUE ANNÉE, UNE PROGRAMMATION DES ACTIONS DE PRÉVENTION À MENER PAR LE RÉSEAU DES TRAVAILLEURS SOCIAUX, EST ÉLABORÉE. L'ENVELOPPE ALLOUÉE EST DESTINÉE À FINANCER LES PROJETS RELEVANT NOTAMMENT DE LA GESTION DU BUDGET FAMILIAL, DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX, DES CONDUITES À RISQUE OU DÉDIÉE AU SOUTIEN À LA PARENTALITÉ. EN 2020, ELLES ONT CONDUIT AU FINANCEMENT DE 164 ACTIONS.	0,4
SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS LE MINISTÈRE DES ARMÉES SOUTIEN LES ASSOCIATIONS À CARACTÈRE SOCIAL, DONT LES ACTIONS COMPLÈTENT LA SIENNE. EN 2020, LE BOP APRH A SOUTENU 23 ASSOCIATIONS (FÉDÉRATION DES CLUBS DE DÉFENSE, SOLIDARITÉ DÉFENSE, ETC.) DONT 13 RELÈVENT DU GUICHET AS.	1,4
BOURSES ÉDUCATION NATIONALE CES BOURSES RÉSULTENT D'UNE CONVENTION MINARM/MINEDUC ET SONT RÉGLÉES PAR FACTURES INTERNES.	0,5
AUTRES SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE DES FAMILLES DANS LE CADRE DES SÉANCES COLLECTIVES ORGANISÉES AVANT LE DÉPART OU LE RETOUR DE MISSION ET DÉVELOPPEMENT DE L'INFORMATION SOCIALE.	0,1
SOUS-TOTAL PRESTATIONS COLLECTIVES	12,4
SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE : PRÊTS	
PRÊTS D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ ET PRÊTS POUR FINANCEMENT DE TRAVAUX ATTRIBUÉS SANS CONDITION DE RESSOURCES ET SANS INTÉRÊT, CES PRÊTS SONT DESTINÉS, SOIT À L'ACQUISITION D'UN LOGEMENT, SOIT AU FINANCEMENT DE TRAVAUX. ILS PEUVENT ÊTRE ATTRIBUÉS PLUSIEURS FOIS AU COURS D'UNE CARRIÈRE. LE MONTANT MAXIMAL DU PRÊT D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ EST DE 15 000 €, REMBOURSABLE SUR UNE PÉRIODE DE 15 ANS MAXIMUM. EN 2020, 337 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS POUR L'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ (MONTANT MOYEN DE 14 796 €). LE PRÊT FINANCEMENT DE TRAVAUX PEUT ÊTRE ACCORDÉ POUR UN MONTANT MAXIMAL DE 13 000 € ET REMBOURSÉ SUR UNE PÉRIODE DE 10 ANS MAXIMUM. EN 2020, 638 PRÊTS POUR FINANCEMENT DE TRAVAUX ONT ÉTÉ DÉLIVRÉS (MONTANT MOYEN DE 10 686 €).	11,8
PRÊTS COMPLÉMENTAIRES (FONDS DE PRÉVOYANCE) CE PRÊT COMPLÉMENTAIRE EST ACCESSIBLE AU PERSONNEL MILITAIRE EN POSITION D'ACTIVITÉ, EN POSITION DE NON ACTIVITÉ POUR RAISON DE SANTÉ OU DE CONGÉ PARENTAL. IL EST ÉGALEMENT ACCESSIBLE AU PERSONNEL CIVIL EN POSITION D'ACTIVITÉ OU DE CONGÉ PARENTAL PERÇEVANT UNE INDEMNITÉ POUR RISQUES PROFESSIONNELS. COMPLÉMENTAIRE DU PRÊT D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ, IL EST DESTINÉ À FINANCER L'UNIQUE PROPRIÉTÉ IMMOBILIÈRE À USAGE D'HABITATION DU MÉNAGE POUR L'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ (CRÉDITS LIMITATIFS). LE MONTANT FORFAITAIRE DU PRÊT COMPLÉMENTAIRE EST DE 10 000 €, REMBOURSABLE SUR UNE PÉRIODE DE 15 ANS MAXIMUM. À CE TITRE, 227 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS EN 2020.	2,3
SOUS-TOTAL PRÊTS	14,1
TOTAL SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE	34,1

Source : DRHMD/SCN-ASA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2020, 9,2 M€ ont été versés au titre des actions communautaires et culturelles.

En 2019, le montant total des prestations de soutien à la vie professionnelle était de 53,9 M€.

10.1.4.2 – Le soutien à la vie personnelle et familiale

Répartition des aides pour le soutien à la vie personnelle et familiale, par type de prestations, par coût et par conditions d'attribution

TYPE DE PRESTATIONS*	COÛT (M€)
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE: SECOURS ET AIDES	
SECOURS APRÈS ÉVALUATION DE LA SITUATION PERSONNELLE PAR UN ASS, UN SECOURS PEUT ÊTRE ACCORDÉ, AUX RESSORTISSANTS DU MINISTÈRE QUI SE TROUVENT DANS UNE SITUATION CRITIQUE (PERSONNELLE, FAMILIALE OU PROFESSIONNELLE). D'UN MONTANT MAXIMAL DE 1 500 € (SAUF CAS EXCEPTIONNELS), CETTE AIDE FINANCIÈRE N'EST PAS REMBOURSABLE. EN 2020, 5 874 SECOURS ONT ÉTÉ DÉLIVRÉS.	6,7
AIDE FAMILIALE ET MÉNAGÈRE À DOMICILE L'OBJECTIF DE CETTE PRESTATION EST DE PERMETTRE LE MAINTIEN À DOMICILE DES PERSONNES ÂGÉES, MALADES OU HANDICAPÉES. L'ACTION SOCIALE VERSE À L'ORGANISME D'AIDE UNE PARTICIPATION QUI VIEN EN DÉDUCTION DE CE QUE LA FAMILLE DOIT PAYER POUR L'AIDE APPORTÉE. 871 PRESTATIONS DE CE TYPE ONT ÉTÉ ACCORDÉES EN 2020.	0,4
PRESTATION ÉDUCATION LA PRESTATION ÉDUCATION PERMET D'ATTRIBUER UNE AIDE FINANCIÈRE OU UNE PRISE EN CHARGE DES INTÉRÊTS DES PRÊTS ÉTUDIANTS ACCORDÉS POUR DES ÉTUDES PROFESSIONNELLES OU DES ÉTUDES TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES AVANT LE BACCALAURÉAT (CAP, BEP, BT, ETC.); DES ÉTUDES PRÉPARANT AUX DIPLÔMES PROFESSIONNELS D'AIDE-SOIGNANT ET D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE; DES ÉTUDES SUPÉRIEURES GÉNÉRALES OU TECHNIQUES APRÈS LE BACCALAURÉAT AINSI QUE LES CLASSES PRÉPARATOIRES AUX GRANDES ÉCOLES. CETTE PRESTATION EST OCTROYÉE SOUS CONDITION (QUOTIENT FAMILIAL < 10 000 €). EN 2020, 6 365 PRESTATIONS ÉDUCATION ONT ÉTÉ ACCORDÉES.	3,2
ALLOCATIONS AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS ET D'ÉTUDIANTS INFIRMES LE MINISTÈRE DES ARMÉES PROPOSE DEUX ALLOCATIONS AUX FAMILLES DE RESSORTISSANTS QUI ONT UN ENFANT HANDICAPÉ. UNE PREMIÈRE ALLOCATION EST ATTRIBUÉE AUX FAMILLES QUI ONT UN ENFANT DE MOINS DE 20 ANS GRAVEMENT HANDICAPÉ (TAUX D'INCAPACITÉ ÉGAL OU SUPÉRIEUR À 50 %) ET BÉNÉFICIAIRE DE L'ALLOCATION D'ÉDUCATION DE L'ENFANT HANDICAPÉ. SON MONTANT MENSUEL EST DE 165 € ET N'EST SOUMIS À AUCUNE CONDITION DE RESSOURCES; UNE SECONDE ALLOCATION EST DESTINÉE À PERMETTRE AUX ENFANTS ÂGÉS DE 20 À 27 ANS, ATTEINTS D'UN HANDICAP OU D'UNE AFFECTION CHRONIQUE, DE POURSUIVRE DES ÉTUDES OU UN APPRENTISSAGE. SON MONTANT MENSUEL EST DE 124 €.	11,7
PRESTATION DE SOUTIEN EN CAS D'ABSENCE PROLONGÉE DU DOMICILE (PSAD) CETTE PRESTATION EST DESTINÉE AUX FAMILLES DU PERSONNEL DU MINISTÈRE DES ARMÉES, MILITAIRE OU CIVIL, ABSENT DE LEUR FOYER, POUR PALIER LES CONSÉQUENCES D'UN DÉPART EN MISSION OU D'UNE HOSPITALISATION D'AU MINIMUM 3 JOURS. CETTE PRESTATION A VOCATION À SOUTENIR LE CONJOINT, RESTÉ SEUL AU DOMICILE OU, EN CAS DE FAMILLE MONOPARENTALE, LES PERSONNES FISCALEMENT À CHARGE. EN 2020, 5 482 PSAD ONT ÉTÉ ACCORDÉES.	3,2
AIDE AU PARENT EXERÇANT UN DROIT DE VISITE ET D'HÉBERGEMENT SUITE À SÉPARATION (APDWH) CETTE PRESTATION, MISE EN ŒUVRE EN 2018, CONSISTE À PRENDRE EN CHARGE LES FRAIS D'HÉBERGEMENT DES RESSORTISSANTS NE POUVANT RECEVOIR LEURS ENFANTS DANS LEUR LOGEMENT DANS LE CADRE D'UN DROIT DE VISITE ET D'HÉBERGEMENT. EN 2020, 1 488 PRESTATIONS ONT ÉTÉ ACCORDÉES.	0,6
PRESTATION POUR LA GARDE D'ENFANTS PENDANT DES HORAIRES ATYPIQUES CETTE PRESTATION, SOUS CONDITION DE RESSOURCES, EST DESTINÉE À ATTÉNUER LE COÛT DES FRAIS DE GARDE POUR LE PERSONNEL SOUMIS À DES HORAIRES ATYPIQUES. SON MONTANT EST DE 5 € PAR HEURE DE GARDE (TAUX HORAIRE UNIQUE) POUR TOUT QUOTIENT FAMILIAL INFÉRIEUR OU ÉGAL À 15 000 €/AN. ELLE EST LIMITÉE À 700 HEURES PAR AN ET PAR ENFANT POUR UNE FAMILLE MONOPARENTALE ET À 375 HEURES POUR LES AUTRES SITUATIONS FAMILIALES. EN 2020, 1 010 PRESTATIONS DE CE TYPE ONT ÉTÉ ACCORDÉES.	0,2
AIDE À L'ACCUEIL PÉRISCOLAIRE DES ENFANTS EN ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE CETTE AIDE FINANCIÈRE EST DESTINÉE À COMPENSER LES DÉPENSES ENGAGÉES POUR L'ACCUEIL DES ENFANTS ÂGÉS DE PLUS DE 6 ANS ET DE MOINS DE 12 ANS PENDANT LE TEMPS PÉRISCOLAIRE. AU TITRE DE L'ANNÉE SCOLAIRE 2019-2020, 4 694 PRESTATIONS ONT ÉTÉ ACCORDÉES.	0,3

* Hors crédits d'infrastructure.

...

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

TYPE DE PRESTATIONS*	Coût (M€)
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : SECOURS ET AIDES (SUITE)	
PRESTATIONS SOCIALES LYCÉES MILITAIRES ET PLAN ÉGALITÉ DES CHANCES (PEC) CETTE PRESTATION PREND LA FORME D'UNE ALLOCATION DE MISE À NIVEAU DU TROUSSEAU ET DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT. ELLE SUIT UN DOUBLE OBJECTIF : FAVORISER L'INSERTION DES JEUNES DE MILIEUX DÉFAVORISÉS ET DÉVELOPPER DES LIENS ENTRE LES ARMÉES ET LA JEUNESSE.	0,6
RÉDUCTION DES FRAIS DE SÉJOUR EN MAISON D'ENFANTS FAVORISANT UN ACCUEIL AVEC RESPONSABILITÉ ÉDUCATIVE (FARE) CETTE PRESTATION CONSISTE À PRENDRE EN CHARGE PARTIELLEMENT LES FRAIS DE SÉJOUR EN MAISON D'ENFANTS. CES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLENENT DES ENFANTS, POUR UNE DURÉE VARIABLE, EN CAS DE NÉCESSITÉ D'ÉLOIGNEMENT TEMPORAIRE DU MILIEU FAMILIAL.	0,2
SOUS-TOTAL SECOURS ET AIDES	27,1
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX	
FONCTIONNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL POUR JEUNES ENFANTS L'IGESA GÈRE 47 ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS POUR UNE CAPACITÉ DE 1 585 PLACES. ILS ONT PERMIS, TOUT AU LONG DE L'ANNÉE D'ACCUEILLIR 3 138 ENFANTS DE RESSORTISSANTS.	16,7
FINANCEMENT DE MAISONS D'ENFANTS FARE LE BUDGET DE L'ACTION SOCIALE PARTICIPE AU FINANCEMENT DE DEUX MAISONS D'ENFANTS FARE. L'UNE EST SITUÉE À LA ROCHE-GUYON (95) ET L'AUTRE À SATHONAY (69).	3,8
AUTRES 4 CENTRES SOCIAUX, UN CENTRE MÉDICAL, LE LYCÉE PROFESSIONNEL DE LA COLETTE (TOULON) ET LA BIBLIOTHÈQUE BALARD ONT ÉTÉ SUBVENTIONNÉS EN 2020.	0,7
SOUS-TOTAL ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX	21,2
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : GARDE D'ENFANTS	
RÉSERVATION DE BERCEAUX HORS STRUCTURES DU MINISTÈRE EN 2020, 962 BERCEAUX ONT ÉTÉ RÉSERVÉS DANS DES STRUCTURES D'ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS AUTRES QUE CELLES DU MINISTÈRE, AFIN DE DIVERSIFIER ET D'AUGMENTER LA CAPACITÉ D'ACCUEIL.	7,7
AIDE AUX ASSISTANTS MATERNELS EXERÇANT LEUR PROFESSION AU PROFIT D'ENFANTS DE RESSORTISSANTS (ASMAT) PRESTATION VISANT À INCITER LES ASSISTANTS MATERNELS À EXERCER LEUR MÉTIER AU PROFIT D'ENFANTS DE RESSORTISSANTS. 6 136 CONVENTIONS ONT ÉTÉ SIGNÉES EN 2020.	1,9
PLATEFORME DIGITALE PETITE ENFANCE PROJET DE CRÉATION D'UNE PLATEFORME WEB DÉDIÉE AUX SOLUTIONS DE GARDE DE JEUNES ENFANTS. LA PHASE DE MISE EN ŒUVRE EST CONFÉE À L'IGESA.	0,5
SOUS-TOTAL GARDE D'ENFANTS	10,1
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : PRÊTS	
PRÊTS PERSONNELS DESTINÉS À APPORTER UN SOUTIEN FINANCIER PONCTUEL, CES PRÊTS SANS INTÉRÊT SONT ATTRIBUÉS AU PERSONNEL MILITAIRE ET CIVIL EN ACTIVITÉ, SANS JUSTIFICATION DE LEUR UTILISATION. LEUR MONTANT MAXIMAL EST DE 1 500 € ET LA DURÉE DE REMBOURSEMENT EST CHOISIE PAR L'EMPRUNTEUR SANS POUVOIR EXCÉDER 24 MENSUALITÉS. EN 2020, 1 242 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS, POUR UN MONTANT MOYEN DE 1 072 €.	1,3
PRÊTS SOCIAUX ILS SONT ATTRIBUÉS AUX RESSORTISSANTS DU MINISTÈRE DES ARMÉES QUI DOIVENT FAIRE FACE À DES SITUATIONS URGENTES ET EXCEPTIONNELLES. ILS SONT CONSENTIS APRÈS ÉVALUATION DE LA SITUATION DES AGENTS PAR UN ASS. EN 2020, 224 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS, POUR UN MONTANT MOYEN DE 5068 €.	1,1

...

* Hors crédits d'infrastructure.

TYPE DE PRESTATIONS*	Coût (M€)
SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE : PRÊTS (SUITE)	
PRÊTS MOBILITÉ LE PRÊT À LA MOBILITÉ EST UN PRÊT SANS INTÉRÊT DESTINÉ À ACCOMPAGNER UN CHANGEMENT DE SITUATION PERSONNELLE ET FAMILIALE LIÉ À UNE MUTATION D'UN RESSORTISSANT, MILITAIRE OU CIVIL (AFFECTATION À LA SUITE D'UN RECRUTEMENT PAR LE MINISTÈRE, MUTATION). IL A VOCATION À FINANCER TOUT OU PARTIE DES FRAIS ENGAGÉS, AU TITRE D'UN DÉPÔT DE GARANTIE (CAUTION), DES FRAIS D'AGENCE OU DES FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT. SON MONTANT MAXIMAL EST DE 1 800 € POUR UNE INSTALLATION HORS ÎLE-DE-FRANCE (REMBOURSABLE EN UN MAXIMUM DE 18 MENSUALITÉS) ET DE 2 400 € POUR UNE INSTALLATION EN RÉGION ÎLE-DE-FRANCE (REMBOURSABLE EN 24 MENSUALITÉS MAXIMUM). EN 2020, 15 PRÊTS ONT ÉTÉ ACCORDÉS, POUR UN MONTANT MOYEN DE 1 853 €.	0,0**
SOUS-TOTAL PRÊTS	2,4
TOTAL SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE	60,8

Source : DRHMD/SCN-ASA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2020, 2,4 M€ ont été versés au titre de l'ensemble des prêts effectués par le ministère.

* Hors crédits d'infrastructure.

** Coût réel : 27 000 €, soit 0,027 M€.

En 2019, le montant des prestations de soutien à la vie personnelle était de 59,9 M€.

10.1.4.3 — Les aides aux vacances et aux loisirs

En 2020, l'IGESA gère 31 établissements familiaux de vacances pour le compte du ministère des armées.

Répartition des aides aux vacances et aux loisirs, par type d'établissement

	TYPE D'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS	NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	NOMBRE DE JOURNÉES
	ÉTABLISSEMENTS GÉRÉS PAR L'IGESA	CAMPINGS	3	952
ÉTABLISSEMENTS SANS RESTAURATION		14	15 828	123 940
ÉTABLISSEMENTS AVEC RESTAURATION		14	25 009	213 823
SOUS-TOTAL		31	41 789	348 074
ÉTABLISSEMENTS EXTÉRIEURS À L'IGESA*		NC	4 706	63 323
TOTAL			46 495	411 397

Source : IGESA.

Champ : ensemble du personnel militaire et civil bénéficiaire.

Lecture : en 2020, 3 campings destinés aux ressortissants du ministère et à leur famille ont accueilli 952 personnes pour un total de 10 311 journées.

* Places réservées par l'IGESA par convention avec des organismes extérieurs.

NC = non communiqué

En 2019, 67 240 personnes avaient été accueillies pour un total de 533 380 journées.

Fréquentation des centres de vacances pour les jeunes, par type de centre ou type de séjour

NATURE DES CENTRES OU TYPE DE SÉJOUR	NOMBRE DE CENTRES OUVERTS	NOMBRE D'ENFANTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE JOURNÉES
COLONIES DE VACANCES EN MÉTROPOLE	14	1 107	8 240
COLONIES DE VACANCES OUTRE-MER	2	200	2 177
CENTRES DE PRÉADOLESCENTS	12	410	3 108
CAMPS D'ADOLESCENTS	7	155	1 226
CENTRES DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT	3	NC	6 928
CENTRES DE PROXIMITÉ	10	1 867	13 069
SÉJOURS LINGUISTIQUES	8	47	336
TOTAL	56*	NC	35 084

Source : IGESA.

Champ : ensemble des enfants des ressortissants.

Lecture : en 2020, 14 centres de vacances en métropole ont accueilli 1 107 enfants pour un total de 8 240 journées.

* Dont 47 centres IGESA.

NC = non communiqué

En 2019, 130 centres de vacances étaient ouverts, sur 107 404 journées.

Une participation financière peut également être accordée pour des séjours dans des organismes extérieurs au ministère des armées. En 2020, ceux-ci ont représenté 19 011 journées en centres de vacances et 141 103 journées d'accueil de loisirs sans hébergement (ALSH), conventionnés ou non.

Effectifs
ministérielsFlux de
personnelCaractéristiques
du personnelParcours
professionnelsDépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travailConcertation et
dialogue social

Politique sociale

Réserve

10.2 — L'AIDE AU LOGEMENT

10.2.1 — La politique du logement familial

La politique d'aide au logement du ministère des armées poursuit un double objectif :

- compenser la mobilité exigée des militaires ;
- répondre à une préoccupation sociale du ministère au profit des ressortissants aux revenus modestes.

Pour le personnel soumis à une forte mobilité géographique, elle vise, d'une part, à lui permettre de se loger, en lui épargnant des démarches longues et souvent onéreuses, et à lui proposer, d'autre part, des solutions attractives, principalement dans les zones où le logement est rare ou les loyers élevés.

Cette politique a été conçue comme une aide, accordée en priorité mais non exclusivement, au personnel chargé de famille. Elle ne peut être considérée comme un droit, hormis dans les cas où elle sert de contrepartie à une obligation de logement (logements concédés par nécessité absolue de service et convention précaire avec astreinte).

Les conditions d'éligibilité au logement familial sont déterminées par l'instruction ministérielle n° 1134 du 22 novembre 2012 sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère des armées en métropole. Cette instruction s'appuie, notamment, sur des critères statutaires et familiaux.

Le taux de réalisation, mesurant la satisfaction des demandes de logements (toutes catégories de bénéficiaires confondues), est de 57 % au niveau national pour l'année 2020 (contre 54 % en 2019). Plus précisément, il atteint 57 % pour le personnel militaire (contre 53,5 % en 2019) et 64 % pour le personnel, militaire ou civil, à faible revenu (contre 60 % en 2019). Le taux de réalisation des demandes varie en fonction de la région et de la situation du parc locatif local. À titre d'exemple, concernant les zones de tension locative et pour le personnel militaire, ce taux est de 71 % en Île-de-France (contre 66,5 % en 2019) et de 63 % sur la base de défense de Toulon (contre 60,9 % en 2019).

10.2.2 — Les aides à la personne et à la pierre

En 2020, le ministère a consacré 598,1 M€ à la mise en œuvre de sa politique d'aide au logement ⁽²⁾.

Celle-ci s'appuie à la fois sur :

- des aides à la personne, qui comprennent l'indemnité pour charges militaires (ICM), la majoration de l'ICM (MICM), les compléments et suppléments d'ICM (COMICM et SUPICM) et ne concernent que le personnel militaire. L'ICM consacrée spécifiquement au logement est estimée à 338,7 M€ ⁽³⁾ en 2020, les aides individuelles pour faciliter l'accès au logement, correspondant à la MICM, s'élèvent à 78,9 M€.

En dehors de la politique de logement ministérielle, des aides à la personne spécifiques à la mobilité peuvent compléter l'ICM. En 2020, le montant des compléments et suppléments d'ICM s'élève à 32,7 M€.

- des aides à la pierre (aides collectives visant notamment à assurer, adapter et entretenir le parc de logements à disposition des ressortissants du ministère des armées), s'élèvent en 2020 à 147,8 M€.

(2) La méthode de calcul et le périmètre pris en compte des dépenses de politique d'aide au logement ont évolué par rapport aux années précédentes.

(3) Estimation de la part « logement » du taux d'ICM non logé gratuitement pour l'année 2020 (source DAF).

10.2.2.1 — Les aides à la personne

L'ICM a pour but de compenser les sujétions et frais liés à la condition de militaire. Le personnel non logé gratuitement par l'administration perçoit une ICM qui intègre une part dédiée au logement, dont le montant varie en fonction de sa situation familiale. En 2020, la part « logement » de l'ICM est estimée à 338,7 M€.

Outre les prestations habituellement versées par les caisses d'allocations familiales (aide personnalisée au logement et aide au logement, par exemple) et afin de compenser les contraintes liées à la mobilité (en particulier le coût du loyer), les militaires locataires peuvent percevoir une aide financière sous la forme d'une majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM). Le montant de la MICM décroît après 6 ans d'ancienneté dans l'affectation et son versement cesse à compter du premier jour de la dixième année.

Pour bénéficier de la MICM, les militaires ayant fait l'objet d'une mutation avec changement de résidence, doivent remplir plusieurs conditions :

- être mariés ou pacsés depuis au moins 2 ans ou avoir au moins un enfant à charge ;
- percevoir l'indemnité pour charges militaires (ICM) ;
- ne pas avoir refusé un logement attribué par le ministère qui correspond à leur situation de famille ;
- être obligés de louer un logement dont le loyer principal, charges exclues, est supérieur à un loyer plancher fixé par arrêté.

Les crédits consacrés aux aides à la personne liées à la mobilité relèvent du titre 2.

La MICM s'élève en 2020 à 78,9 M€.

10.2.2.2 — Les aides à la pierre

L'adaptation du parc de logements aux besoins des ressortissants du ministère des armées s'effectue par :

- la réservation de logements (le plus souvent, en contrepartie de participations financières auprès d'opérateurs immobiliers) ;
- l'élaboration de programmes de réhabilitation ou de construction de logements ;
- le déclassement ou l'aliénation des logements domaniaux devenus inutiles.

La définition de priorités géographiques, tenant compte de la nouvelle organisation territoriale des armées, doit permettre une évolution du parc de logements en privilégiant les secteurs où le marché locatif est tendu.

En 2020, 106 logements neufs ont été livrés, dont 46 en Île-de-France, auxquels s'ajoutent 20 logements mis à disposition sur les communes de Sèvres et de Versailles grâce aux investissements consentis par le fonds de prévoyance à la fin de l'année 2020.

Un effort particulier consacré au logement outre-mer a permis la construction et ou la rénovation de logements domaniaux.

En 2020, 875 logements ont été commandés dont 186 logements neufs et 689 logements renouvelés (dont 375 en Île-de-France et 199 sur l'arc méditerranéen).

Les crédits consacrés à l'aide à la pierre, relevant du titre 3 (paiement des loyers et paiement des garanties d'occupation) et du titre 5 (constitution du parc et travaux sur les logements domaniaux) sont détaillés dans le tableau qui suit.

Répartition des aides à la pierre par type de dépenses

En M€

AIDES À LA PIERRE : ACTIONS COLLECTIVES	AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT	CRÉDITS DE PAIEMENT
TITRE 3 (M€)	75,0	67,8
LOYERS DES LOGEMENTS PRIS À BAIL OUTRE-MER	42,4	40,0
LOYERS DES LOGEMENTS MÉTROPOLE	16,8	13,6
ENTRETIEN LOGEMENTS DU DOMAINE PUBLIC	14,0	12,4
GARANTIES D'OCCUPATION	1,8	1,8
TITRE 5 (M€)	82,0	80,0
ÉVOLUTION DU PARC (LIVRAISON NOUVEAUX LOGEMENTS)	8,0	2,0
MAINTIEN DU PARC (RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS DE RÉSERVATION)	15,1	17,4
MAINTIEN EN CONDITION DE LOGEMENTS DOMANIAUX	49,2	47,0
CONSTRUCTION DE LOGEMENTS DOMANIAUX*	9,7	13,6
TOTAL DES ACTIONS COLLECTIVES	157,0	147,8

Source : DPMA/L.

Champ : ensemble des crédits octroyés à l'aide à la pierre sous forme d'actions collectives.

Lecture : en 2020, 42,4 M€ d'autorisations d'engagement ont été consacrés aux loyers des logements pris à bail en outre-mer.

* Les crédits hors programme 212 ne sont pas pris en compte.

En 2019, le total des actions collectives représentait 140,0 M€ en autorisations d'engagement et 127,1 M€ en crédits de paiement.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Répartition des logements, par type de logement et par région (parc utile)

		LOGEMENTS RÉSERVÉS	LOGEMENTS PRIS À BAIL	LOGEMENTS DOMANIAUX	TOTAL
MÉTROPOLÉ	ÎLE-DE-FRANCE	8 477	131	2 056	10 664
	BORDEAUX	1 908	75	836	2 819
	LYON	3 788	95	1 060	4 943
	METZ	1 486	126	2 192	3 804
	RENNES	1 893	200	1 457	3 550
	TOULON	3 264	32	338	3 634
	S/TOTAL	20 816	659	7 939	29 414
OUTRE-MER ET ÉTRANGER	OUTRE-MER	-	2 297	1 871	4 168
	ÉTRANGER	-	304	888	1 192
	S/TOTAL		2 601	2 759	5 360
TOTAL		20 816	3 260	10 698	34 774

Source : DPMA/L.

Champ : ensemble des logements réservés, des logements pris à bail et des logements domaniaux en métropole, en outre-mer et à l'étranger.

Lecture : en 2020, 8 477 logements réservés se trouvent en Île-de-France.

En 2019, 21 329 logements réservés, 3 302 logements pris à bail et 10 700 logements domaniaux étaient recensés, pour un total de 35 331.

Le plan hébergement

La loi de programmation militaire (LPM) 2019-2025 établit un plan d'actions en faveur de l'amélioration des conditions d'hébergement en enceinte militaire, qui prévoit plus d'un milliard d'euros d'engagements de travaux sur la période. À horizon 2025, 18 000 places d'hébergements existantes seront rénovées et 7 600 nouvelles places d'hébergements seront construites.

54 % du programme est dédié à l'hébergement des militaires du rang des trois armées (soit 674 M€), 29 % à l'hébergement des cadres célibataires (359 M€), 12 % à des hébergements d'accueil temporaire (151 M€) et 5 % à des hébergements divers, principalement pour les lycées militaires et des écoles de formation (60 M€).

Toutes les bases de défense, en métropole, en outre-mer et à l'étranger, seront concernées par ce plan, qui continuera de s'accélérer en 2021 et 2022. Les deux-tiers du plan seront ainsi engagés fin 2022. Cette accélération permettra de doubler les livraisons en 2022 (4 000 places au lieu de 2 000 en 2020 et 2021), puis de les tripler à partir de 2023.

En 2020, 49 opérations ont été engagées pour un montant de 186,2 M€. Elles correspondent, en particulier, à la rénovation ou la construction de :

- 12 bâtiments pour cadres célibataires à Orléans (2 bâtiments), Lons (2 bâtiments), Saint-Maixent, Anglet, La Teste de Buch, Djibouti, Carcassonne, Haspelschiedt, Le Port et Bourail ;
- 26 bâtiments pour militaires du rang à Orléans (2 bâtiments), Toulouse (2 bâtiments), Saint-Mandrier, Chalon sur Saône, Évreux, Varcès, Muret, Gap, Lorient, Hyères, Saint-Dizier, Castelnaudary, Haspelschiedt, Mourmelon, Monthéry, Mont-Dore (2 bâtiments), Valdahon, Angoulême, Martignas (2 bâtiments), Istres, Païta, Abidjan ;
- 5 bâtiments stagiaires à La Flèche (2 bâtiments), Mont-Louis, Autun, Lanvéoc.

Cette même année, ont également été livrés :

- 5 bâtiments pour cadres célibataires (2 000 places) dans les communes d'Arcueil, Creil, Saint-Germain-en-Laye, Maisons-Laffitte et Djibouti ;
- 4 bâtiments pour militaires du rang à Castelnaudary, Fontevraud, Lanvéoc et Djibouti ;
- 4 bâtiments stagiaires à La Flèche, Bourges, Autun et Angers.



© Romain Pichet / armée de Terre / Défense

Chapitre 11

LA RÉSERVE

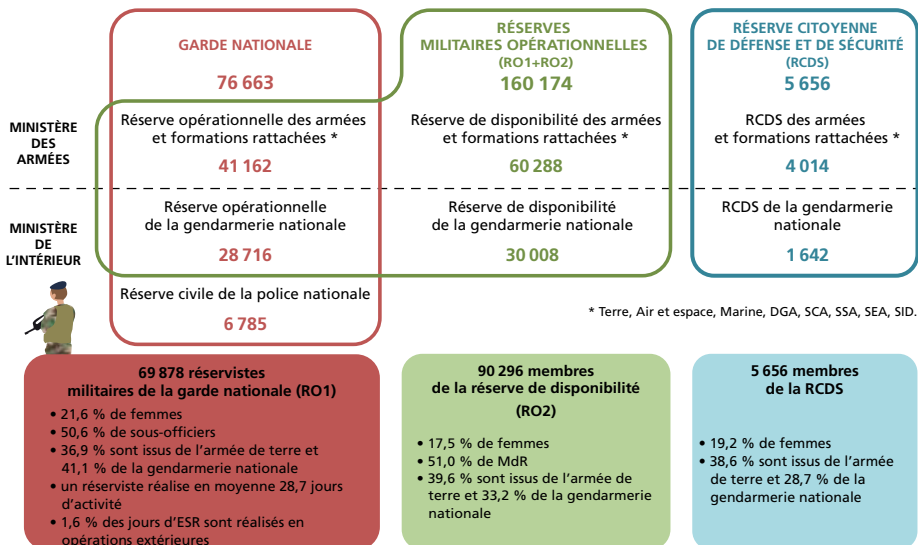
La réserve représente, à la fois, un complément indispensable à l'activité opérationnelle des unités et un instrument privilégié d'échange et de dialogue entre la Nation et sa défense.

La réserve du ministère des armées comprend différents niveaux :

- la réserve opérationnelle de premier niveau (RO1), composante militaire de la garde nationale, constituée de personnes ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR) ;
- la réserve opérationnelle de deuxième niveau (RO2), réserve de disponibilité, constituée d'anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité durant cinq ans à compter de la fin de leur lien au service ;
- la réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS), qui rassemble tous les citoyens agréés par l'autorité militaire souhaitant agir bénévolement au profit de la défense.

La garde nationale – La réserve de disponibilité – La réserve citoyenne de défense et de sécurité

La garde nationale et les réserves



* Dans ce chapitre, la gendarmerie nationale est considérée dans son ensemble et non pas au travers de la seule part des gendarmes sous PMEAs du ministère des armées.

11.1 – LA GARDE NATIONALE

11.1.1 – Le principe

Créée par le décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016 modifié, la garde nationale regroupe l'ensemble des volontaires des réserves opérationnelles des armées, directions et services, de la gendarmerie nationale et de la police nationale.

Elle comprend des femmes et des hommes qui souscrivent un contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR), de un à cinq ans renouvelables, ou un contrat d'engagement dans la réserve civile de la police nationale, d'une durée d'un an renouvelable tacitement dans la limite de cinq ans.

Ils reçoivent une formation et un entraînement spécifiques pour contribuer aux missions de leur ministère de rattachement. La préparation et l'emploi des forces relèvent des prérogatives de chacune des chaînes opérationnelles concernées.

« La garde nationale concourt, le cas échéant par la force des armes, à la défense de la patrie et à la sécurité de la population et du territoire » ⁽¹⁾. À ce titre, elle répond à trois objectifs :

- accroître la participation des réserves au renforcement de la sécurité des Français ;
- apporter une réponse concrète au désir d'engagement de la jeunesse ;
- favoriser la cohésion nationale et développer l'esprit de résilience face aux menaces actuelles.

11.1.2 – La gouvernance de la garde nationale et du Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM)

Le comité directeur de la garde nationale, coprésidé par les ministres en charge des armées et de l'intérieur, contribue à la définition des politiques conduites au titre de la garde nationale en matière de recrutement, d'attractivité, de développement de partenariats et de communication. Il est assisté par :

- le conseil consultatif de la garde nationale, chargé d'émettre des avis et des recommandations sur les politiques conduites au titre de la garde nationale, à l'exclusion de l'emploi et de la préparation opérationnelle ;
- le secrétariat général de la garde nationale (SGGN), chargé de proposer les décisions relevant de la compétence du comité directeur et de suivre la mise en œuvre des décisions prises.

Les secrétariats généraux de la garde nationale et du Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM) ont été mutualisés. Le CSRM intervient, à titre consultatif, sur les questions relatives à la réserve militaire. Il émet ainsi des avis et des recommandations, non soumis aux principes d'obligation et de conformité. Il assure également la cohérence des politiques en matière de RCDS, lesquelles ne relèvent pas de la compétence de la garde nationale.

(1) Cf. Décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016 modifié relatif à la garde nationale.

11.1.3 – Le partenariat avec les employeurs

Un partenariat se matérialise par l'engagement pris par un employeur auprès du ministère des armées pour soutenir la garde nationale et se concrétise par la signature d'une convention de soutien à la politique de la réserve opérationnelle.

Le code de la défense (partie 4, livre II) formalise le partenariat entre le ministère des armées et les employeurs et permet d'apporter certaines contreparties à ces derniers. Les employeurs qui acceptent de mettre en œuvre des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi signent une convention avec le ministère dont les objectifs sont de :

- faciliter la disponibilité et la réactivité des personnels ayant souscrit un ESR ;
- maintenir tout ou partie de la rémunération des réservistes pendant leur activité militaire ;
- resserrer les liens entre l'employeur et les forces armées par l'intermédiaire de ses réservistes et du référent défense désigné dans la structure, interlocuteur direct du SSGN ;
- mettre en place le socle d'un partenariat durable permettant de développer d'autres domaines ou formes de coopération.

En contrepartie, l'employeur peut bénéficier de plusieurs avantages, dont :

- l'attribution de la qualité de « partenaire de la défense nationale » ;
- l'assimilation de certaines périodes de réserve à la formation professionnelle continue et la récupération des coûts salariaux correspondants ;
- l'inscription à des formations et stages proposés par le ministère des armées ;
- la connexion au réseau des partenaires ;
- le développement d'autres domaines et formes de coopération avec le ministère des armées.

En 2020, 95 partenariats ont été signés, portant le nombre total de « partenaires de la défense nationale », au titre de la réserve opérationnelle, à 839.

Afin d'encourager les entreprises à soutenir la politique de la réserve opérationnelle et à faciliter l'engagement de leurs employés au sein de la garde nationale, des mesures d'incitation ont été créées en sus de la politique de partenariat.

Ainsi, la mise à disposition par une entreprise de salariés réservistes, pendant les heures de travail au profit de la réserve opérationnelle, ouvre droit à une réduction de l'impôt sur les sociétés dans le cadre du dispositif de mécénat en cas de maintien de tout ou partie du salaire lors des périodes de réserve ⁽²⁾.

Depuis le mois d'août 2017, les sociétés de plus de 500 salariés facilitant l'engagement dans la réserve de leur personnel peuvent faire valoir leur soutien à la garde nationale, devant les agences de notation, au titre de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ⁽³⁾.

(2) Articles 238 bis et 244 quater N du code général des impôts.

(3) Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises.

11.1.4 — L'accès à la garde nationale

11.1.4.1 — Les conditions d'accès

La garde nationale est accessible à tout candidat, femme ou homme, avec ou sans passé militaire, qui remplit les conditions suivantes :

- être de nationalité française ou ancien militaire engagé à titre d'étranger volontaire pour servir comme réserviste dans la légion étrangère ;
- être âgé d'au moins 17 ans et reconnu médicalement apte ;
- avoir rempli ses obligations au regard du service national (recensement, Journée défense et citoyenneté) ;
- ne pas avoir été condamné à la perte de ses droits civiques, à l'interdiction d'exercer un emploi public, à une peine criminelle, à la destitution ou à la perte de grade ;
- ne pas dépasser la limite d'âge ⁽⁴⁾.

11.1.4.2 — L'attractivité de la garde nationale

Afin d'encourager l'engagement de la jeunesse au sein de la garde nationale, de fidéliser les réservistes et d'inciter les employeurs à faciliter l'engagement de leur personnel, des mesures d'attractivité ont été mises en place dès la création de la garde nationale. Les jeunes de moins de 30 ans représentent 32 % des effectifs des réservistes.

Le décret n° 2017-328 du 14 mars 2017 témoigne des efforts réalisés en matière d'attractivité financière. Deux mesures concernent spécifiquement les jeunes de moins de 25 ans, cœur de cible de la garde nationale (participation de l'État au financement du permis de conduire B et allocation d'études spécifique). Une troisième, la prime de fidélité, s'adresse à tous les réservistes, quel que soit leur âge. Toutes ces mesures sont soumises à conditions. Leur rénovation est en cours pour qu'elles correspondent davantage aux attentes des jeunes réservistes.

Le décret n° 2017-606 du 21 avril 2017 relatif aux conditions d'exercice des activités privées de sécurité facilite, en outre, l'attribution par équivalence du certificat de qualification professionnelle « sécurité » pour les réservistes.

Le dispositif de reconnaissance de l'engagement dans la vie associative, sociale ou professionnelle, permet également aux étudiants réservistes de bénéficier de modalités de validation des compétences acquises dans la réserve opérationnelle au titre de leur cursus et d'aménagement dans leurs études ⁽⁵⁾.

Par ailleurs, le SGGN travaille au développement de mesures dans d'autres domaines. À titre d'exemple, les réservistes militaires peuvent depuis 2019, comme leurs camarades d'active, accéder gratuitement à l'ensemble des musées relevant du ministère des armées.

(4) Les forces armées recrutent des jeunes de 17 à 40 ans. La DGA, le SCA et le SEA recrutent à des limites d'âge supérieures car ils recherchent des personnes bénéficiant d'expériences professionnelles ou d'un niveau d'expertise particulier. La limite d'âge est alors fixée à 50 ans pour les militaires du rang. Pour les sous-officiers et les officiers, elle est égale à celle des militaires d'active augmentée de 5 ans. Les limites d'âge des réservistes spécialistes et des réservistes de certains corps du SSA (praticiens de santé) sont augmentées de 5 à 10 ans au-delà de celles des cadres d'active, dans la limite de 72 ans (article L.4221-2 du code de la défense).

(5) Décret n° 2017-962 du 10 mai 2017 relatif à la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans la vie associative, sociale ou professionnelle.

11.1.4.3 — La compatibilité des activités dans la réserve avec l'emploi du salarié

Les droits du réserviste, comme ceux de l'employeur, sont garantis par la loi. Les activités réalisées au titre de la garde nationale ne peuvent porter préjudice à la vie professionnelle et sociale du réserviste. Le contrat de travail du salarié exerçant une activité au sein de la garde nationale pendant son temps de travail est suspendu durant cette période. Aucun licenciement ou déclassement professionnel, aucune sanction disciplinaire, ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un réserviste en raison d'absences liées à un engagement à servir dans la réserve.

Le réserviste reçoit une affectation dans les états-majors, unités ou services, conformément au plan d'emploi arrêté par les états-majors et directions concernés, en fonction de ses compétences militaires et/ou civiles.

Il bénéficie d'une autorisation d'absence de plein droit sur son temps de travail afin d'accomplir ses activités militaires, lorsque ces dernières n'excèdent pas huit jours cumulés par année civile s'il est salarié du secteur privé, et cinq jours s'il est agent public. Il peut également accomplir ses activités de réserve pendant son temps libre (week-end, congés annuels, RTT, etc.).

Lorsque les activités accomplies pendant le temps de travail dépassent ces seuils, le salarié doit obtenir l'accord de son employeur. Si ce dernier oppose un refus, cette décision doit être motivée et notifiée à l'intéressé ainsi qu'à l'autorité militaire dans les quinze jours qui suivent la réception de la demande.

Par exception, dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'employeur peut décider de limiter le temps de cette autorisation d'absence à cinq jours, afin de conserver le bon fonctionnement de l'entreprise. Le cas échéant, l'émission d'un document formel, porté à la connaissance de l'ensemble des salariés, sera privilégiée.

Le SGGN travaille, par ailleurs, à l'amélioration de l'employabilité des réservistes en concluant, avec les employeurs, des conventions dans lesquelles ils s'accordent sur des conditions de disponibilité plus favorables que celles fixées par la législation.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

11.1.5 — La composante militaire de la garde nationale

11.1.5.1 — Les effectifs

Répartition des réservistes militaires sous ESR, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	4870	6635	14259	25764	36,9
FEMMES	413	902	3428	4743	
HOMMES	4457	5733	10831	21021	
MARINE	1668	2773	936	5377	7,7
FEMMES	284	342	432	1058	
HOMMES	1384	2431	504	4319	
AIR ET ESPACE	1410	2328	1589	5327	7,6
FEMMES	149	444	630	1223	
HOMMES	1261	1884	959	4104	
GENDARMERIE*	1875	21423	5418	28716	41,1
FEMMES	129	4077	1856	6062	
HOMMES	1746	17346	3562	22654	
SSA	1842	2095	15	3952	5,7
FEMMES	586	1308	8	1902	
HOMMES	1256	787	7	2050	
SEA	45	69	84	198	0,3
FEMMES	4	4	16	24	
HOMMES	41	65	68	174	
DGA	63	0	0	63	0,1
FEMMES	10	0	0	10	
HOMMES	53	0	0	53	
SCA**	462	0	0	462	0,6
FEMMES	98	0	0	98	
HOMMES	364	0	0	364	
SID	19	0	0	19	0,0
FEMMES	1	0	0	1	
HOMMES	18	0	0	18	
TOTAL	12254	35323	22301	69878	100,0
FEMMES	1674	7077	6370	15121	21,6
HOMMES	10580	28246	15931	54757	78,4
%	17,5	50,6	31,9	100,0	

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

Champ : ensemble des réservistes militaires de la garde nationale sous ESR en décembre 2020.

Lecture : en décembre 2020, l'armée de terre compte 4870 officiers réservistes sous ESR, dont 413 femmes et 4457 hommes.

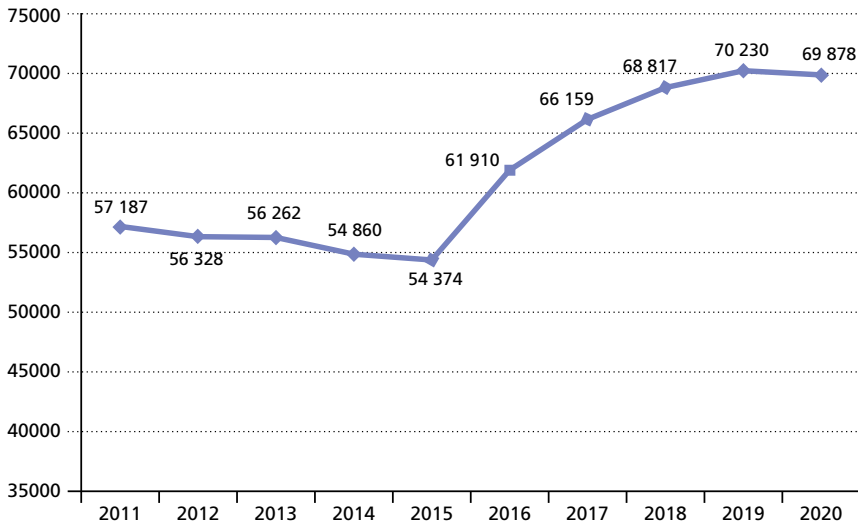
* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

** Aumôniers et commissaires.

En 2019, la garde nationale comptait 70 230 réservistes militaires sous ESR, dont 14 978 femmes et 55 252 hommes.

Évolution des effectifs de réservistes militaires sous ESR sur 10 ans

En effectifs physiques

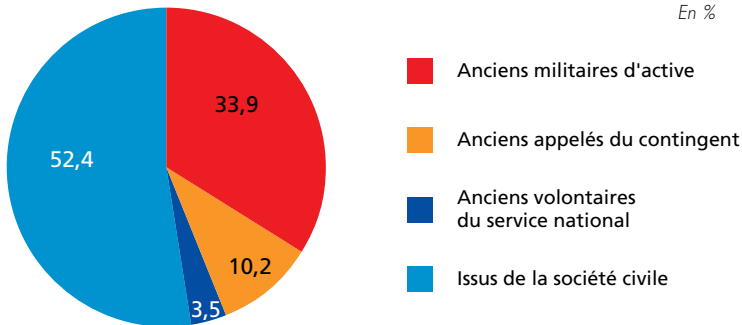


Source : secrétariat général de la garde nationale et du CSRM.

Champ : ensemble des réservistes militaires de la garde nationale sous ESR entre 2011 et 2020.

Répartition des réservistes militaires sous ESR, par origine

En %



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

Champ : ensemble des réservistes militaires de la garde nationale sous ESR en décembre 2020.

Les origines professionnelles des réservistes servant sous ESR sont variées. La part de chacune de ces origines reste stable d'une année sur l'autre. Ainsi, en 2019, 51,0 % des réservistes militaires étaient issus de la société civile, 35,6 % étaient d'anciens militaires d'active, 10,0 % étaient d'anciens appelés du contingent et 3,4 % étaient d'anciens volontaires du service national.

Effectifs
ministériels

Flux de
personnel

Caractéristiques
du personnel

Parcours
professionnels

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Concertation et
dialogue social

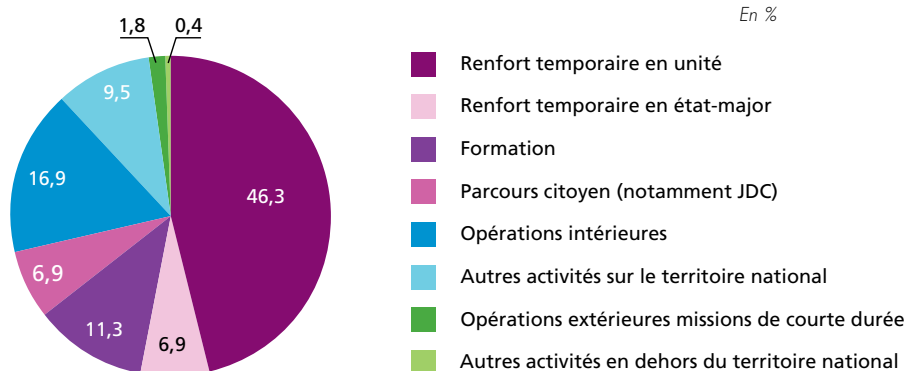
Politique sociale

Réserve

11.1.5.2 — Les types d'activité

En accord avec l'autorité compétente sur le lieu du futur emploi, le réserviste choisit la spécialité et la durée de son engagement dans l'une des armées, directions et services. L'engagement est concrétisé par un contrat d'ESR qui précise notamment l'unité d'affectation et la durée de l'engagement souscrit.

Répartition des réservistes militaires sous ESR, par type d'activité



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

Champ : ensemble des réservistes militaires de la garde nationale sous ESR en décembre 2020.

En 2019, 43,7 % des activités réalisées par les réservistes étaient du renfort temporaire en unité, 9,0 % correspondaient à du renfort temporaire en état-major, 12,8 % à de la formation, 6,6 % à des activités liées au parcours citoyen, 15,2 % à des opérations intérieures, 10,7 % à d'autres activités sur le territoire national, 1,6 % aux opérations extérieures et missions de courte durée et 0,4 % à d'autres activités en dehors du territoire national.

11.1.5.3 — La durée des activités

La durée annuelle des activités à accomplir au titre de l'ESR est déterminée conjointement par l'autorité militaire d'emploi et par le réserviste. Elle est au maximum de soixante jours par an, mais peut être prolongée jusqu'à cent cinquante, notamment pour répondre aux besoins des forces armées et des formations rattachées, voire deux cent dix jours pour les emplois présentant un intérêt de portée nationale ou internationale.

Les réservistes opérationnels effectuent des périodes d'activité selon un programme prévisionnel établi en concertation avec l'autorité militaire. L'activité annuelle peut être fractionnée en fonction des besoins et de la disponibilité de chaque réserviste.

11.1.5.4 — Les jours d'activité sur l'année 2020

Les volontaires servant sous contrat d'ESR ont accompli en moyenne 28,7 jours d'activité. Le nombre total de jours d'activité des réservistes, qui s'élève à 2007513, diminue notamment du fait de la crise sanitaire. La réserve, au même titre que l'active, a vu une partie de son activité annulée afin de respecter les restrictions de circulation imposées par l'épidémie de la Covid-19.

En revanche, la mobilisation des réservistes du service de santé des armées a été massive (entre 120 et 150 réservistes en moyenne chaque jour), principalement au profit des hôpitaux interarmées (HIA). Puisant d'abord dans leur vivier de réservistes habituellement affectés (médecins anesthésistes-réanimateurs, personnel paramédical), les HIA ont rapidement recruté des professionnels de santé sous contrat d'ESR.

Par ailleurs, le nombre de réservistes employés en opération a augmenté de 11 % et un sixième des militaires déployés chaque jour au titre de l'opération Résilience étaient réservistes.

Enfin, la part des jours consacrés par les réservistes aux opérations extérieures est proche de l'année précédente avec 1,6 %.

Répartition des jours d'activité d'ESR, par gestionnaire

	JOURS RÉALISÉS	MOYENNE (JOURS/RÉSERVISTE)
TERRE	853 528	33,1
MARINE	174 272	32,4
AIR ET ESPACE	178 030	33,4
GENDARMERIE*	681 942	23,7
SSA	97 842	24,8
SEA	5 747	29,0
DGA	1 050	16,7
SCA**	14 475	31,3
SID	627	33,0
TOTAL	2 007 513	28,7

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

Champ: ensemble des réservistes militaires de la garde nationale sous ESR en 2020.

Lecture: en décembre 2020, les réservistes de l'armée de terre ont réalisé 853 528 journées d'ESR, soit en moyenne 33,1 jours d'ESR par réserviste.

* Ensemble des gendarmes, y compris hors PME.A.

** Aumôniers et commissaires.

En 2019, 2 104 213 jours d'activité d'ESR ont été réalisés, soit une moyenne de 30,0 jours par réserviste.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

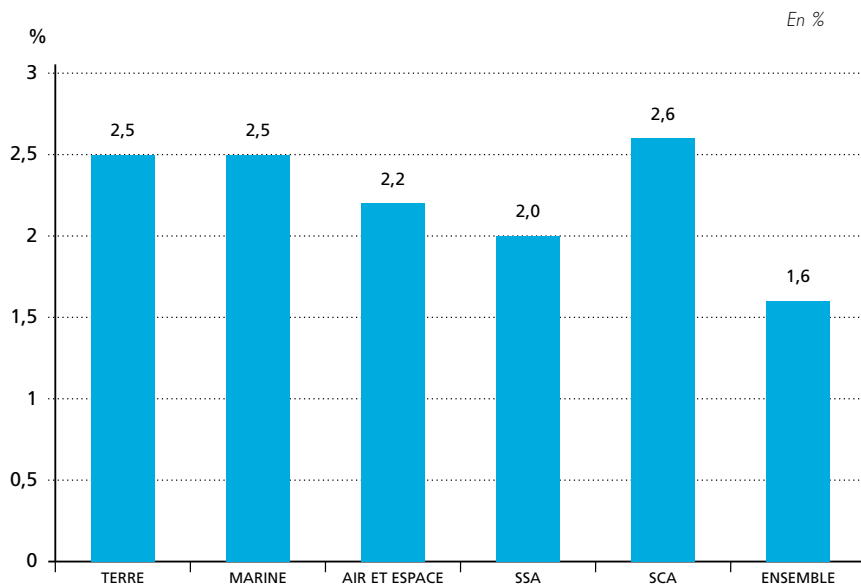
Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

Part des jours d'ESR réalisés en opérations extérieures, par gestionnaire



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

Champ : ensemble des réservistes militaires sous ESR en décembre 2020.

NB : aucun réserviste sous ESR de la gendarmerie nationale, du SEA, de la DGA ou du SID n'est parti en opération extérieure en 2020.

En 2019, la part des jours d'ESR consacrés par les réservistes aux opérations extérieures était de 1,9 %.

11.2 — LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ

11.2.1 — Le principe

La réserve de disponibilité (RO2) est composée de tous les anciens militaires d'active, soumis à une obligation de disponibilité durant les cinq années suivant leur départ des forces armées ⁽⁶⁾.

En cas de menace, l'appel de tout ou partie des réservistes soumis à l'obligation de disponibilité peut être décidé par décret en Conseil des ministres ⁽⁷⁾.

Ce contingent de réservistes peut également être rappelé, au même titre que les volontaires de la garde nationale, pour une durée d'un mois renouvelable, en cas de mise en œuvre du dispositif de réserve de sécurité nationale (RSN) ⁽⁸⁾. À ce jour, la RSN n'a jamais été engagée.

L'article L.4211-5 du code de la défense précise que les réservistes ont la qualité de militaire quand ils exercent une activité pour laquelle ils sont convoqués en vertu de leur ESR ou au titre de la disponibilité.

(6) Article L.4231-1 du code de la défense.

(7) Article L.4231-4 du code de la défense.

(8) Article L.2171-1 du code de la défense.

11.2.2 – Les effectifs

Répartition des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	2 186	9 022	24 544	35 752	39,6
FEMMES	249	883	2 611	3 743	
HOMMES	1 937	8 139	21 933	32 009	
MARINE	1 141	6 290	3 082	10 513	11,6
FEMMES	226	698	495	1 419	
HOMMES	915	5 592	2 587	9 094	
AIR ET ESPACE	1 074	6 224	3 493	10 791	12,0
FEMMES	172	1 112	1 112	2 396	
HOMMES	902	5 112	2 381	8 395	
GENDARMERIE	1 480	14 124	14 404	30 008	33,2
FEMMES	114	2 303	4 494	6 911	
HOMMES	1 366	11 821	9 910	23 097	
SSA	649	1 134	228	2 011	2,2
FEMMES	240	770	157	1 167	
HOMMES	409	364	71	844	
SEA	26	93	311	430	0,5
FEMMES	7	6	31	44	
HOMMES	19	87	280	386	
DGA	324	0	0	324	0,4
FEMMES	24	0	0	24	
HOMMES	300	0	0	300	
SCA	372	7	0	379	0,4
FEMMES	109	0	0	109	
HOMMES	263	7	0	270	
SID	88	0	0	88	0,1
FEMMES	11	0	0	11	
HOMMES	77	0	0	77	
TOTAL	7 340	36 894	46 062	90 296	100,0
FEMMES	1 152	5 772	8 900	15 824	17,5
HOMMES	6 188	31 122	37 162	74 472	82,5
%	8,1	40,9	51,0	100,0	

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

Champ : ensemble des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité en décembre 2020.

Lecture : en décembre 2020, 2 186 officiers de l'armée de terre sont soumis à l'obligation de disponibilité pour la réserve, dont 249 femmes et 1 937 hommes.

En 2019, 98 388 anciens militaires étaient soumis à l'obligation de disponibilité, dont 17 605 femmes et 80 783 hommes.

Effectifs ministériels

Flux de personnel

Caractéristiques du personnel

Parcours professionnels

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Concertation et dialogue social

Politique sociale

Réserve

11.2.3 — Les exercices de rappel d'anciens militaires

Les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité relèvent de la compétence de centres de rappel de la réserve de disponibilité. Implantés au sein d'emprises militaires, ces centres assurent le suivi des effectifs dont ils ont la responsabilité, organisent l'accueil, l'incorporation et le soutien des réservistes rappelés, puis les répartissent dans leurs unités d'emploi.

La convocation pour contrôler l'aptitude ne nécessite pas le recours au rappel par décret. L'article L.4231-2 du code de la défense précise ainsi que les anciens militaires peuvent être convoqués pour une durée qui ne peut excéder un total de cinq jours sur une durée de cinq ans.

Les forces armées organisent annuellement des exercices de rappel d'une partie de leur réserve de disponibilité afin d'estimer son potentiel opérationnel, de définir et d'améliorer les processus d'incorporation et d'emploi avec l'appui des directions et services de soutien interarmées (DIRISI, DRSD, SCA, SSA).

11.3 — LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ

11.3.1 — Le principe

Constituée de volontaires agréés par une autorité militaire en raison de leurs compétences, de leur expérience et de leur intérêt pour les questions de défense et de sécurité nationale, la RCDS a pour mission d'entretenir l'esprit de défense et de renforcer le lien armées-Nation.

L'expression « réserve citoyenne de défense et de sécurité » a été consacrée par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, qui en fait la première des réserves thématiques composant la réserve civique.

Ces réservistes sont des volontaires qui agissent en qualité de collaborateurs bénévoles du service public. Ils se voient attribuer un grade à titre honorifique, qui ne leur permet pas d'exercer un commandement. Ils ne portent pas l'uniforme, à l'exception des réservistes citoyens de la marine et de la DGA qui, dans des circonstances particulières fixées par arrêté, peuvent y être autorisés.

La RCDS constitue un relais capital auprès de la société civile et offre un potentiel important de rayonnement au sein de la population. Ces réservistes sont des ambassadeurs, pour les forces armées, parmi la société civile. Ils ont choisi de s'engager différemment des réservistes opérationnels. Ils peuvent être sollicités pour :

- mener des actions de communication, de relations publiques, de recrutement ;
- contribuer au devoir de mémoire ;
- fournir une expertise professionnelle de haut niveau, notamment dans le cadre de la cyberdéfense ;
- participer à des actions de sensibilisation et d'information sur l'intelligence économique et les questions de défense ;
- aider à la reconversion des militaires, ou s'impliquer au profit des jeunes de quartiers sensibles afin de les accompagner dans une démarche de citoyenneté (réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté).

En fonction des besoins des forces armées et des formations rattachées, l'autorité militaire peut faire appel aux volontaires de la RCDS pour les affecter, avec leur accord, dans la réserve opérationnelle. Les intéressés souscrivent alors un ESR.

11.3.2 – Les effectifs

Répartition des volontaires de la réserve citoyenne de défense et de sécurité, par catégorie, par gestionnaire et par sexe

En effectifs physiques

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%	
TERRE	1 972	223	12	2 207	38,6	Flux de personnel
FEMMES	414	33	2	449		Caractéristiques du personnel
HOMMES	1 558	190	10	1 758		
MARINE	458	10	0	468	9,3	Parcours professionnels
FEMMES	67	0	0	67		
HOMMES	391	10	0	401		Dépenses liées au personnel
AIR ET ESPACE	1 043	70	3	1 116	19,5	
FEMMES	241	19	2	262		Formation
HOMMES	802	51	1	854		
GENDARMERIE	1 633	9	0	1 642	28,7	Reconversion
FEMMES	280	2	0	282		
HOMMES	1 353	7	0	1 360		Conditions de travail
SSA	60	4	0	64	1,1	
FEMMES	14	1	0	15		Concentration et dialogue social
HOMMES	46	3	0	49		
SEA	2	0	0	2	0,0	Politique sociale
FEMMES	0	0	0	0		
HOMMES	2	0	0	2		
DGA	83	0	0	83	1,5	
FEMMES	7	0	0	7		
HOMMES	76	0	0	76		
SCA	67	0	0	67	1,2	
FEMMES	3	0	0	3		
HOMMES	64	0	0	64		
SID	7	0	0	7	0,1	
FEMMES	0	0	0	0		
HOMMES	7	0	0	7		
TOTAL	5 325	316	15	5 656	100,0	
FEMMES	1 026	55	4	1 085	19,2	
HOMMES	4 299	261	11	4 571	80,8	
%	94,1	5,6	0,3	100,0		

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

Champ : ensemble des volontaires de la réserve citoyenne de défense et de sécurité en décembre 2020.

Lecture : en décembre 2020, la RCDS compte 1 972 officiers de l'armée de terre, dont 414 femmes et 1 558 hommes.

En 2019, la RCDS comptait 5750 volontaires, dont 1 113 femmes et 4 637 hommes.



© Vincent Folisi / armée de l'Air et de l'Espace

Annexes

ANNEXES DU CHAPITRE 9

Annexe 1 : consultations du CSFM sur les projets de textes

- 104^e session – 24 et 25 juin 2020

Le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) s’est réuni les 24 et 25 juin 2019 pour la 104^e session du Conseil. La ministre des armées a présidé la séance plénière organisée sur le site de Balard en assurant le respect des normes sanitaires prescrites. Cette séance plénière est venue clore un cycle semestriel de concertation marqué par une crise sanitaire majeure au cours de laquelle les membres du Conseil ont pris toute leur place aux côtés des forces engagées en faisant remonter à sa présidente, notamment à l’occasion des échanges par visioconférence, les préoccupations des militaires et de leur famille.

Lors de cette séance plénière, le Conseil a rendu son avis sur la condition militaire.

- 105^e session – 30 novembre au 9 décembre 2018

Le CSFM a présenté à la ministre un point de situation quant à l’évolution de la condition militaire sur les six derniers mois. Dans ses propos, le Conseil a souligné la forte sollicitation des militaires qui sont restés mobilisés et ont rempli l’ensemble de leurs missions. Dans cette année particulière qui restera marquée par la pandémie, le Conseil a réaffirmé qu’il demeurera vigilant, notamment sur la reconnaissance de l’engagement du personnel du service de santé des armées. Après la présentation pour avis du premier texte relatif à la NPRM, le Conseil a fait part à la ministre qu’il lui semblait primordial que l’intégralité de ces textes lui soit présentée avant le renouvellement des membres (1^{er} août 2021) afin de garantir une bonne maîtrise du sujet et une bonne vision d’ensemble. Enfin, le Conseil a réaffirmé à sa présidente que les questions relatives au logement, à l’hébergement et à l’habillement constituaient des sujets de préoccupation et de mécontentement.

- Réunion extraordinaire du Conseil 104-1

Projet de loi instituant un système universel de retraite.

- Réunion du Conseil 104-2

- Projet de décret relatif à l’encadrement juridique des activités effectuées pendant le congé de longue durée pour maladie et le congé de longue maladie ;
- Projet de loi instituant un système universel de retraite ;

- Projet de décret modifiant certaines dispositions du code de la défense, relatives au congé parental et au congé pour convenances personnelles pour élever son enfant ;
- Projet de décret relatif au vote par correspondance électronique ;
- Projet d'arrêté relatif à la mise en œuvre du vote par correspondance électronique ;
- Projet d'arrêté relatif au déroulement du vote par correspondance électronique.

• Réunion du Conseil 104-3

Projet de décret modifiant le décret n° 2016-422 du 8 avril 2016 fixant certaines dispositions applicables aux élèves sous-officiers du service de santé des armées et modifiant certaines dispositions applicables aux élèves médecins, pharmaciens, vétérinaires et chirurgiens-dentistes des écoles du SSA.

• Consultation du Conseil 104-4

Projet de décret portant sur la possibilité de différer l'établissement des certificats médicaux périodiques des militaires en situation de congé du blessé, de congé de longue durée pour maladie et de congé de longue maladie en période d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19.

• Consultation du Conseil 104-5

Projet d'ordonnance portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de la Covid-19.

• Consultation du Conseil 104-6

Mesures législatives du MINARM à inscrire dans le projet de loi portant diverses dispositions urgentes pour faire face aux conséquences de l'épidémie de la Covid-19.

• Consultation du Conseil 104-7

Projet de décret modifiant l'article R.4138-39 du code de la défense.

• Consultation du Conseil 104-8

- Projet d'ordonnance relative à l'adaptation des modalités de délivrance des diplômes et qualifications de l'enseignement militaire pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de la Covid-19 ;
- Projet de décret fixant les conditions d'application du II de l'article 47 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne ;
- Projet de décret portant application du II de l'article 48 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

• Consultation du Conseil 105-1

Projet de décret créant de nouveaux droits à permissions pour deuil d'un enfant ou d'une personne à la charge du militaire et adaptant les droits à permissions supplémentaires pour naissance d'un enfant du militaire aux cas d'accueil de l'enfant.

• Consultation du Conseil 105-2

- Projet de décret modifiant le décret n° 49-1655 du 28 décembre 1949 portant attribution d'une indemnité pour services aériens aux parachutistes.

• Réunion du Conseil 105-3

- Projet d'arrêté fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction militaire et des conseils de la fonction militaire et les modalités de désignation de leurs membres ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 29 août 2016 portant organisation et fonctionnement du conseil permanent des retraités militaires ;
- Projet de décret modifiant le décret relatif aux régimes de solde des militaires ;
- Projet de décret portant création de l'indemnité de sujétions pour mission à l'étranger allouée au personnel de la direction générale de la sécurité extérieure ;
- Projet d'arrêté fixant les modalités d'attribution et les taux de l'indemnité pour service spécial versée aux participants des formations musicales des forces armées.

• Consultation du Conseil 105-4

- Projet d'ordonnance relative à l'aptitude à l'entrée dans la fonction publique, à la santé, au maintien dans l'emploi, aux instances médicales, à la médecine du travail et à la parentalité dans la fonction publique ;
- Projet de décret portant détermination des droits à pension et certaines primes ou indemnités des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (avis favorable) ;
- Projet d'arrêté modifiant et abrogeant diverses dispositions relatives aux militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (avis favorable) ;
- Projet d'arrêté fixant les montants de la prime de responsabilité et de technicité pétrolières (avis favorable) ;
- Projet de décret relatif à la rémunération des officiers généraux en disponibilité spéciale (avis favorable avec observations).

• Réunion du Conseil 105-5

- Projet de décret portant modification des statuts particuliers des corps d'officiers des armées de l'armée de terre, de la marine nationale et de l'armée de l'air ;
- Projet de décret portant modification de diverses dispositions statutaires relatives aux militaires servant en vertu d'un contrat ;
- Projet de décret relatif au maintien de rémunération à l'expiration des droits à congé de longue durée pour maladie ou de longue maladie des militaires ;

- Projet du décret relatif à l'indemnité de mobilité géographique des militaires ;
- Projet d'arrêté pris pour l'application du décret relatif à l'indemnité de mobilité géographique des militaires ;
- Projet d'arrêté fixant le taux de base de l'indemnité de mobilité géographique des militaires applicable aux militaires relevant du ministère de la défense ;
- Projet d'arrêté fixant le taux de base de l'indemnité de mobilité géographique des militaires applicable aux militaires de la gendarmerie nationale.

Projets de textes présentés pour information :

- Projet de loi de finance pour 2021 – Revalorisation du seuil à partir duquel est ouvert l'octroi d'une allocation pour conjoints survivants de très grands invalides ;
- Projet de décret modifiant les conditions d'accès au centre de pensionnaires de l'Institution nationale des invalides ;
- Projet d'arrêté accordant aux militaires participant à l'opération Harpie le bénéfice des dispositions de l'article L.4138-3-1 du code de la défense.

• Réunion du Conseil 105-6

- Projet de décret portant modification de la composition des conseils d'enquête ;
- Projet de décret modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique.

Projets de textes présentés pour information :

Refonte Instruction relative aux permissions et congés de fin de campagne.

• Réunion du Conseil 102-5

À la demande de la ministre des armées le Conseil a travaillé à l'élaboration de ses préconisations visant à améliorer les conditions de prises en charge et d'accompagnement des blessés et de leur famille, des mesures qui ont été présentées à la présidente du CSFM lors de la 102^e session.

• Consultation du Conseil 106-1

Projet d'ordonnance portant rétablissement et adaptation des articles 45-II, 47 et 48 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire et à d'autres mesures urgentes.

Annexe 2 : compte rendu des textes étudiés en CTM

Au cours de l'année 2020, la crise sanitaire liée à la COVID-19 a modifié l'organisation et le fonctionnement des réunions du comité technique ministériel qui se sont tenues à distance, en audioconférence.

- Le 2 juin 2020, sous la présidence de la secrétaire générale pour l'administration, Madame Isabelle SAURAT, le 1^{er} CTM de l'année s'est tenu avec 11 textes à l'ordre du jour :
 - le projet de décret modifiant le décret n° 2011-1864 du 12 décembre 2011 et autorisant le ministère à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil procède à l'actualisation de la réorganisation de l'administration centrale du ministère de la défense. Ce projet acte la transformation du service des pensions et des risques professionnels et du service de l'action sociale des armées en services à compétence nationale et la dissolution du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC) échelonnée entre le 1^{er} juillet 2020 et le 1^{er} janvier 2021 ;
 - le projet d'arrêté modificatif de l'arrêté du 28 décembre 2017 autorisant le ministre de la défense et des anciens combattants à déléguer certains de ses pouvoirs en matière d'administration et de gestion du personnel civil du ministère de la défense acte la dissolution du SPAC et l'intégration au 1^{er} juillet 2020 de la sous-direction de la gestion du personnel d'administration centrale (SDGPAC) au service des ressources humaines civiles (SRHC), ainsi que la prise en compte d'un certain nombre de mesures nouvelles issues de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) du 6 août 2019 ;
 - le projet d'arrêté modificatif de l'arrêté du 30 mai 2011 portant création de commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des fonctionnaires du ministère de la défense permet de prendre en compte le changement de présidence des CAP locales des personnels d'administration centrale ;
 - le projet d'arrêté modificatif de l'arrêté du 9 septembre 2011 portant création du comité technique d'administration centrale du MINARM prévoit, la mise à jour de la composition du CTAC en y intégrant « *le chef du service des ressources humaines civiles* » à compter du 1^{er} juillet ;
 - le projet d'arrêté relatif aux spécialités de recrutement par concours des ingénieurs civils de la défense liste les 27 spécialités ouvertes au recrutement par concours externe et interne et le projet d'arrêté relatif à la formation initiale à la prise de poste (FIPP), au parcours certifiant et à la formation continue des ingénieurs civils de la défense prévoit l'adaptation de la FIPP aux ICD et offre la possibilité de bénéficier d'un parcours de formation continue complémentaire ;
 - le projet d'arrêté fixant la liste des opérations de restructuration ouvrant droit à un congé de transition professionnelle transcrit pour le ministère des armées les dispositions prévues à l'article 75 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la

fonction publique. Le congé de transition professionnelle permet au fonctionnaire, à l'agent contractuel recruté pour une durée indéterminée ou à l'ouvrier de l'État, dont l'emploi est supprimé, de suivre en vue d'exercer un nouveau métier une action ou un parcours de formation d'une durée maximale d'un an ;

- le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 20 avril 2018 relatif au plafond de prise en charge des frais pédagogiques se rattachant aux formations suivies au titre du compte personnel de formation au sein du ministère des armées augmente les plafonds de prise en charge dans le cadre de la mobilisation du compte personnel de formation et simplifie le processus de demande de formation ;
- le projet d'arrêté relatif aux commissions de réforme des personnels à statut ouvrier du ministère des armées prend en compte la réforme du SPAC à compter du 1^{er} juillet en confiant la présidence de cette instance à la sous-direction GPC du service des ressources humaines civiles. Il actualise les dispositions nécessaires à l'égard des personnels à statut ouvrier en fonction au sein de l'administration centrale du ministère et au service historique de la défense (SHD) qui ne dispose plus de sa propre commission de réforme ;
- le projet de lignes directrices de gestion (LDG) en matière de promotion et de valorisation des parcours du ministère des armées définit les critères et les principes encadrant la gestion des avancements de l'ensemble du personnel civil de la défense à l'exception des ICT/TCT en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 ;
- le projet d'instruction relatif au plan d'accompagnement des restructurations (PAR) prend en compte l'ensemble des modifications législatives et réglementaires intervenues depuis 2015 (nouvelles indemnités de mobilité applicables dès le 1^{er} janvier 2020, modification des indemnités de départ volontaire des fonctionnaires, modification du complément indemnitaire d'accompagnement destiné à maintenir la rémunération des fonctionnaires) et les dispositions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : congé de transition professionnelle - priorité locale de reclassement - nouvelle indemnité d'accompagnement à la formation - les allocations chômage suite à l'IDV des fonctionnaires - mise à la disposition (MAD) auprès d'une entreprise privée - rupture conventionnelle - détachement d'office des fonctionnaires en cas d'externalisation ;
- communication sur la modification de l'instruction interministérielle du 25 novembre 2015 relative aux modalités de gestion, d'administration et de formation du personnel civil du service militaire adapté (SMA).

• Le 22 juin 2020, une 2^e réunion du CTM s'est tenue sous la présidence de la secrétaire générale pour l'administration, Madame Isabelle SAURAT, avec 2 textes à l'ordre du jour :

- le projet de lignes directrices de gestion (LDG) en matière de promotion et de valorisation des parcours du ministère des armées qui avait fait l'objet d'un vote unanime défavorable des organisations syndicales lors de la réunion du 2 juin ;
- le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 10 décembre 2019 relatif aux opérations de restructuration concernant les états-majors, directions, services et établissements publics relevant du ministère des armées ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration au titre de l'année 2020 tient compte d'opérations de restructuration abouties en complément à l'arrêté initial du 10 décembre 2019.

- Le 2 décembre 2020, une 3^e réunion du CTM a été organisée sous la présidence de la ministre des armées, Madame Florence PARLY, avec 15 textes à l'ordre du jour :
 - le projet de décret relatif au service militaire adapté (SMA) et le projet d'arrêté portant son organisation actualisent certaines dispositions relatives aux missions et à l'organisation du service militaire adapté et précise la répartition des compétences entre le ministère des outre-mer et le ministère des armées ;
 - le projet d'arrêté désignant les opérations de restructuration concernant les états-majors, directions, services et établissements publics relevant du ministère des armées ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration fixe la liste des opérations de restructuration ou de rationalisation du ministère des armées ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration au cours de la période 2020-2022 ;
 - le projet de décret relatif aux services de soutien et modifiant diverses dispositions du code de la défense constitue le volet spécifique à l'EMA de la transformation de l'organisation centrale du ministère. Le SIAé et le SEA sont ainsi transformés en organismes extérieurs à l'administration centrale ;
 - le décret étend les attributions du nouveau service de l'énergie opérationnelle (SEO) aux énergies alternatives et le SIMu devient un organisme interarmées subordonné au chef d'état-major des armées ;
 - le projet de décret portant modification du décret n° 2012-422 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense adapte les conditions d'organisation et de fonctionnement des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des services du ministère de la défense pour préserver les impératifs de proximité et de prise en compte des risques professionnels propres au ministère ;
 - le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 décembre 2016 relatif aux règles de recrutement des ouvriers de l'État du ministère de la défense met en place un dispositif de reprise d'ancienneté selon lequel les années d'expérience professionnelle accomplies dans le secteur privé sont prises en compte sur la base de la moitié de la durée de celles-ci et dans la limite de huit années, dès lors qu'elles correspondent à l'exercice d'une profession similaire. Les agents recrutés sous le statut d'apprenti avant de devenir ouvriers de l'État seront classés directement au deuxième échelon du groupe VI ;
 - le projet d'arrêté relatif aux dispositions particulières applicables aux techniciens à statut ouvrier du ministère des armées apporte une amélioration de la carrière des techniciens à statut ouvrier (TSO) par la résorption des deux premiers groupes de cette catégorie (groupes T2 et T3). La carrière des TSO se répartit désormais en six groupes : T4, T5, T5 bis, T6, T6 bis et T7. Tout en élevant ainsi le niveau d'entrée dans la catégorie des TSO au niveau T4, ce texte entérine également la fin des recrutements externes en réservant l'accès à ce statut aux seuls ouvriers de l'État (chefs d'équipe et non chefs d'équipe). Le projet crée des passerelles permettant des changements de catégorie entre ouvriers de l'État et TSO et clarifie notamment les droits à pension des TSO dits « anciens » ;
 - le projet d'arrêté relatif aux dispositions applicables aux chefs d'équipe du ministère des armées prévoit que cette catégorie comporte dorénavant trois professions spécifiques : la profession de chef d'équipe, la profession d'ouvrier de sécurité et de surveillance chef d'équipe et la profession de pompier chef d'équipe. La carrière de ces agents est revalorisée et les chefs d'équipe peuvent désormais avancer par la voie de l'essai professionnel. Les responsabilités en matière d'encadrement sont renforcées puisque subordonnées à l'encadrement d'une équipe d'au moins cinq agents ;

- communication sur les textes relatifs à la médaille d'honneur au personnel civil relevant du ministère de la défense ainsi que le projet de décret fixant les conditions d'attribution de la médaille d'honneur de l'aéronautique ;
 - communication sur la 33^e édition du Bilan social qui présente les principales données relatives à la politique des ressources humaines, notamment les mesures en termes de condition du personnel.
- Le 11 décembre 2020, une 4^e réunion s'est tenue, sous la présidence de la secrétaire générale pour l'administration, Madame Isabelle SAURAT, avec 2 points à l'ordre du jour :
- le projet de décret relatif aux services de soutien et modifiant diverses dispositions du code de la défense qui avait fait l'objet d'un vote unanime défavorable des organisations syndicales lors de la réunion du 2 décembre ;
 - les projets d'arrêté portant création des comités techniques spéciaux du service industriel de l'aéronautique (SIAé), du service de l'énergie opérationnelle (SEO) et du service interarmées des munitions (SIMu) tirent les conséquences de la sortie du périmètre de l'administration centrale de ces trois services. Ces instances nouvelles se substituent aux comités techniques de réseaux.

Glossaire

A

AACV : Allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire
 AAE : Armée de l'air et de l'espace
 AAS : Antenne d'action sociale
 ACR : Mutation avec changement de résidence
 ADS : Armées, directions et services
 AFBH : Aide financière aux familles de blessés hospitalisés
 AFNOR : Association française de normalisation
 AIA : Atelier industriel de l'aéronautique
 ALSH : Accueil de loisirs sans hébergement
 ANOCCR : Association nationale des officiers de carrière en retraite, des veuves, veufs et orphelins d'officiers
 AOM : Association des officiers de marine
 AOPER : Indemnité pour sujétion d'alerte opérationnelle
 AP3M : Association professionnelle nationale des militaires relevant du ministère chargé de la mer
 APDVH : Aide au parent exerçant un droit de visite et d'hébergement suite à séparation
 APEH : Allocation parents d'enfants en situation de handicap
 APM : Affaires pénales militaires
 APNM : Association professionnelle nationale de militaires
 APRH : Accompagnement des politiques des ressources humaines
 APRODEF : Association des professionnels de la défense
 ASA : Action sociale des armées
 ASCAA : Allocation spécifique de cessation anticipée d'activité amiante
 ASCC : Actions sociales communautaires et culturelles
 ASJR : Aide en santé pour les jeunes recrues militaires
 ASMAT : Assistants maternels
 ASS : Assistant de service social
 AT : Armée de terre
 ATLAS : Accès en tout temps tout lieu au soutien
 ATMD : Agent technique du ministère de la défense
 ATOM : Indemnité de mise en œuvre de l'énergie - propulsion nucléaire

B

BARLE : Bureau d'aide à la reconversion de la Légion Étrangère
 BCAC-AG : Bureau du courrier de l'administration centrale et des cabinets
 BdD : Base de défense

BDRH : Banque de données ressources humaines
BEP : Brevet d'études professionnelles
BNE : Bourse nationale des emplois
BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
BOGX : Bureau des officiers généraux
BOP : Budget opérationnel de programme
BT : Brevet de technicien

C

CAA : Cessation anticipée d'activité
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
CAPC : Commission administrative paritaire centrale
CAPL : Commission administrative paritaire locale
CAPSO : Commission d'avancement des personnels à statut ouvrier
CAS : Compte d'affectation spéciale
CASOM : Centre d'action sociale d'outre-mer
CAT. A : Catégorie A
CAT. A+ : Catégorie A+
CAT. B : Catégorie B
CAT. C : Catégorie C
CBCM : Contrôleur budgétaire et comptable ministériel
CCAS : Conseil central de l'action sociale
CCF : Comité de coordination de la formation
CCHPA : Commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents
CCP : Commission centrale de prévention
CCPU : Commission consultative paritaire unifiée
CCR : Congé complémentaire de reconversion
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CEMA : Chef d'état-major des armées
CET : Compte épargne-temps
CETIC : Centre expert de traitement de l'indemnisation chômage
CFD : Centre de formation de la défense
CFDT : Confédération française démocratique du travail
CFM : Conseil de la fonction militaire
CFMD : Centre de formation au management de la défense
CFP : Congé de formation professionnelle
CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens
CGA : Contrôle général des armées
CGC : Confédération générale des cadres
CGT : Confédération générale du travail
CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIP : Commission interarmées de prévention
CMFP : Centre militaire de formation professionnelle
CMG : Centre ministériel de gestion
CNMSS : Caisse nationale militaire de sécurité sociale

CNRM: Confédération nationale des retraités militaires, des anciens militaires et de leurs conjoints
 CODIR: Comité directeur
 COMBdD: Commandant de base de défense
 COMICM: Complément de la majoration de l'indemnité pour charge militaire
 COMMET: Conseiller mixité et marins éloignés temporairement
 CPI: Commission professionnelle consultative interministérielle
 CPF: Compte personnel de formation
 CPRE: Chargé de prospection-relation employeurs
 CPRM: Conseil permanent des retraités militaires
 CPS: Commission paritaire spécifique
 CPSICT/DGA: Commission paritaire spécifique des ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens technico-commerciaux de la DGA
 CR: Congé de reconversion
 CRDS: Contribution au remboursement de la dette sociale
 CREP: Compte-rendu de l'entretien professionnel
 CS: Comité social
 CSA: Comité social d'administration
 CSFM: Conseil supérieur de la fonction militaire
 CSG: Contribution sociale généralisée
 CSRM: Conseil supérieur de la réserve militaire
 CT: Comité technique
 CT BdD: Comité technique de Base de défense
 CT CMG: Comité technique de centre ministériel de gestion
 CT EPA: Comité technique des établissements publics administratifs
 CTAC: Comité technique d'administration centrale
 CTAS: Centre territorial de l'action sociale
 CTM: Comité technique ministériel
 CTP: Conseiller en transition professionnelle
 CTR: Comité technique de réseau
 CTSS: Conseiller technique de service social
 CV: Curriculum vitae

D

DAE: Direction des achats de l'État
 DAF: Direction des affaires financières
 DAJ: Direction des affaires juridiques
 DAR: Délégation à l'accompagnement régional
 DAS: Décharges d'activité de service
 DCSCA: Direction centrale du service du commissariat des armées
 DCSSA: Direction centrale du service de santé des armées
 DEMS: Direction de l'enseignement militaire supérieur
 DES: Délégation de l'encadrement supérieur
 DGA: Direction générale de l'armement
 DGAFP: Direction générale de l'administration et de la fonction publique
 DGGN: Direction générale de la gendarmerie nationale

DGNUM: Direction générale du numérique et des systèmes d'information et de communication
DGRIS: Direction générale des relations internationales et de la stratégie
DGSE: Direction générale de la sécurité extérieure
DGSIC: Direction générale des systèmes d'information et de communication
DlCoD: Délégation à l'information et à la communication de la défense
DINUM: Direction interministérielle du numérique
DIRISI: Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense
DM: Défense mobilité
DMAé: Direction de la maintenance aéronautique
DNH: Délégation nationale du handicap
DOETH: Déclaration d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
DOMTF: Document d'orientations à moyen terme de la formation
DPMA: Direction des patrimoines, de la mémoire et des archives
DPMA/L: Direction des patrimoines, de la mémoire et des archives / bureau du logement
DRH-MD: Direction des ressources humaines du ministère de la défense
DRM: Direction du renseignement militaire
DRSD: Direction du renseignement et de la sécurité de la défense
DSNJ: Direction du service national et de la jeunesse
DTPM: Délégation à la transformation et à la performance ministérielles
DUERP: Document unique d'évaluation des risques professionnels

E

ECPAD: Établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense
EDG: École de guerre
EETAA: École d'enseignement technique de l'armée de l'air
EMA: État-major des armées
EMS: Enseignement militaire supérieur
ENA: École nationale d'administration
ENSTA: École nationale supérieure des techniques avancées
EP: Effectif physique
EPA: Établissement public administratif
EPFP: Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique
EPIC: Établissement public industriel et commercial
EPS: Éducation physique et sportive
EPSCP: Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
ESIA: Échelon social interarmées
ESP: Épreuve de sélection professionnelle
ESR: Engagement à servir dans la réserve
ETD: Emploi-type défense
ETP: Équivalent temps plein
ETPE: Équivalent temps plein emploi
ETPT: Équivalent temps plein travaillé
ETR: Emploi-type REM

F

FAFR: Forces armées et formations rattachées
 FARE: Maison d'enfant favorisant un accueil avec responsabilité éducative
 FEN: Fiche emploi-nuisances
 FiP: Filière professionnelle
 FIPHFP: Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
 FIPP: Formation initiale à la prise de poste
 FNOM: Fédération nationale des officiers mariniers en retraite et veuves
 FNRG: Fédération nationale des retraités de la gendarmerie
 FO: Force ouvrière
 FP: Famille professionnelle
 FSPOEIE: Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État

G

GDS: Gestionnaire de données de solde
 GEND: Gendarmerie nationale
 GIPA: Garantie individuelle du pouvoir d'achat
 GPC: Sous-direction de la gestion du personnel civil
 GPRH: Gestion prévisionnelle des ressources humaines
 GRH: Gestion des ressources humaines

H

HCECM: Haut comité d'évaluation de la condition militaire
 HDV-S: Harcèlement, discrimination et violence à caractère sexuel ou sexiste
 HIA: Hôpital d'instruction des armées
 HR: Human resources
 HSCT: Hygiène, sécurité et conditions de travail

I

ICD: Ingénieur civil de la défense
 ICM: Indemnité pour charges militaires
 ICT: Ingénieur et cadre technico-commercial
 IDV: indemnité de départ volontaire
 IEF: Ingénieur d'études et de fabrications
 IFR: Indemnité de fonction et de résultat
 IFT: Indemnité de fonction technique
 IGESA: Institution de gestion sociale des armées
 IMI: Ingénieur militaire d'infrastructure
 IMPA: Inspection de la médecine de prévention dans les armées
 INI: Institution nationale des invalides
 IP de Paris: Institut polytechnique de Paris
 IPP: Invalidité permanente partielle
 IR: Indemnité de résidence
 IRA: Institut régional d'administration
 IRAD: Inspection pour la radioprotection de défense

ISAE: Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace
ISAPB: Indemnité de sujétion d'absence du port base
ISAPN: Indemnité pour services aériens du personnel navigant
ISATAP: Indemnité pour service aérien des militaires parachutistes
ISC: Indemnité pour services en campagne
ISRC: Indemnité spécifique de rupture conventionnelle
ISSA: Indemnité spéciale de sécurité aérienne
ISSE: Indemnité de sujétion pour service à l'étranger
ISSP: Indemnité de sujétions spéciales de police
ITA: Inspection du travail dans les armées
ITAOPC: Indemnité de temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires
ITPCI: Inspection technique pour la protection contre l'incendie

J

JDC: Journée défense et citoyenneté

L

LDG: Lignes directrices de gestion
LFD: La fabrique défense
LPM: Loi de programmation militaire
LTFP: Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

M

MAJ OM: Majoration outre-mer
MdR: Militaire du rang
MICM: Majoration de l'indemnité pour charges militaires
MINARM: Ministère des armées
MINEDUC: Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports
MISSINT: Mission intérieure
MITHA: Militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées
MN: Marine nationale
MRO: Mission de reconversion des officiers

N

NAB: Nouvelle architecture budgétaire
NB: Nota bene
NBI: Nouvelle bonification indiciaire
NC: Non communiqué
NIV. I: Agent non titulaire de niveau I
NIV. II: Agent non titulaire de niveau II
NIV. III: Agent non titulaire de niveau III
NPRM: Nouvelle politique de rémunération des militaires
NS: Non significatif

O

OAC: Bureau de gestion des officiers de l'armement et contractuels

OCM: Organisation centrale du ministère
 OE: Ouvrier de l'État
 OFF: Officier
 OGAC: Officier général d'administration centrale
 OIA: Organisme interarmées
 OMVO: Organisme militaire à vocation opérationnelle
 ONAC-VG: Office national des anciens combattants et victimes de guerre
 ONERA: Office national d'études et de recherches aérospatiales
 OPEX: Opération extérieure

P

P212: Programme 212
 PACTE: Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État
 PAM: Plan annuel de mutation
 PAR: Plan d'accompagnement des restructurations
 PC: Personnel civil
 PCMR: Pension civile et militaire de retraite
 PEC: Plan Égalité des chances
 PEP: Place de l'emploi public
 PFMD: Plateforme multimodale de déménagement
 PHT: Prime de haute technicité
 PLS: Prime de lien au service
 PM: Personnel militaire
 PME: Plafond ministériel des emplois autorisés
 PMID: Pécule modulable d'incitation au départ
 PMRE: Prévention maîtrise des risques environnement
 PNPC: Personnel navigant professionnel contractuel
 PPE: Poste permanent à l'étranger
 PQS: Prime de qualification et de service
 PR: Présidence de la République
 PRB: Groupe de contrôle du personnel, de la réglementation et du budget
 PRL: Personnel de recrutement local
 PSAD: Prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile

R

RAFP: Régime de retraite additionnel de la fonction publique
 RCDS: Réserve citoyenne de défense et de sécurité
 REM: Référentiel des emplois ministériel
 REO: Référentiel en organisation
 RFRS: Remboursement de frais pour raison de service
 RH: Ressources humaines
 RIER: Répertoire interministériel des emplois du renseignement
 RIFSEEP: Régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel
 RIME: Répertoire interministériel des métiers de l'État
 RNCP: Répertoire national des certifications professionnelles

RNI : Rayonnements électromagnétiques
RO1 : Réserve opérationnelle de premier niveau
RO2 : Réserve opérationnelle de deuxième niveau
RPC : Revue des postes et des compétences
RPIMA : Régiment de parachutistes d'infanterie de marine
RPS : Risques psychosociaux
RSE : Responsabilité sociale des entreprises
RSN : Réserve de sécurité nationale
RTT : Réduction du temps de travail

S

S/ENSEMBLE : sous-ensemble
S/OFF : Sous-officier
S/TOTAL : Sous-total
SAMA : Syndicat professionnel des anciens médecins des armées
SCA : Service du commissariat des armées
SCALP : Système centralisé d'appui à la logistique pétrolière
SCH-PERF : Sous chefferie performance
SDBC : Sous-direction des bureaux du cabinet
SDC : Sous-direction des cabinets
SDFED : Sous-direction données, financements et économies de défense
SDGPAC : Sous-direction de la gestion des personnels relevant de l'administration centrale
SDGS : Sous-direction de la gestion statutaire et de la réglementation
SD-RH : Sous-direction des ressources humaines
SEA : Service des essences des armées
SFS : Supplément familial de solde
SFT : Supplément familial de traitement
SGA : Secrétariat général pour l'administration
SGGN : Secrétariat général de la garde nationale
SHOM : Service hydrographique et océanographique de la marine
SIAé : Service industriel de l'aéronautique
SIC : Système d'information et de communication
SID : Service d'infrastructure de la défense
SIMMT : Structure intégrée du maintien en conditions opérationnelles des matériels terrestres
SIMu : Service interarmées des munitions
SIRH : Système d'information des ressources humaines
SMA : Service militaire adapté
SMR : Surveillance médicale renforcée
SMV : Service militaire volontaire
SNUAS FP/FSU : Syndicat national unitaire des assistants sociaux de la fonction publique/
Fédération syndicale unitaire
SCN-ASA : Service à compétence nationale - Action sociale des armées
SO : Sans objet
SPAC : Service parisien de soutien de l'administration centrale
SPCE : Syndicat des personnels civils étrangers de la défense
SPRH : Service de la politique des ressources humaines

SRE : Service des retraites de l'État
SRHC : Service des ressources humaines civiles
SRIAS : Section régionale interministérielle d'action sociale
SRP : Sous-direction des statuts civils, des relations sociales et de la prévention des risques
SR-RH : Service des statuts et de la réglementation des ressources humaines militaires et civiles
SRSI : Services des ressources et des systèmes d'information des ressources
SSA : Service de santé des armées
SST : Santé et sécurité au travail
SUPICM : Supplément d'indemnité pour charge militaire

T

T1 : Formation liée à l'adaptation immédiate au poste (classification établie par la DGAFP)
T2 : 1- Titre 2 (dépenses de personnel)
2- Formation liée à l'adaptation immédiate au poste (classification établie par la DGAFP)
T3 : Formation liée au développement des qualifications ou à l'acquisition de nouvelles qualifications (classification établie par la DGAFP)
TCT : Technicien et cadre technico-commercial
TSEF : Technicien supérieur d'études et de fabrications
TSO : Technicien à statut ouvrier

U

UNCAM : Union nationale de coordination des associations militaires
UNPRG : Union nationale du personnel en retraite de la gendarmerie
UNSA : Union nationale des syndicats autonomes
UNSOR : Union nationale des sous-officiers en retraite
UO : Unité opérationnelle
UO APM : Unité opérationnelle relative aux affaires pénales militaires
UO CGA : Unité opérationnelle relative au contrôle général des armées
UO GIE : Unité opérationnelle relative à la gendarmerie

V

VAE : Validation des acquis de l'expérience
VOL : Volontaire



© Alexandra Alias / Marine nationale - Défense

LES EFFECTIFS MINISTÉRIELS	7
1.1 – LES EFFECTIFS MILITAIRES ET CIVILS SOUS PMEA.....	8
1.1.1 – Les différentes approches de décompte des effectifs ministériels.....	9
1.1.2 – La déclinaison des effectifs ministériels par BOP.....	11
1.1.3 – La déclinaison des effectifs ministériels par gestionnaire	13
1.1.4 – La déclinaison des effectifs ministériels par employeur.....	15
1.2 – LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS MINISTÉRIELS PAR SEXE.....	16
1.2.1 – Le personnel militaire.....	17
1.2.2 – Le personnel civil.....	19
1.3 – LES VOLONTAIRES AYANT SOUSCRIT UN ENGAGEMENT À SERVIR DANS LA RÉSERVE.....	21
1.4 – LA POLITIQUE DE L'INTÉRIM AU MINISTÈRE DES ARMÉES	22
1.5 – LE PERSONNEL CIVIL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS RELEVANT DU MINISTÈRE DES ARMÉES	25
1.6 – LES PENSIONNÉS.....	27
LES FLUX DE PERSONNEL	29
2.1 – LES ENTRÉES DANS LE PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS	30
2.1.1 – Le personnel militaire.....	31
2.1.2 – Le personnel civil.....	36
2.2 – LES DÉPARTS DU PLAFOND MINISTÉRIEL DES EMPLOIS AUTORISÉS....	45
2.2.1 – Le personnel militaire.....	46
2.2.2 – Le personnel civil.....	52
2.3 – LES MOUVEMENTS DANS LE SYSTÈME DE PENSION	65
2.3.1 – L'âge moyen de départ à la retraite.....	65
2.3.2 – Les entrées dans le système de pension	67
2.3.3 – Les sorties du système de pension	69
2.4 – LES RESTRUCTURATIONS.....	70

LES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL..... 75

3.1 – LE PERSONNEL SELON LE STATUT, LA CATÉGORIE ET LE GRADE	76
3.1.1 – Le personnel militaire sous plafond ministériel des emplois autorisés.....	76
3.1.2 – Le personnel civil sous PMEA.....	81
3.2 – L'ÂGE DU PERSONNEL.....	88
3.2.1 – Le personnel militaire sous PMEA.....	88
3.2.2 – Le personnel civil sous PMEA.....	95
3.3 – LA DURÉE DE SERVICE.....	104
3.3.1 – Le personnel militaire sous PMEA.....	104
3.3.2 – Le personnel civil sous PMEA.....	104
3.4 – LA POLITIQUE D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	105

LES PARCOURS PROFESSIONNELS 111

4.1 – LES PROMOTIONS ET LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE	112
4.1.1 – Les changements de statut.....	112
4.1.2 – Les changements de catégorie	114
4.1.3 – Les changements de grade	116
4.1.4 – La durée moyenne entre deux promotions.....	119
4.2 – LES CONCOURS, LES EXAMENS PROFESSIONNELS ET LES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	121
4.2.1 – Les candidats	121
4.2.2 – La composition des jurys.....	125
4.3 – LES EMPLOIS DE HAUTE RESPONSABILITÉ ET LES EMPLOIS FONCTIONNELS.....	129
4.3.1 – Le haut encadrement militaire	129
4.3.2 – Le contrôle général des armées	130
4.3.3 – L'encadrement supérieur et dirigeant.....	131
4.4 – LA MOBILITÉ.....	133
4.4.1 – Les mutations	133
4.4.2 – Les postes publiés à la BNE et à la PEP	138
4.4.3 – Les outils de la gestion prévisionnelle des ressources humaines ministérielle	139

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL	143
5.1 – LES DÉPENSES DE PERSONNEL	144
5.2 – LES DÉPENSES D’ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES	149
5.3 – LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES MOYENNES.....	152
5.3.1 – La rémunération du personnel militaire	153
5.3.2 – La rémunération du personnel civil.....	159
5.4 – LA PART DES PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE	172
5.4.1 – La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel militaire	172
5.4.2 – La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel civil	172
5.5 – DES MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D’ACHAT	176
 LA FORMATION	 179
6.1 – LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE.....	180
6.1.1 – La politique de formation.....	180
6.1.2 – Les principales mesures en 2020 en matière de formation	181
6.1.3 – Les actions de formation	183
6.1.4 – Les journées de formation	187
6.1.5 – Le personnel militaire ayant suivi au moins une formation.....	191
6.1.6 – Le nombre moyen de jours de formation en 2020.....	194
6.2 – LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	196
6.2.1 – La politique de formation.....	196
6.2.2 – Les actions de formation	198
6.2.3 – Les journées de formation	200
6.2.4 – Le personnel civil ayant suivi au moins une formation.....	202
6.2.5 – Le nombre moyen de jours de formation	202
6.2.6 – Le coût de la formation.....	204
6.2.7 – Les agents n’ayant suivi aucune formation	205
6.2.8 – Le congé de formation professionnelle.....	206
6.2.9 – Le compte personnel de formation	206
6.2.10 – La validation des acquis de l’expérience	208

6.2.11 – La formation initiale statutaire après un changement de corps	209
6.3 – LA FORMATION LIÉE AUX SITUATIONS DE HANDICAP	211
6.4 – LA FORMATION EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	212
6.4.1 – La formation des agents en charge de la prévention des risques professionnels.....	212
6.4.2 – La formation des membres des CHSCT et des CCHPA	214
6.5 – LES APPRENTIS	214
LA RECONVERSION.....	217
7.1 – LA POLITIQUE DE RECONVERSION DU MINISTÈRE DES ARMÉES.....	218
7.1.1 – Enjeux	218
7.1.2 – Une structure ministérielle dédiée à la reconversion : Défense mobilité	218
7.1.3 – Les bénéficiaires.....	219
7.2 – LE DISPOSITIF DE RECONVERSION	220
7.2.1 – Une offre de services étoffée à l’attention des blessés	221
7.2.2 – Bilan de l’ensemble des prestations proposées par Défense mobilité au public cible.....	222
7.2.3 – Les congés de reconversion	225
7.2.4 – L’alternance	225
7.2.5 – Les procédures d’accès dérogatoire à la fonction publique.....	225
7.2.6 – La politique de certification professionnelle.....	226
7.3 – LA PERFORMANCE SUR LA COHORTE DES PARTANTS 2019	226
7.4 – L’ACCÈS À L’EMPLOI EN 2020	228
7.4.1 – L’accès à l’emploi des militaires (hors gendarmes)	228
7.4.2 – La réorientation professionnelle des civils dans le secteur privé.....	230
7.4.3 – L’emploi des conjoints.....	232
LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	235
8.1 – LES RISQUES PROFESSIONNELS.....	236
8.1.1 – La prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail	236

8.1.2 – La médecine de prévention	238
8.1.3 – Les accidents du travail et les maladies professionnelles	240
8.2 – LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ	252
8.2.1 – Les absences liées aux accidents du travail ou de service, aux accidents de trajet et aux maladies professionnelles	252
8.2.2 – Les absences pour maladie	256
8.3 – LES ABSENCES POUR RAISON FAMILIALE	258
8.4 – L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL	263
8.4.1 – Le travail à temps partiel	263
8.4.2 – Le travail à temps incomplet.....	267
8.4.3 – Les heures supplémentaires	268
8.4.4 – Le compte épargne-temps	270
8.4.5 – Le télétravail	272
8.5 – LES FAITS DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL.....	274
8.5.1 – La ligne Écoute défense	274
8.5.2 – La cellule Thémis	274
8.5.3 – Les dossiers instruits par la cellule Thémis	275
LA CONCERTATION ET LE DIALOGUE SOCIAL.....	277
9.1 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION GÉNÉRALISTES	279
9.1.1 – La concertation militaire.....	279
9.1.2 – Le dialogue social civil	286
9.2 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	294
9.2.1 – Les instances de concertation de l'échelon central en matière de SST pour le personnel militaire et civil.....	294
9.2.2 – Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents compétentes pour le personnel militaire	298
9.2.3 – Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, compétents pour le personnel civil	299
9.3 – LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION SPÉCIALISÉES DANS L'ACTION SOCIALE.....	301
9.3.1 – Le Conseil central de l'action sociale.....	301
9.3.2 – Les comités sociaux	303

9.4 – LES COMMISSIONS SPÉCIALISÉES SUR LES MESURES INDIVIDUELLES DU PERSONNEL CIVIL.....	303
9.4.1 – Leur rôle.....	303
9.4.2 – Leur organisation et leur fonctionnement.....	304
9.4.3 – La représentation du personnel civil au sein des CAP, des CCP et des CAPSO	306
LA POLITIQUE SOCIALE.....	309
10.1 – L’ACTION SOCIALE	312
10.1.1 – La politique d’action sociale	312
10.1.2 – Le réseau de l’action sociale.....	315
10.1.3 – Les bénéficiaires des prestations sociales	316
10.1.4 – Les prestations de l’action sociale	321
10.2 – L’AIDE AU LOGEMENT	327
10.2.1 – La politique du logement familial.....	327
10.2.2 – Les aides à la personne et à la pierre	327
LA RÉSERVE.....	333
11.1 – LA GARDE NATIONALE.....	334
11.1.1 – Le principe.....	334
11.1.2 – La gouvernance de la garde nationale et du Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM).....	334
11.1.3 – Le partenariat avec les employeurs	335
11.1.4 – L’accès à la garde nationale.....	336
11.1.5 – La composante militaire de la garde nationale.....	338
11.2 – LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ	342
11.2.1 – Le principe.....	342
11.2.2 – Les effectifs	343
11.2.3 – Les exercices de rappel d’anciens militaires.....	344
11.3 – LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ.....	344
11.3.1 – Le principe.....	344
11.3.2 – Les effectifs	345
ANNEXE	347
GLOSSAIRE	355

Ce document a été réalisé par le

Secrétariat général pour l'administration
Direction des ressources humaines du ministère de la défense
Service de la politique des ressources humaines
Bureau des études et de l'exploitation des données

Directeur de la publication : Vice-amiral d'escadre Philippe Hello,
directeur des ressources humaines du ministère des armées
Directrice adjointe de la publication : Nathalie Tournyol du Clos,
adjointe au directeur des ressources humaines du ministère des armées

Rédacteur en chef : Christophe Chauffour,
chef du service de la politique des ressources humaines

Rédacteurs : Aurore Le Nouveau, cheffe du bureau des études et de l'exploitation
des données,
Jérôme Bensoussan, adjoint à la cheffe du bureau des études et
de l'exploitation des données,
Anne-Claire Parret, cheffe de la section « bilan social »
Catherine Pialat, chargée d'études « bilan social »

Statistiques : Ensemble des armées, directions et services du ministère des armées
Crédits photos : CSFM, DGA, DICOd, ECPAD, SIRPA d'armées, SSA

Conception graphique/PAO/Fabrication :
COMMISSARIAT DES ARMÉES - IR - PG Tulle – 05 55 93 61 00
La couverture a été conçue par SGA/Com

Pour vous procurer des exemplaires de ce document
Par téléphone : 09 88 68 64 14
Courriel : drhmd-bs.trait.fct@intradef.gouv.fr

Ce document est accessible en ligne
Internet > www.defense.gouv.fr/sga
Internet > portail-sga.intradef.gouv.fr



SGACONNECT

portail-sga.intradef.gouv.fr

INTERNET

defense.gouv.fr/sga



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
pour l'administration**

Direction des ressources
humaines du ministère
de la Défense