

15e rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

LES CAS 1 A 4

Les recommandations sont réparties en fonction des réponses adressées par le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie (8e et 9e rapports seulement) selon les quatre cas suivants :  
 CAS 1 (vert clair) : Recommandations du Haut Comité ayant été approuvées par le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie nationale et en cours de mise en œuvre.  
 CAS 2 (rouge) : Recommandations du Haut Comité maintenues malgré l'avis négatif du ministère de la défense et de la direction générale de la gendarmerie nationale.  
 CAS 3 (jaune) : Recommandations n'ayant pas reçu de réponses du ministère de la défense et de la direction générale de la gendarmerie nationale et jugées toujours d'actualité par le Haut Comité.  
 CAS 4 (vert foncé) : Recommandations réalisées par le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie nationale.

LE CLASSEMENT (CLMT)

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

LE NUMERO "CHRONO"

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

Clnt	Chrono	Page	Année	N° rapp.	Titre	Cas 1 à 4	Réponses du MINARM 2021 aux questions complémentaires du Haut Comité	Cas 1 à 4	Réponses de la gendarmerie 2021 aux questions complémentaires du Haut Comité	
07_01	1	44	2007	1	Remplacer les mesures de soutien aux familles, notamment en matière de logement, d'emploi des conjoints, de garde et de scolarisation des enfants, au centre d'une politique d'ensemble qui tienne compte les évolutions de la société.	Attribution, rémunération				
07_02	2		2007	1	Mettre en place les moyens permettant de prévenir les difficultés de reconversion, notamment pour les militaires du rang.	Attribution, rémunération				
07_03	3	44	2007	1	Procéder à une analyse approfondie du chômage des anciens militaires afin de mieux en percevoir la réalité et les causes.	Attribution, rémunération				
07_04	4		2007	1	Veiller à ce que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'Etat tienne compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir.	Attribution, rémunération				
07_05	5	80	2007	1	Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance.	Attribution, rémunération	NPRM	Le Haut Comité suit avec attention les travaux sur la nouvelle politique de rémunération.		
07_06	6	81	2007	1	Valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain.	Attribution, rémunération				
07_07	7		2007	1	Examiner comment réorganiser le déroulement du début de carrière des militaires du rang afin d'assurer une progression raisonnable et différenciée de leur traitement de base au cours des premières années de service et mettre fin ainsi à un recroisement à un indice de base inférieur à l'indice minimum de la fonction publique.	Attribution, rémunération				
07_08	8		2007	1	Examiner comment améliorer le déroulement du début de carrière des sous-officiers afin de différencier réellement la rémunération des jeunes sergents de celle des jeunes militaires du rang.	Attribution, rémunération				
07_09	9		2007	1	Examiner comment remettre en cohérence l'évolution de la rémunération avec l'évolution des responsabilités lorsque des sous-officiers supérieurs sont promus officiers tardivement.	Attribution, rémunération				
07_10	10	81	2007	1	Examiner comment élargir l'amplitude indiciaire des grades d'officier de façon à pouvoir pratiquer un avancement plus séléctif qui différencie plus nettement les carrières et qui assure ainsi une carrière plus rapide aux officiers les plus performants, tout en ménageant un espace de progression indiciaire pour les officiers non promus aux grades supérieurs.	Attribution, rémunération				
07_11	11		2007	1	Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière.	Attribution, rémunération				
08_01	12		2008	2	Conclure au niveau central des accords avec de grandes entreprises à réseau pour faciliter l'insertion professionnelle des conjoints de militaires.	Mobilité				
08_02	13		2008	2	Affecter du personnel stable et professionnel au placement dans les organismes chargés de la reconversion des militaires et de l'aide à l'emploi des conjoints ; rapprocher ces deux types d'organismes de telle sorte que les demandeurs comme les offerants d'emploi aient, au niveau territorial pertinent, un interlocuteur unique et identifié.	Mobilité				
08_03	14	76	2008	2	Expérimenter, dans un ressort géographique limité, l'externalisation des prestations de reconversion des militaires et d'aide à l'emploi des conjoints.	Mobilité				
08_04	15		2008	2	Faire bénéficier tout militaire marié, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au logement sous l'une et une seule des trois formes suivantes : - soit l'attribution d'une indemnité mensuelle temporaire et dégressive d'aide au logement dans le secteur privé couvrant une fraction - par exemple de 30 à 40% en province et de 50 à 60% en région parisienne - d'un loyer de référence égal au loyer médian ou moyen dans la garnison pour un ménage civil de composition identique et de revenu similaire. Les loyers de référence devraient être actualisés annuellement en fonction de l'évolution des loyers du marché dans chaque garnison. Il reviendrait à chaque allocataire d'utiliser l'indemnité pour se loger, selon son choix personnel, comme locataire ou comme accédant à la propriété ; - soit l'attribution d'un logement familial, avec un loyer réduit de façon à procurer à son occupant un avantage financier du même ordre que l'indemnité qu'il aurait perçue s'il était logé dans le secteur privé. L'aide à la pierre serait à terme strictement cantonnée aux garnisons où elle apparaît indispensable en raison de l'insuffisance de l'offre locative privée ou du montant particulièrement élevé des loyers ; - soit un hébergement en caserne militaire.	Mobilité				
08_05	16		2008	2	Reformuler et simplifier les indemnités liées à la mobilité en s'inspirant des principes suivants : - une indemnité de mutation unique, servie à tous les militaires mutés avec changement de résidence ; - un taux de base pour les célibataires et un taux supplémentaire par personne à charge (conjoint déclaré et enfants) ; - un coefficient multiplicateur fonction du nombre cumulé de mutations sur la carrière, applicable pour tous à partir de la troisième mutation ; - un coefficient multiplicateur significatif en cas de mutation vers la région parisienne.	Mobilité				
08_06	17		2008	2	Porter la durée de la reconnaissance d'affectation à trois jours francs dans la nouvelle garnison augmentés du temps de trajet aller et retour ; adapter en conséquence l'allocation versée par l'action sociale des armées.	Mobilité				
08_07	18		2008	2	Indemniser l'utilisation du véhicule personnel en indemnités kilométriques et non plus aux tarifs de la SNCF.	Mobilité				
08_08	19		2008	2	Réviser et simplifier le régime de prise en charge des déménagements à partir des principes suivants : - le militaire muté dans l'intérêt du service ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de son mobilier vers sa nouvelle affectation ; - c'est le contenu du domicile qui est démonté, sans plafond de prix ni de volume. Les frais annexes (portage, étiquetage, monte-mobilier, assurance) sont intégralement pris en charge ; - il revient à l'administration d'encadrer le prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement. Chaque prestation particulière demeurerait régie par un contrat de droit privé conclu entre le militaire et un démonteur conventionné et respecterait les clauses, notamment tarifaires, de la convention-cadre ; - l'administration paie directement le démonteur.	Mobilité				
09_01	20		2009	3	Professionnaliser rapidement la chaîne de reconversion et introduire dans son fonctionnement les méthodes modernes d'accompagnement vers l'emploi, notamment : - le suivi personnalisé des candidats, de l'orientation au placement, par un référent unique ; - la complémentarité entre les conseillers en emploi (chargés de l'information des candidats, de l'orientation et de l'évaluation des besoins en formation) et les conseillers en relations avec les entreprises (chargés de la constitution des réseaux, des relations avec les employeurs et du placement).	Reconversion				
09_02	21		2009	3	Conserver le rôle pivot de l'échelon opérationnel de contact, situé au sein du groupe de soutien des bases de défense.	Reconversion				
09_03	22		2009	3	Garantir aux candidats, pendant la phase initiale d'information et d'orientation, une confidentialité maximale des entretiens.	Reconversion				

09_04	23	Mettre en place un véritable contrôle de gestion reposant sur : - la définition de grands objectifs pour la politique de reconversion ; - le développement d'un système d'information unifié prenant en compte la totalité des informations relatives à la reconversion ; - l'instauration de méthodes d'analyse des actions engagées permettant d'orienter, en fonction des objectifs quantitatifs retenus et de l'évaluation des résultats, l'action conduite par l'agence Défense Mobilité et les armées.	2009	3	Reconversion		
09_05	24	77 Conduire une analyse approfondie des raisons pour lesquelles une majorité de militaires quittant les armées ne recourent pas au dispositif de reconversion.	2009	3	Reconversion		
09_06	25	Étudier les mesures supplémentaires permettant d'augmenter significativement le nombre de militaires bénéficiant d'une évaluation et d'une orientation professionnelle avant leur départ.	2009	3	Reconversion		
09_07	26	Développer l'orientation individuelle des jeunes militaires partant avant 4 ans de service en mettant en place un soutien personnalisé pour ceux qui sont confrontés à une problématique d'insertion professionnelle, en développant des actions d'insertion en partenariat avec des organismes spécialisés et en favorisant le suivi de cette catégorie de personnels après leur départ des armées.	2009	3	Reconversion		
09_08	27	99 Donner clairement priorité, dans la politique de reconversion, aux militaires, sous contrat et de carrière, quittant les armées à l'issue d'une carrière courte, d'une durée comprise entre 4 et 20 ans et mettre en place les indicateurs permettant à Défense Mobilité de vérifier que l'ensemble des moyens de reconversion sont effectivement mis en oeuvre prioritairement au bénéfice de ces militaires.	2009	3	Reconversion		
09_09	28	Développer, tout particulièrement pour les militaires quittant les armées après une carrière courte, les entretiens individuels d'évaluation et d'orientation professionnelle et mettre en place les indicateurs permettant de suivre la mise en oeuvre de cette politique.	2009	3	Reconversion		
09_10	29	Orienter l'attribution des aides à la formation professionnelle préférentiellement vers les militaires quittant les armées entre 4 et 20 ans de service.	2009	3	Reconversion		
09_11	30	Développer et diversifier les partenariats en matière de formation professionnelle, de manière à réduire la part des stages réalisés hors marchés formalisés et à augmenter ainsi le volume de prestations accordées.	2009	3	Reconversion		
09_12	31	Ne pas systématiquement tirer profit de la détention de qualifications antérieures pour refuser l'attribution d'une aide à la formation dans le cas d'un projet professionnel constitué et cohérent.	2009	3	Reconversion		
09_13	32	Au-delà des besoins conjugués du ministère de la défense pour la période 2009-2014, faire que les recrutements de la fonction publique s'insèrent une place significative aux militaires, en particulier à ceux qui n'accomplissent qu'une carrière courte.	2009	3	Reconversion		
09_14	33	81 Au sein du ministère de la défense, valoriser réellement les possibilités ouvertes en matière de détachement dans la fonction publique par la loi sur la mobilité, et les intégrer pleinement dans la politique de gestion des ressources humaines.	2009	3	Reconversion		
09_15	34	Augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).	2009	3	Reconversion		
09_16	35	Inscrire totalement l'accès aux emplois publics dans le processus de reconversion, notamment à travers : - l'amélioration de la formation des conseillers emplois sur ce mode de reconversion ; - la mise en place d'aides à la préparation aux recrutements de la fonction publique (réduction de CV et de lettres de motivation, formation des militaires aux principales caractéristiques de la fonction publique et des emplois recherchés, aide à la préparation d'entretiens de recrutement) ; - l'instauration de contacts directs entre les échelons déconcentrés de Défense Mobilité, les centres de gestion de la fonction publique territoriale et les services de recrutement des collectivités locales.	2009	3	Reconversion		
09_17	36	102 Déterminer au sein de chaque armée, et en fonction des priorités de gestion, des catégories de militaires pour lesquelles une politique active de VAE serait particulièrement développée, que ce soit aux fins de formation professionnelle ou aux fins de prise en compte du parcours professionnel.	2009	3	Reconversion		
09_18	37	Mieux intégrer la VAE dès le début du parcours professionnel des militaires à carrière courte.	2009	3	Reconversion		
09_19	38	Dans un but d'équité, veiller à ce que les militaires dont le contrat n'est pas reconduit du fait de l'autorité militaire, en soient informés dans des délais compatibles avec ceux qui sont nécessaires à cette dernière pour agréer ou rejeter leur demande d'aide à la reconversion. A défaut, il conviendrait de compléter les dispositions réglementaires relatives à la fin du contrat des militaires engagés en des officiers sous contrat en précisant que, sans préjudice des dispositions statutaires relatives aux limites d'âge ou de durée de service, la prorogation du lien au service de ces militaires soit de droit jusqu'à la date de l'agrément ou du rejet par l'autorité militaire d'une demande d'aide au départ révisée par l'article L.4139-5 du code de la défense, dès lors que cette demande aient été formulée dans les trois mois suivant la date de la notification au militaire du non-renouvellement de son contrat.	2009	3	Reconversion		
09_20	39	Poursuivre et amplifier le développement de la VAE collective.	2009	3	Reconversion		
09_21	40	Subordonner l'attribution d'une aide à la formation professionnelle aux militaires quittant les armées après l'âge de 50 ans à la validation d'un projet professionnel par un opérateur extérieur au ministère de la défense.	2009	3	Reconversion		
09_22	41	Mettre en place à tous les niveaux opérationnels, des procédures régulières permettant à Défense Mobilité d'être informée, avec un préavis suffisant, des décisions de gestion susceptibles de conduire un militaire à la radiation des contrôles.	2009	3	Reconversion		
09_23	42	Ouvrir, pour les militaires qui s'installent, après leur départ, dans une région différente de leur dernière affectation, la possibilité d'être muté dans un organisme administratif de rattachement dès leur placement en congé de reconversion.	2009	3	Reconversion		
10_01	43	Modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition de durée minimale de services ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, la fixer à un niveau très réduit.	2010	4	Pensions et retraites		
10_02	44	Pour la bonification du 1/5 <sup>e</sup> , éviter tout traitement discriminatoire des militaires par rapport aux fonctionnaires appartenant aux corps qui en bénéficient également.	2010	4	Pensions et retraites		
10_03	45	Pour les autres types de bonifications, en maintenir le principe.	2010	4	Pensions et retraites		
10_04	46	Nécessité de rééquilibrer le régime des bonifications autres que celle du 1/5 <sup>e</sup> pour l'adapter aux conditions actuelles d'emploi des forces et limiter leurs effets les plus extrêmes. L'évolution en ce sens pourrait conduire à : - limiter certaines de ces bonifications et en majorer d'autres, notamment celles qui concernent les sujétions les plus lourdes et les risques les plus aigus ; - réviser les bonifications pour services aériens et subaquatiques en introduisant, pour celles-ci, un plafonnement spécifique ; - réexaminer les modalités du cumul des différents types de bonifications.	2010	4	Pensions et retraites		
11_01	47	Le Haut Comité estime qu'une différenciation des taux de l'ISSE fondée sur la nature des missions ou le degré des risques encourus par les militaires engagés sur les théâtres d'opérations extérieures se heurterait à des objections sérieuses. Il déconseille de s'engager dans cette voie.	2011	5	Conditions des militaires servant hors métropole		
11_02	48	Le Haut Comité recommande que le régime de rémunération des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger soit appliqué à tout déplacement effectif dans ce cadre, sans condition de durée prévisible minimale de la mission.	2011	5	Conditions des militaires servant hors métropole		
11_03	49	37 Le Haut Comité considère qu'il y a lieu de revoir l'incompatibilité entre le régime de rémunération des militaires affectés à l'étranger et celui des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger. Il souhaite que soit étudié un dispositif de cumul partiel et raisonnable de ces deux régimes, de manière à ce que : * les militaires déployés en opération extérieure à partir d'une affectation itinérante à l'étranger soient indemnisés, pour la portion supplémentaire qu'ils subissent, par le bénéfice de l'ISSE, à un taux (coefficient réduit) (coefficient multiplicateur inférieur à 1,5) ; * l'IRE correspondant à leur pays d'affectation ainsi que les accessoires liés à la situation familiale continuant de leur être intégralement versés pendant la durée de leur absence.	2011	5	Conditions des militaires servant hors métropole	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.

11_04	50	Le constat du maintien, pour les militaires, d'une durée minimale de services de quinze ans pour l'ouverture du droit à pension militaire de retraite conforte le Haut Comité dans son souhait, déjà exprimé dans son 4 <sup>e</sup> rapport, de voir la possibilité de bénéficier de la bonification pour campagne doublée pour la participation à certaines OPEX être assortie de la suppression de la condition de durée minimale de services (ou de sa réduction à une durée faible) pour que tous les militaires, notamment ceux qui quittent les armées après une carrière courte, puissent bénéficier, d'une part, d'une pension militaire de retraite et, d'autre part, des bonifications de campagne obtenues durant leurs années de services.	2011	S	Condition des militaires servant hors métropole				
11_05	51	Le Haut Comité recommande d'introduire, soit dans le cadre du dispositif indemnitaire actuel, soit dans celui d'une rétroaction plus complète de ce dernier, des mesures incitatives visant à mieux répartir les déploiements opérationnels les plus longs (supérieurs à quatre mois). Il réitère, par ailleurs, la recommandation, déjà formulée dans son premier rapport, visant à une meilleure prise en compte, au plan indemnitaire, du caractère répétitif des sujétions entraînées par l'absence des militaires de leur garnison. Il estime que le dispositif d'indemnisation des OPEX devrait évoluer de manière à concilier ces deux orientations.	2011	S	Condition des militaires servant hors métropole				
11_06	52	Le Haut Comité insiste pour que la question des délais de versement de l'INSE soit traitée prioritairement au sein de la nouvelle chaîne financière mise en place par la réforme des soutiens du ministère de la défense.	2011	S	Condition des militaires servant hors métropole				
11_07	53	Le Haut Comité recommande qu'au sein de chaque armée et chaque service interarmées soient prises des directives claires, organisant précisément les chaînes d'information et la répartition des responsabilités pour la prise en charge et l'acheminement des militaires projetés en individuel.	2011	S	Condition des militaires servant hors métropole				
11_08	54	Le Haut Comité recommande que tous les militaires déployés en opération extérieure bénéficient à leur retour, sauf exception dûment motivée par des contraintes particulières de service, de permissions suffisamment longues pour leur permettre une bonne récupération physique et morale.	2011	S	Condition des militaires servant hors métropole				
11_09	55	Le Haut Comité recommande que soient prises toutes les dispositions (financières, administratives et procédurales) permettant, au fur et à mesure de l'installation de forces françaises sur un théâtre et au-delà de l'adaptation, en fonction des risques, du niveau de protection assuré par les infrastructures, d'aligner le standard des installations françaises et la qualité de leur maintenance sur ceux adoptés par les armées étrangères comparables.	2011	S	Condition des militaires servant hors métropole				
11_10	56	Le Haut Comité salue les efforts accomplis en Afghanistan en matière de communications entre les militaires et leur famille. Sur les autres théâtres, il encourage le commandement à être attentif aux difficultés locales susceptibles d'altérer la qualité des prestations offertes au personnel. Il souhaite que les dispositifs mis en place puissent être adaptés et renforcés en cas d'aggravation durable de la situation sur un théâtre. Il recommande enfin que le commandement étudie les nouvelles demandes exprimées par les militaires, dont il conviendrait toutefois de mesurer les conséquences, notamment au plan de la cohésion des unités et du moral des personnels.	2011	S	Condition des militaires servant hors métropole				
11_11	57	Le Haut Comité partage l'appréciation positive des militaires qu'il a rencontrés sur l'action du service de santé des armées en opération extérieure. Il en salue la qualité et recommande que cette capacité fondamentale soit impérativement préservée.	2011	S	Condition des militaires servant hors métropole				
11_12	58	S'agissant des troubles d'ordre psychique susceptibles d'être en relation avec l'engagement en opération extérieure, le Haut Comité souhaite que les armées et le service de santé poursuivent leurs efforts pour améliorer l'information des personnels et des familles, le dispositif de détection, la coordination des soins et le suivi dans la durée, notamment des anciens militaires qui présentent des symptômes plusieurs années après avoir quitté les armées.	2011	S	Condition des militaires servant hors métropole				
11_13	59	Le Haut Comité recommande que soient maintenus les efforts entrepris pour l'amélioration des délais de traitement des récompenses attribuées aux personnels suite à des actions d'éclat accomplies en OPEX, l'objectif étant au minimum que, sauf cas exceptionnel, aucun militaire méritant une récompense après un engagement opérationnel ne quitte les armées sans que cette dernière lui ait été remise.	2011	S	Condition des militaires servant hors métropole				
11_14	60	Pour le Haut Comité, il est indispensable que la structure locale de soutien aux familles soit maintenue au sein des unités (régiments, bases etc.), de manière à conserver le lien de proximité et la « culture d'armée », primordialement en temps ordinaire et indispensables en cas d'éloignement. Cette structure doit s'adapter aux militaires les plus jeunes et à leur famille, éventuellement en faisant appel à des personnels spécialement formés.	2011	S	Condition des militaires servant hors métropole				
11_15	61	Le Haut Comité recommande que la prise en charge financière du soutien des familles de militaires blessés en OPEX et dans l'état de santé nécessite des soins de longue durée soit assurée par l'action sociale dans les armées. Il souhaite que des crédits suffisants soient mis en place pour que soient d'actualité les modalités d'attribution des prestations, de manière notamment à : * assurer la prise en charge financière des frais inhérents aux hospitalisations de longue durée (transport, logement, restaurant etc.) ; * contribuer à la prise en charge des frais entraînés par les aménagements du cadre de vie (logement, véhicule etc.) nécessaires pour que les blessés atteints des séquelles physiques les plus lourdes puissent bénéficier d'une autonomie maximale ; * contribuer à la prise en charge complémentaire des frais d'appareillage fonctionnel. Il recommande également que le ministère de la défense renforce les procédures d'urgence au sein du réseau de l'action sociale dans les armées de manière à garantir en tout temps aux ressortissants français blessés en OPEX et à leur famille des prestations d'assistance et de soutien complémentaires de l'action du commandement. Enfin, la mise à la disposition de logements de passage au profit des familles de militaires blessés hospitalisés en région parisienne pour une longue durée devrait pouvoir être envisagée et financée par les crédits d'action sociale, notamment par le biais d'un volant rétroactif de logements familiaux défini ou de chambres réservées dans les établissements de l'IGeSA en région parisienne.	2011	S	Condition des militaires servant hors métropole				
11_16	62	Le Haut Comité recommande d'introduire dans le code de la défense des dispositions législatives particulières permettant l'accès des militaires blessés en opération extérieure au dispositif de droit commun en matière d'aide au départ (formation professionnelle, accompagnement), notamment la position statutaire dans laquelle ils sont placés du fait de leur état de santé et quelle que soit leur ancienneté de service.	2011	S	Condition des militaires servant hors métropole				
11_17	63	65	Le Haut Comité rappelle qu'il avait recommandé, dans son troisième rapport, de modifier le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre en vue d'accorder la qualité de ressortissant de l'ONAC, pour l'accès aux prestations de formation professionnelle, des conjoints (maris, concubins, pacsés) de militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et se trouvant, du fait de leur état de santé, dans l'incapacité d'exercer leur droit à la formation professionnelle. Il maintient cette recommandation.	2011	S	Condition des militaires servant hors métropole			
11_18	64	Le Haut Comité recommande aussi que soit engagé, au sein du ministère de la défense, une réflexion sur l'opportunité d'une évolution partielle des normes d'aptitude médicale de nature à favoriser l'accès de militaires blessés en opération à des emplois adaptés.	2011	S	Condition des militaires servant hors métropole				
11_19	65	Le Haut Comité recommande que le futur dispositif applicable aux conditions de circulation des militaires sur les réseaux ferroviaires soit assorti de la carte de réduction aux militaires blessés en OPEX et placés en position statutaire de non-activité (congé de longue durée pour maladie et congé de longue maladie).	2011	S	Condition des militaires servant hors métropole				
11_20	66	Le Haut Comité recommande la prise en compte, au plan indemnitaire, des conditions particulières dans lesquelles les militaires des trois armées et des services communs affectés ou en renfort temporaire en Guyane peuvent être conduits à effectuer des missions sur réquisition ou demande de concours de l'autorité administrative.	2011	S	Condition des militaires servant hors métropole				

11.21	67	<p>Le Haut Comité recommande que des actions visant à améliorer l'accès à l'emploi des conjoints de militaires affectés dans les DOM-COM soient engagés dans trois directions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* un renforcement des moyens des cellules d'aide à l'emploi des conjoints (CAEC), actuellement sous-dimensionnées ;</li> <li>* un accroissement des efforts de placement pour favoriser l'emploi, sous statut contractuel, de conjoints de militaires partout où des besoins locaux ne sont pas satisfaits ;</li> <li>* le développement de la prise en charge de la petite enfance par des mesures variées et adaptées au contexte de chaque territoire ;</li> <li>- création de structures dédiées, en partenariat avec l'Institut de gestion sociale des armées (IGSA) lorsque les conditions s'y prêtent (à Cayenne notamment) ;</li> <li>- accentuation, partout où les conditions sociales et juridiques le permettent, de la politique de conciliation avec des structures civiles existantes ;</li> <li>- développement de réseaux locaux d'assistantes maternelles agréées, permettant à des conjoints de militaires, éventuellement avec l'aide d'une formation complémentaire, d'accéder à des emplois rémunérés.</li> </ul>	2011	5	Conditions des militaires servant hors métropole			
11.22	68	<p>Le logement des militaires outre-mer constitue, pour le Haut Comité, un élément positif de leur condition qu'il importe de maintenir dans ses grandes lignes, non pas tant parce qu'il contribue positivement au bilan économique du séjour mais parce qu'il assure des conditions d'installation globalement satisfaisantes à des personnels qui s'effectuent que de courts séjours et qui, par ailleurs, sont soumis, au cours de leur carrière, à un nombre important de changements de résidence.</p> <p>Le Haut Comité estime que le principe doit en être maintenu, même si des adaptations peuvent être apportées au rythme de la relève.</p>	2011	5	Conditions des militaires servant hors métropole			
11.23	69	<p>Le Haut Comité recommande de moderniser, dans un texte unique, la réglementation relative aux démnagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger.</p> <p>Il estime qu'il y aura lieu de rechercher la plus grande cohérence avec les principes adoptés en la matière pour la métropole et de préciser notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* la substitution, pour la détermination des droits de bagages ou de mobilier, d'une distinction liée à l'ancienneté de service et la distinction liée au grade du militaire ;</li> <li>* l'homogénéisation des droits entre les armées ;</li> <li>* la prise en compte des mêmes situations familiales que pour la métropole ;</li> <li>* le maintien de la prise en charge du repli du mobilier en complément du transport des bagages vers l'outre-mer ou l'étranger ;</li> <li>* Il conviendrait, toutefois, que le mode de remboursement choisi, qu'il soit ou pas de même nature que ceux appliqués aux agents civils de l'Etat placés dans des situations comparables, assure aux militaires un niveau de remboursement raisonnable et adapté à leur situation familiale et qu'il comporte des dispositions permettant de couvrir les éventuels dépassements de pléfonds financiers résultant de circonstances particulières indépendantes de la volonté des personnels.</li> </ul> <p>Pour le Haut Comité, il serait cependant préférable d'appliquer aux démnagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger les mêmes principes que ceux qu'il avait recommandés, dans son deuxième rapport, pour les changements de résidence en métropole :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* le militaire mais ne supporte personnellement aucun frais de démnagement à l'occasion du transfert de ses bagages ou de son mobilier ;</li> <li>* c'est à l'administration d'encadrer régulièrement les prix des démnagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de démnagement ;</li> <li>* l'administration paie directement le démnageur.</li> </ul>	2011	5	Conditions des militaires servant hors métropole			
11.24	70	<p>Le Haut Comité note que les fonctionnaires civils affectés outre-mer (pour des séjours d'une durée en général supérieure à celle des militaires) sont soumis, en matière de concession de passage gratuit, à un régime identique à celui des militaires. Il considère qu'il n'y a pas lieu de mettre en place un traitement différentiel au profit des militaires mais recommande que les armées accentuent leurs efforts en matière d'information des personnels volontaires pour une affectation outre-mer ainsi que de leurs conjoints.</p>	2011	5	Conditions des militaires servant hors métropole			
11.25	71	<p>Les observations formulées par le Haut Comité sur le projet de réforme du dispositif de prise en charge des démnagements pour l'outre-mer s'appliquent à l'identique pour les démnagements vers l'étranger.</p>	2011	5	Conditions des militaires servant hors métropole			
11.26	72	95	<p>Le Haut Comité recommande qu'une réflexion soit engagée pour transposer aux militaires affectés à l'étranger la réforme du supplément familial à l'étranger (SIFE), actuellement envisagé au seul profit des conjoints des agents civils de l'Etat expatriés dans les représentations diplomatiques.</p>	2011	5	Conditions des militaires servant hors métropole	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.
11.27	73	<p>Le Haut Comité approuve le principe de la réforme, en cours, du décret n°97-900 du 1er octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger visant à supprimer le principe de l'abattement de l'indemnité de résidence servie aux militaires lorsqu'ils posent un congé de maladie à l'étranger.</p>	2011	5	Conditions des militaires servant hors métropole			
11.28	74	<p>Le Haut Comité recommande que la question de l'application aux militaires français affectés à Djibouti de la réduction de l'assiette d'imposition, accordée en 2003 par le Gouvernement d'ibouti aux coopérateurs techniques, fasse l'objet d'un examen attentif par le ministère français de la défense, en liaison avec le Gouvernement d'iboutien, de manière à ce qu'une éventuelle inégalité de traitement au sein de l'ensemble des agents de l'Etat français affectés dans ce pays ne puisse perdurer.</p> <p>En tout état de cause, il conviendrait, au minimum, que cette situation particulière soit mieux expliquée, avant leur départ, aux militaires affectés à Djibouti.</p>	2011	5	Conditions des militaires servant hors métropole			
11.29	75	<p>Dès lors qu'il est décidé d'affecter des militaires avec leur famille dans des pays où les conditions concrètes de vie et de travail diffèrent profondément de celles des pays de niveau comparable à la France, le Haut Comité souligne toute l'importance d'un dispositif d'accompagnement efficace et performant : logement, soutien social, organisation des loisirs, actions de cohésion. Il recommande que les moyens nécessaires, notamment financiers, soient accordés au commandement local, que ce dernier puisse disposer d'une certaine autonomie dans leur emploi et qu'il soit tenu le plus grand compte de ces questions dans les directives d'organisation des forces françaises stationnées à l'étranger.</p>	2011	5	Conditions des militaires servant hors métropole			
11.30	76	110	<p>Le Haut Comité recommande que les personnels désignés pour des affectations dans des pays dans lesquels les pratiques en matière de paiement des loyers diffèrent fortement de celles en usage en France soient effectivement informés, avant leur départ, de l'ensemble des possibilités réglementaires dont ils peuvent user pour atténuer la charge financière résultant de ces pratiques.</p>	2011	5	Conditions des militaires servant hors métropole		
11.31	77	114	<p>Le Haut Comité est favorable à l'instauration d'une différenciation dans l'indemnisation des déplacements de courte durée à l'étranger selon la nature de la mission (OPEX ou renfort temporaire d'une unité stationnée à l'étranger) et sa durée.</p>	2011	5	Conditions des militaires servant hors métropole	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.
11.32	78	115	<p>Le Haut Comité recommande de transcrire dans un texte réglementaire unique les règles actuellement appliquées pour la rémunération des militaires déployés en renfort temporaire dans les départements et collectivités d'outre-mer.</p>	2011	5	Conditions des militaires servant hors métropole	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.
11.33	79	<p>De manière générale, le Haut Comité recommande que les conditions de vie des militaires déployés en renfort temporaire ne s'écarteront pas exagérément de celles des forces auxquelles ils sont intégrés, dès lors que la mission qui leur est confiée ne l'exige pas.</p>	2011	5	Conditions des militaires servant hors métropole			
11.34	80	<p>Il est recommandé que le ministère de la défense mette en place sans tarder, à partir des normes de déploiement individuelles et collectives déterminées par les armées, un dispositif de mesure de la « sur-activité » opérationnelle des militaires.</p>	2011	5	Conditions des militaires servant hors métropole			
11.35	81	138	<p>Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il avait faite à ce sujet dès son premier rapport. Il souligne que une connaissance objective du temps de service des militaires, en fonction des différentes situations dans lesquelles ils sont placés, est indispensable à l'évaluation de la condition militaire, notamment quant au niveau de la composition des saignés sables par les personnels. Il revient au ministère de la défense de fixer, en relation avec les armées, les dispositifs de mesure les plus adaptés aux spécificités du métier militaire et aux modes de fonctionnement des unités.</p>	2011	5	Conditions des militaires servant hors métropole	TS	Le Haut Comité suit avec une attention particulière l'évolution de la directive européenne sur le temps de service.
12.01	82	<p>Malgré une transformation des armées réussie dans son ensemble et une attention continue à cette catégorie de personnel, le Haut Comité constate l'existence de motifs d'insatisfaction parmi les militaires du rang. S'ajoutant à un sentiment général d'incertitude, des données objectives dont notamment le taux de sélection ou les insuffisances de leur cadre statutaire imposent aux armées de ne pas rester sans réaction.</p> <p>Le Haut Comité recommande de définir une stratégie qui rende les armées capables d'assurer le renouvellement des ressources humaines sur le long terme. Cette stratégie devrait reposer sur une évolution de la gestion de cette population et sur une reconnaissance du militaire du rang et de ses proches.</p>	2012	6	Conditions des militaires du rang engagé			

12.02	83	Le Haut Comité constate que la situation juridique des militaires du rang fait l'objet d'un traitement différent de celui de toutes les autres catégories de militaires. En se fondant sur l'expérience acquise au cours de ces dix années de professionnalisation, le Haut Comité recommande de conserver le régime de militaire engagé mais d'adopter un statut particulier des militaires du rang. En outre la réglementation applicable aux volontaires, qui avait été conçue pour faciliter la transition vers la professionnalisation, doit être révisée, afin de devenir notamment un instrument permettant d'attirer vers le métier des armes pour une période courte, non renouvelable, des jeunes gens qui pourraient hésiter dans un premier temps à s'engager plus durablement.	2012	6	Condition des militaires du rang engagé		
12.03	84	Le Haut Comité estime que la Journée défense et citoyenneté (JDC) est fondamentale en ce qu'elle permet de s'adresser à l'ensemble d'une tranche d'âge. Il recommande que celle-ci ne soit plus conçue comme un rendez-vous isolé. Son intérêt devrait être expliqué en amont et des rendez-vous entre les jeunes et les armées pourraient être proposés, correspondant aux étapes d'entrée dans la vie active des jeunes citoyens.	2012	6	Condition des militaires du rang engagé		
12.04	85	Le Haut Comité recommande de suivre la perception par les militaires recrutés de l'adéquation entre leurs souhaits initiaux et la réalité de leur emploi après une première période de pratique. Il recommande, lorsque la procédure de recrutement le permet, de mettre en œuvre un parcours de recrutement qui intègre une information sur le terrain des conditions d'exercice du métier de militaire du type préparation militaire. Il recommande qu'une attention particulière soit portée sur la durée de la phase de recrutement afin de mieux répondre aux aspirations des jeunes recrues.	2012	6	Condition des militaires du rang engagé		
12.05	86	Le Haut Comité recommande de veiller à ce que les perspectives présentées aux futurs recrues en matière d'acquisition de compétence professionnelle soient réalistes et conformes avec ce qui est pratiqué en cours d'engagement. Il recommande de formaliser les responsabilités des tuteurs et de mettre en place des moyens de reconnaître leur mission. Dans cette logique d'individualisation du conseil aux jeunes recrues, le Haut Comité recommande l'identification claire d'une cellule de référence par métier, disponible et facilement accessible pour les militaires recrutés. Le Haut Comité recommande que soit proposé systématiquement un contrat d'au moins quatre ans afin de lier l'engagement initial au droit à la reconversion, et d'améliorer ainsi l'attractivité des carrières courtes dans les armées. Le Haut Comité recommande que la formation des engagés s'inscrive dans une logique de formation au poste, en favorisant une forme d'alliance entre le travail en école et le travail en unité, tout en développant une perspective d'acquisition systématique de certificat professionnel pour ceux qui ne souhaitent pas prolonger leur engagement. Le Haut Comité maintient sa recommandation d'augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).	2012	6	Condition des militaires du rang engagé		
12.06	87	Le Haut Comité recommande que la fin de service des militaires du rang, que l'institution a décidé de garder en son sein, fasse l'objet d'une réflexion spécifique, de nature à offrir une fin de parcours professionnel mieux sécurisée.	2012	6	Condition des militaires du rang engagé		
12.07	88	Le Haut Comité a pris note des évolutions indiciaires conduites ces dernières années. Il estime que la situation indiciaire devra cependant être réexaminée dans le cadre des constats figurant au présent rapport. Le Haut Comité considère qu'un dispositif permettant de reconnaître les responsabilités ou qualifications des militaires du rang dans l'échelon terminal de leur grade pourrait être appliqué, en s'inspirant des dispositifs existants applicables aux autres catégories socioprofessionnelles. Le Haut Comité recommande la création d'un indice terminal s'approchant des indices terminaux des autres catégories C de la fonction publique civile. Cette mesure aurait pour conséquence d'ouvrir l'échelle des rémunérations des militaires du rang, toujours peu progressives en comparaison de celle des sous-officiers et des officiers.	2012	6	Condition des militaires du rang engagé		
12.08	89	Le Haut Comité recommande de revoir l'ensemble de la politique d'attribution des primes en prenant en compte à la fois les besoins des armées et la nécessaire reconnaissance des services effectués. Le Haut Comité souhaite que ces évolutions interviennent progressivement.	2012	6	Condition des militaires du rang engagé		
12.09	90	Le Haut Comité recommande que des efforts soient effectués sur la durée d'engagement, pour soutenir les engagés en cours de carrière, en fonction des besoins spécifiques de chaque armée. Trouver un meilleur compromis en termes de flux de recrutement, de moyenne d'âge et de maintien d'expérience, peut procurer des résultats importants sur le plan budgétaire.	2012	6	Condition des militaires du rang engagé		
12.10	91	Le Haut Comité réitère les recommandations formulées dans son second rapport (2008) à propos du logement des militaires et souligne la nécessité d'une politique globale et ambitieuse. Il recommande, comme le propose le Haut Conseil de la santé publique, que soit mis en place un dispositif de surveillance des inégalités de santé et d'accès aux soins. Il recommande qu'une attention particulière soit portée à la question de l'accès aux soins des militaires du rang, ainsi qu'à l'information de leur conjoint.	2012	6	Condition des militaires du rang engagé		
12.11	92	Le Haut Comité souligne l'importance des dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 comportant des modifications au code de la défense, notamment en ce qui concerne le détachement et l'intégration de militaire du rang au sein de la fonction publique civile. Le Haut Comité recommande la mise en place d'un suivi exigeant de l'application de ces dispositions.	2012	6	Condition des militaires du rang engagé		
12.12	93	Le Haut Comité recommande le renforcement des actions conduites au profit des militaires du rang, pour faciliter les reclassements dans le secteur public, en particulier dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.	2012	6	Condition des militaires du rang engagé		
12.13	94	Le Haut Comité maintient sa recommandation de modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition minimale de service ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, pour en réduire fortement la durée. Il y voit un élément supplémentaire de fidélisation.	2012	6	Condition des militaires du rang engagé		
12.14	95	Le Haut Comité recommande de favoriser toute mesure de nature à renforcer l'identité des militaires du rang au sein de la communauté militaire ou vis-à-vis de la société civile. La question de l'appellation « militaire du rang » pourrait elle-même faire l'objet d'une réflexion associant les intéressés eux-mêmes.	2012	6	Condition des militaires du rang engagé		
12.15	96	A la lumière des constats précédents, le Haut Comité recommande de veiller au parallélisme des mesures indiciaires entre les différentes catégories militaires et civiles. Le Haut Comité recommande de mettre en œuvre les mesures liées à la refondation du système indemnitaire des militaires, dernier volet de la rénovation du statut général des militaires. Le décalage pourrait s'accroître avec plusieurs catégories civiles de la fonction publique civile si leur maintien n'était pas révisé. Seul à priori de leur spécificité, les primes opérationnelles ou compensant les sujétions proprement militaires ne devraient pas servir d'outil de réajustement sur les civils à profession équivalente.	2012	6	Condition des militaires du rang engagé		
12.16	97	Le Haut Comité a pris en compte les efforts conduits par le ministère en matière de soutien aux familles. Toutefois il maintient sa recommandation mise dans le premier rapport précisant de replacer ces mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints, (...), au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société. Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des dispositions prises.	2012	6	Condition des militaires du rang engagé		
12.17	98	106 Le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la réservation de 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics. Le Haut Comité recommande de conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires.	2012	6	Condition des militaires du rang engagé		
12.18	99	Dans le prolongement de la première partie de l'étude des rémunérations qui préconise de veiller au parallélisme dans l'application des mesures indiciaires, le Haut Comité recommande une mise en œuvre sans délai de tout nouveau dispositif applicable à la fonction publique civile. Le Haut Comité recommande que le ministère de la défense soit associé à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire. Le Haut Comité recommande que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'État prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelle que soient les adaptations spécifiques à prévoir. Le Haut Comité recommande d'étudier l'intérêt, comme le pratiquent les Britanniques, d'intégrer le suivi des rémunérations de l'encadrement supérieur des armées à celui du reste de l'encadrement supérieur de la fonction publique civile.	2012	6	Condition des militaires du rang engagé		

12_19	100	Le Haut Comité maintient sa recommandation d'attribuer de manière plus objective la nouvelle bonification indiciaire, en relation avec une réflexion plus large à conduire sur la reconnaissance des responsabilités.	2012	6	Conditions des militaires du rang engagés			
12_20	101	Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de : « Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance ».	2012	6	Conditions des militaires du rang engagés			
12_21	102	Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de : « Rechercher comment valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles offertes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain qui, à tous grades, constituent le cœur du métier militaire ».	2012	6	Conditions des militaires du rang engagés			
12_22	103	Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de : « Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière. »	2012	6	Conditions des militaires du rang engagés			
12_23	104	Le Haut Comité recommande qu'un soin particulier soit apporté au maintien de la qualité du service de la soldate durant toute la phase de montée en puissance du futur dispositif. Cette démarche doit également s'accompagner de simulations d'ensemble et individuelles des rémunérations modifiées. En particulier, des simulations d'enchaînement de situation devraient être envisagées. Une simulation financière pourrait être fournie lors de chaque mutation. Le Haut Comité recommande qu'un dispositif permanent de concertation entre le ministère de la défense et le ministère en charge de la fonction publique soit mis en place, afin d'assurer la cohérence du dispositif prévu avec les réformes en cours au sein de la fonction publique civile. Celui-ci devrait permettre également de mieux éclairer les travaux des conseils de la fonction militaire des armées et du conseil supérieur de la fonction militaire. Le Haut Comité recommande de conserver le caractère global de l'indemnité pour charges militaires.	2012	6	Conditions des militaires du rang engagés			
13_01	105	Le Haut Comité recommande que le personnel féminin servant dans des métiers ou spécialités où le taux de féminisation est particulièrement faible fasse l'objet d'une gestion adaptée, comme cela est pratiqué pour certaines spécialités de haute technicité aux effectifs réduits.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_02	106	Le Haut Comité considère que, compte tenu de leur engagement et de la spécificité de leur métier, les militaires ne peuvent se voir tout simplement transposer les règles et comportements de pratique professionnelle en vigueur dans l'ensemble de la société. Les exigences opérationnelles doivent être placées en amont de toute réflexion sur la transposition de ces règles professionnelles à la communauté militaire. En conséquence la parité, au sens strict et mathématique du terme, entre femmes et hommes ne peut pas constituer un objectif applicable dans l'institution militaire.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_03	107	Les mesures de transformation des armées ne produisent pas les mêmes effets sur les militaires, femmes ou hommes. Il est donc indispensable d'analyser leur impact sur le processus de féminisation. Le Haut Comité considère donc, comme lors de la phase de la professionnalisation, que celui-ci doit être tout particulièrement évalué et maîtrisé.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_04	108	L'analyse des évolutions constatées, positives ou négatives, du taux de féminisation dans les secteurs civils d'activités, notamment les secteurs tertiaire et industriel, doit pouvoir éclairer les réflexions qui sont à mener pour déterminer l'impact d'un changement de format des armées sur leur taux de féminisation.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_05	109	Les femmes ont toute leur place dans les forces armées. Ce principe d'accès à un emploi doit être le même pour les femmes que pour les hommes. Il doit être fondé sur les compétences et la capacité, physique, psychologique et intellectuelle, d'exercer le métier militaire et non sur une considération de sexe.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_06	110	La Journée de défense et de citoyenneté, que l'ensemble d'une classe d'âge doit saisir, est la première, et souvent la seule, opportunité de rencontre entre les jeunes et les armées. Le Haut Comité maintient son constat de caractère fondamental de cette Journée de défense et de citoyenneté en ce qu'elle offre la seule opportunité de s'adresser à l'ensemble d'une tranche d'âge. Il recommande que cette journée ne soit plus conçue comme un rendez-vous isolé. Son intérêt devrait être expliqué en amont et des rendez-vous entre les jeunes et les armées pourraient être proposés, correspondant aux étapes d'entrée dans la vie active des jeunes citoyens. Son organisation doit bénéficier d'une forte priorité, avec, par exemple, l'emploi de jeunes réservistes, proches de la génération qui y participe et dans la mesure du possible la participation de militaires d'active, capables de témoigner de l'actualité de fait militaire dans la société. Le Haut Comité recommande que la présentation de témoignages de femmes militaires soit intégrée au programme de la JDC et que la présence de femmes militaires dans l'encadrement de cette journée soit recherchée. Un document de l'établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense (ECPAD) de 2010 qui illustre les métiers pratiqués par les femmes pourrait être remis à cette occasion.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_07	111	Le Haut Comité recommande de renforcer l'affectation de militaires féminins dans les centres de recrutement et, à défaut, de faire appel à des femmes réservistes pour témoigner de leur expérience et ainsi rendre visible la place des femmes dans les armées.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_08	112	Dans le processus de recrutement, le Haut Comité recommande également de ne pas céder, par commodité, à la tentation de renoncer au recrutement de femmes dans certaines spécialités ou types d'unités.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_09	113	Le Haut Comité recommande que l'encadrement des écoles d'officiers comporte un nombre significatif de cadres féminins à l'instar de ce qui existe dans les écoles de sous-officiers.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_10	114	Le Haut Comité recommande que les contacts institutionnalisés entre les classes préparatoires des lycées militaires et les grandes écoles d'officiers fassent l'objet d'une réflexion conduite par l'institution. Les officiers-élèves les plus anciens, et non ceux qui viennent d'y intégrer, pourraient, par exemple, se charger de maintenir les liens traditionnels avec les élèves des classes préparatoires à la place de ceux qui viennent d'intégrer l'école d'officier.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_11	115	Le Haut Comité recommande de renforcer les échanges avec les établissements de l'enseignement supérieur, y compris avec les autres grandes écoles.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_12	116	Le Haut Comité recommande, en appui d'une attitude rigoureuse de l'encadrement, la mise en place, sous l'égide du Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits, de modules de formation centrés sur la problématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de tous les centres et écoles de formation initiale.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_13	117	Le Haut Comité recommande que les critères d'aptitude physique soient en permanence adaptés aux stricts besoins nécessaires à la tenue des emplois militaires actuels ou futurs du personnel considéré afin que celui-ci ne soit pas placé, malgré lui, dans une situation de risque non maîtrisé. Des épreuves physiques restent néanmoins indispensables quelle que soit la spécialité envisagée, même s'il convient de distinguer les épreuves de sélection initiale qui peuvent être différenciées de celles qui sont nécessaires lors d'un choix de spécialité.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_14	118	Le Haut Comité recommande de porter un soin particulier à l'adaptation des uniformes, parmi lesquels les tenues de combat, à la morphologie du militaire, quel que soit son sexe. Il serait judicieux de créer un modèle d'uniforme de grand à porter sur les tenues civiles des femmes militaires encadrées qui recourrait à la faculté qui leur est offerte de ne pas porter l'uniforme.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_15	119	Le Haut Comité renouvelle son attachement aux correspondants « mixités » qui doivent être présents à tout nouveau recrute, en particulier féminin, dès son arrivée en unité.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_16	120	Le Haut Comité recommande qu'un guide à l'usage des militaires soit élaboré en vue d'informer le personnel sur les mesures de prévention et la conduite à tenir dans un cas de comportement répréhensible.	2013	7	Femmes dans les forces armées			
13_17	121	54 Afin de ne pas placer des militaires dans une situation d'isolement au sein d'un groupe du sexe opposé, le Haut Comité recommande de ne financer qu'un nombre donné d'unités dans lesquelles la proportion de femmes ne sera pas inférieure à un seuil défini par type d'unité. Cette politique doit être préférée à une forme d'éparpillement, favorable au désengagement de celles et de ceux qui se sentent isolés.	2013	7	Femmes dans les forces armées			

13.18	122	55	Dans le cadre d'une réévaluation souhaitable du dispositif des quartiers libres et des autorisations d'absence et à la lumière du retour d'expérience sur la mise en pratique depuis 2006 de la directive applicable au sein de la marine nationale, le Haut Comité recommande aux autres forces armées de s'inspirer de cette directive, dans le respect des principes du statut général des militaires. Le Haut Comité réitère sa recommandation de mettre au point les procédures nécessaires pour disposer de données fiables et régulières sur la durée du temps de service dans les forces armées et sur les absences entraînées par les activités opérationnelles.	2013	7	Femmes dans les forces armées	NPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.		
13.19	123		Le Haut Comité recommande d'employer, quand cela est possible, des réservistes opérationnels pour remplacer le personnel en congé pour raisons familiales pour une durée significative.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13.20	124		Le Haut Comité recommande la généralisation de l'intégration des procédés d'enseignement à distance, avec pour objectif de pouvoir faire suivre une part importante des formations au sein de l'unité d'affectation.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13.21	125	57	Le Haut Comité recommande d'assouplir les règles d'âge pour l'accès à certains postes qualifiants ou pour l'accès à certaines formations. Cette mesure serait généralement applicable aux militaires femmes et hommes.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13.22	126		Le Haut Comité recommande la généralisation des entretiens de carrière. Ceux-ci doivent pour partie correspondre à des étapes bien identifiées du parcours professionnel mais également répondre à la demande des intéressés quand ceux-ci se trouvent devant consacrer du temps à leur environnement familial, avec l'objectif d'éviter un départ prématuré de l'institution et d'optimiser ainsi l'investissement en formation.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13.23	127	58	Le Haut Comité recommande la rédaction d'un guide de la parentalité qui serait remis à tous les militaires, futurs ou jeunes parents, hommes et femmes.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13.24	128		Le Haut Comité recommande d'étudier la création, suivant un régime à définir, d'un congé d'éducation ouvert aux hommes comme aux femmes.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13.25	129		Le Haut Comité recommande la tenue à jour, dans chaque base de défense, d'un site Internet dédié à la parentalité, référence accessible à tous les futurs ou jeunes parents, les informant en particulier de l'existence des dispositifs et des moyens de garde d'enfants dans leur affectation.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13.26	130	61	Le Haut Comité recommande d'évaluer régulièrement le besoin de garde des enfants en bas âge et d'inclure, en fonction des budgets disponibles pour l'action sociale, des structures de garde adaptées aux contraintes militaires dans chaque emprise d'une taille à définir.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13.27	131		Le Haut Comité prend acte que les directions des ressources humaines et des personnels veillent à gérer les couples de militaires sans créer d'injustice vis-à-vis des autres couples.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13.28	132		Le Haut Comité recommande qu'une étude soit conduite, par le Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits, sur les départs spontanés de l'institution en distinguant les cas des militaires masculins de ceux des militaires féminins.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13.29	133		Le Haut Comité recommande que les opérateurs de reconversion encouragent les femmes militaires à suivre une formation professionnelle et les soutiennent lorsqu'elles s'engagent dans cette formation, comme ils le font pour le personnel militaire masculin.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13.30	134		Le Haut Comité est favorable à la mise en place d'un observatoire par le ministre de la défense. Celui-ci pourrait s'intéresser aux questions de parcours professionnel, de mesures de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, et d'autres sujets intéressant la condition militaire, qui doit être au cœur de ses travaux – notamment l'impact des transformations du ministère de la défense sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. Il pourrait être rendu compte au ministre de la défense, selon une périodicité annuelle, des travaux de l'observatoire.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13.31	135		Le Haut Comité juge qu'il est essentiel que cet observatoire soit conçu selon des modalités qui lui assurent la reconnaissance de la communauté militaire dans son ensemble. A cette fin, le Haut Comité propose que le Haut Fonctionnaire, qui détient de par ses fonctions un rôle central dans le fonctionnement de l'observatoire, dispose d'un statut militaire ou civil selon le statut du Haut Fonctionnaire. Ce poste pourrait faire l'objet d'une désignation alternativement d'un civil puis d'un militaire. Cette partie civilo-militaire serait alors systématiquement recherchée.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13.32	136		Le Haut Comité recommande d'étudier comment redonner toute sa dynamique au réseau « mixité » de l'armée de terre en vue de l'étendre, selon des modalités adaptées, à l'ensemble des forces armées.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13.33	137		Le Haut Comité recommande la création d'un label « environnement familial » qui reconstruirait des efforts réalisés par les cellules de gestion des ressources humaines au sein des unités, vers les militaires et leur famille.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
13.34	138		En l'élargissant à l'ensemble des questions de condition militaire, le Haut Comité maintient sa recommandation d'associer le ministre de la défense à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire.	2013	7	Femmes dans les forces armées				
14.01	139	79	Le Haut Comité recommande donc d'identifier et de rassembler l'ensemble des objectifs explicites ou implicites du Gouvernement, les attentes des militaires et de leurs familles et les réalisations entreprises jusqu'à présent, qu'elles aient ou non abouti favorablement. À la suite de ces travaux, il recommande d'établir un référentiel listant l'ensemble des prestations dont les militaires doivent bénéficier, en précisant, pour chacune d'elles, les enjeux qu'elles recèlent. En outre, le Haut Comité recommande de faire auditer régulièrement tant la qualité que l'organisation générale de l'administration des militaires.	2014	8	L'administration des militaires				
14.02	140		À l'instar des pratiques en vigueur au sein de la gendarmerie nationale avec le forum Com/Com, le Haut Comité recommande aux armées et aux services d'ouvrir un espace sécurisé et permanent de parole libre et avec modérateur, dans lequel les militaires exprimeraient leur sentiment sur divers sujets, notamment leur administration, à travers plusieurs fils de discussion. Ce mode d'expression permettrait au commandement de mieux appréhender les attentes des militaires et à ceux-ci de s'exprimer plus facilement.	2014	8	L'administration des militaires				
14.03	141		Le Haut Comité recommande de mieux évaluer les besoins et les attentes des militaires en généralisant l'emploi d'outils comme les groupes d'écoute de militaires soutenus, l'analyse des réclamations ou les groupes de prospective et, en tant que de besoin, en associant à cette démarche les conseils de la fonction militaire et le conseil supérieur de la fonction militaire.	2014	8	L'administration des militaires				
14.04	142		Le Haut Comité recommande de mieux évaluer les conséquences des réformes ayant des effets sur le personnel militaire en recourant de façon plus systématique à des études d'impact.	2014	8	L'administration des militaires				
14.05	143		Il recommande également de mettre à jour les dispositions du Code de la défense touchées par la création des bases de défense afin de définir les missions, les compétences et les responsabilités.	2014	8	L'administration des militaires				
14.06	144	84	Le Haut Comité recommande : * de compléter le dispositif d'évaluation des performances de l'administration des militaires en élargissant le pool des militaires qui participent à la QSE ; * de mettre en place des indicateurs interarmées permettant d'objectiver la performance des soutiens, notamment dans le domaine des ressources humaines ; * de recourir davantage à des enquêtes de satisfaction ; * de stabiliser, une fois mis en place, l'emploi de ces outils pour en tirer tout le profit possible.	2014	8	L'administration des militaires				
14.07	145	85	Le Haut Comité recommande que tous les militaires puissent accéder aux services locaux des bases de défense, dans les conditions établies par l'autorité hiérarchique. Cette observation concerne en particulier les militaires du rang, parfois écartés de cette possibilité.	2014	8	L'administration des militaires				
14.08	146		Pour faciliter la vie des personnels soutenus, le Haut Comité recommande de prévoir l'ouverture de certains services à l'heure du déjeuner et un peu après l'heure habituelle de fin de service.	2014	8	L'administration des militaires				
14.09	147	86	Le personnel administratif devrait être formé à l'accueil (courtoisie, écoute, empathie), pour être en mesure de répondre au mieux aux attentes des militaires soutenus, y compris dans des situations difficiles.	2014	8	L'administration des militaires				

14.10	148	86	Le Haut Comité recommande que tous les militaires - et d'abord les militaires du rang - soient en mesure d'accéder facilement à l'Internet et à l'intraDef.	2014	8	L'administration des militaires				
14.11	149	86	Le Haut Comité recommande de consentir un effort dans la conception des sites Internet et intraDef ministériels afin que les militaires soutenus et leurs familles puissent trouver les informations qui leur sont utiles le plus facilement possible. Dans l'idéal, à partir d'un modèle commun, chaque base de défense devrait administrer un site intraDef et un site Internet, simples d'emploi, mettant en ligne l'ensemble des informations administratives utiles aux militaires et à leurs familles (identification des acteurs, numéros de téléphones, horaires d'ouverture), présentation des procédures, liste aux questions, etc.). Les informations en ligne sur l'Internet devraient également être conçues pour être consultées depuis des téléphones mobiles.	2014	8	L'administration des militaires				
14.12	150	87	Le Haut Comité recommande de faciliter l'identification des correspondants administratifs des militaires, quel que soit le canal emprunté (déplacement physique, appel téléphonique, courrier, courriel, site web). Il recommande en particulier d'améliorer l'annuaire en ligne de l'intraDef, AnnuaDef, en permettant de trouver l'identité et les coordonnées des personnes en fonction de leur place dans l'organisation.	2014	8	L'administration des militaires				
14.13	151	87	Le Haut Comité recommande de communiquer aux militaires soutenus ou à leurs familles, dans chacune des démarches qu'ils accomplissent, le nom de l'agent en charge de leur dossier, ainsi que le délai prévisionnel de traitement de leur dossier. Il recommande également d'adapter les systèmes d'information d'administration et de gestion ainsi que les portails de prestations comme Sillage pour permettre un suivi - ou « tracking » - efficace du traitement des demandes, au-delà de la simple information consistant à dire qu'il est « en cours ».	2014	8	L'administration des militaires				
14.14	152	87	Dans le domaine du logement, afin d'élaborer la stratégie la plus adaptée aux attentes des militaires et de leurs familles et également pour être en mesure de mieux les renseigner, le Haut Comité recommande de consolider, à travers des partenariats, les données sur l'offre et la demande, qu'elles trouvent à s'exprimer à travers les bureaux logement ou à travers des acteurs non institutionnels.	2014	8	L'administration des militaires				
14.15	153	88	Le Haut Comité recommande de faire un effort pédagogique particulier pour expliquer, dans des termes compréhensibles par les non-spécialistes, les enjeux et l'application des différentes procédures administratives. Cet effort doit s'appliquer selon une stratégie multicanal (Internet, intraDef, téléphone, accueil physique, dossiers papier, etc.)	2014	8	L'administration des militaires				
14.16	154		Le Haut Comité recommande que les informations administratives essentielles aux militaires soutenus figurent également dans des livrets d'information « papier » remis aux militaires et à leurs familles.	2014	8	L'administration des militaires				
14.17	155		Le Haut Comité recommande de prévoir systématiquement, dans la formation initiale des militaires de tout grade et en tenant compte de leur niveau, un module présentant les principaux traits du fonctionnement de leur administration ainsi que des informations pratiques sur le bulletin de soldat, l'habillement, le logement, etc.	2014	8	L'administration des militaires				
14.18	156		Au-delà des actions aujourd'hui identifiées dans le PASS, et pour que la portée des mesures de simplification soit à la hauteur des attentes des militaires soutenus, le Haut Comité recommande de privilégier une logique similaire à celle retenue par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique dans le cadre de l'amélioration des relations entre l'administration et ses usagers. Cette logique part du principe que toute évolution doit être pensée non pas en se concentrant sur les contraintes internes de l'administration, mais en adoptant au contraire le point de vue des militaires soutenus à l'occasion de différents événements de leur vie.	2014	8	L'administration des militaires				
14.19	157	90	Le Haut Comité recommande de développer l'administration en ligne afin de gagner en simplicité, en disponibilité et en rapidité dans la réalisation des démarches administratives. Il recommande, à ce titre, la mise en place d'un portail unique « vos démarches » permettant aux militaires soutenus d'accéder à l'ensemble des procédures administratives en ligne.	2014	8	L'administration des militaires				
14.20	158	92	Le Haut Comité recommande prudence et réalisme dans la définition du calendrier des réformes ayant un impact sur l'administration des militaires, en particulier la transformation de l'organisation du soutien et la réalisation du futur logiciel de paie des militaires, dénommé « Source-soldat ». Il souligne l'importance qui doit être donnée à l'expérimentation de mesures, à la durée suffisante de cette expérimentation et aux moyens d'une correcte évaluation avant leur éventuelle généralisation.	2014	8	L'administration des militaires				
14.21	159		Sans remettre en cause ni l'objectif global de déflation des effectifs du ministère de la défense, ni le principe et l'organisation en bases de défense fondé sur une mutualisation nécessaire, le Haut Comité recommande que, dans l'application de la loi de programmation militaire 2014-2019, une attention extrême soit portée au soutien de proximité, en évitant, autant que faire se peut, de lui appliquer des mesures mécaniques et indifférenciées de réduction des effectifs et des coûts de fonctionnement. Ce soutien, élément structurel essentiel de la vie quotidienne des militaires, encore dans sa phase de construction, ne semble en effet pas être totalement en mesure de pouvoir faire face à l'effort supplémentaire considérable qu'il est prévu de lui demander dans les prochaines années.	2014	8	L'administration des militaires				
14.22	160		Le Haut Comité recommande également d'évaluer le plus objectivement possible et d'affecter en conséquence, les effectifs et les ressources matérielles, informatiques et budgétaires nécessaires à l'accomplissement des missions de soutien, en particulier en période transitoire où il convient de consentir une marge de manœuvre qui participe au succès des réformes.	2014	8	L'administration des militaires				
14.23	161	99	Le Haut Comité recommande d'accélérer l'harmonisation des procédures, partout où elle est possible, et particulièrement dans le domaine des ressources humaines.	2014	8	L'administration des militaires	4	<p>Le calendrier d'expérimentation de Source web (1er «RUN» d'enrichissement en avril 2019) est-il respecté ?</p> <p>Le premier «RUN» d'enrichissement de source web, initialement prévu en avril 2019, a dû être repoussé au premier semestre 2020. Ce retard est dû à une évolution de la stratégie de déploiement, en raison de nouvelles exigences des armées et du SSA pour la sécurité de leurs SIRH et de leurs données. Aussi, le déploiement du premier «RUN» d'enrichissement aura lieu au premier trimestre 2020 sur un périmètre plus exhaustif que prévu, notamment sur les fonctionnalités pensions et l'ouverture d'un portail aux administrés.</p> <p>Par conséquent, le deuxième «RUN» d'enrichissement sera déployé au cours du deuxième semestre 2020.</p> <p>Question 2020</p> <p>Le calendrier d'expérimentation tel que défini dans la réponse 2019 du Ministère (premier « run » d'enrichissement au premier trimestre 2020) est-il respecté ?</p> <p>L'état d'urgence sanitaire et l'indisponibilité de la plateforme de pré-production en raison de la montée de la nouvelle version SAP (EHP8) font que le déploiement du premier RUN d'enrichissement de source web aura lieu au second semestre 2020 et se fera, armée par armée, jusqu'au premier trimestre de l'année 2021.</p> <p>Un premier déploiement aura lieu au 31 juillet 2020 pour des organismes d'administration (OA) pilotes de l'armée de terre, puis se poursuivra au 30 septembre pour l'ensemble des OA de l'armée de terre pour le périmètre suivant : consultation des données relatives aux ressources humaines, écriture dans source web pour le module pensions, requêteur, interfaces de programmation d'application (API), portail administrés.</p> <p>Le déploiement du deuxième « RUN » d'enrichissement se fera au cours du second semestre 2021.</p> <p>Question 2021</p> <p>Merci de nous faire un point sur le déploiement de deuxième « run » d'enrichissement de fin 2021.</p> <p>Après le déploiement de l'ensemble des organismes d'administration pour l'armée de terre, l'équipe projet a, dans le cadre du deuxième « RUN », étendu le déploiement de Source Web à la Marine et au SSA fin 2020, ainsi qu'à l'armée de l'air et de l'espace en mars 2021.</p> <p>Pour le début du second semestre 2021, le déploiement auprès des différents centres ministériels de gestion sera réalisé pour permettre un traitement des dossiers de pensions des fonctionnaires et militaires, du périmètre ALLIANCE. Les ouvriers de l'Etat feront l'objet d'une étude à venir.</p> <p>Ce « RUN » intègre également une API RH (interface de programmation d'application) permettant à partir des SIRH de récupérer des données RH en vue de les partager avec d'autres SI transverse ayant besoin d'en connaître.</p> <p>Ce chantier se déroulera en 2 phases : septembre 2021 et début 2022.</p> <p>Question 2022</p> <p>Merci de nous confirmer que les deux phases du chantier du « deuxième RUN » ont été menées avec succès. Quelles sont les éventuelles prochaines étapes de ce dossier d'harmonisation des procédures, en particulier dans le domaine RH ? En 2021, les travaux suivants ont été menés selon la trajectoire prévue :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le déploiement de Source Web (SW) pour l'armée de l'air et de l'espace et ALLIANCE pour les fonctionnaires (déploiement effectués dans 2 CMG dts pilotes et les autres début 2022) ;</li> <li>- API RH : les travaux ont été réalisés et les tests sont concluants (réalisation d'un cas d'usage avec POCEAD).</li> </ul> <p>L'API RH partagera les données des SIRH (militaires et civils) au rythme des contrats d'usage signés avec les SI tiers au courant du 1er semestre 2022 avec en parallèle l'extension de périmètre des données des SIRH.</p> <p>Les prochaines étapes prévues au 1er semestre 2022 sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'extension du périmètre des dossiers de pension (OG2S, pension de retraite des OGC, décès en activité), l'objectif étant d'avoir un seul mode de transmission des dossiers de pension avec SW ;</li> <li>- les travaux de dématérialisation des dossiers de pension des ouvriers de l'Etat.</li> </ul> <p>Les prochaines étapes prévues au 2nd semestre 2022 sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la réalisation et le traitement des dossiers de pension des ouvriers de l'Etat en mode dématérialisés avec SW.</li> <li>- le raccordement de SW avec Source Démat : dossier numérique de l'agent (généralisation de SW à compter du 2nd semestre 2022).</li> <li>- l'extension du périmètre des données (RUN 2) pour répondre aux besoins de certains SI clients.</li> </ul>		
14.24	162		Le Haut Comité recommande de porter une grande attention à la définition du meilleur équilibre entre centralisation et proximité et aux modalités de mise en œuvre de la réforme en cours de l'organisation des soutiens, pour éviter une dégradation des prestations serries.	2014	8	L'administration des militaires				
14.25	163		Le Haut Comité recommande qu'une attention particulière soit maintenue à tous les échelons du commandement sur la détention et l'enregistrement des militaires atteints par des troubles psychiques consécutifs à leur engagement en opérations extérieures.	2014	8	L'administration des militaires				
14.26	164		Le Haut Comité recommande de porter une attention particulière aux formations et au personnel très sollicités. Il réaffirme l'ensemble des recommandations mentionnées dans ses précédents rapports sur les conséquences des activités en matière notamment de traitement des répercussions, de conditions d'exercice des permissions suite à un déploiement et de mesure de la « suractivité » des militaires.	2014	8	L'administration des militaires				
14.27	165		Le Haut Comité partage l'appréciation positive des militaires qu'il a rencontrés sur l'action du service de santé des armées en opération extérieure. Il en salue la qualité et recommande que cette capacité fondamentale soit impérativement préservée.	2014	8	L'administration des militaires				

14.28	166	72	Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il avait faite à ce sujet dès son premier rapport[3]. Il souligne qu'une connaissance objective du temps de service des militaires, en fonction des différentes situations dans lesquelles ils sont placés, est indispensable à l'évaluation de la condition militaire, notamment quant au niveau de la compensation des sujétions subies par les personnels. Il revient au ministre de la défense de fixer, en relation avec les armées, les dispositifs de mesure les plus adaptés aux spécificités du métier militaire et aux modes de fonctionnement des unités. En outre, le Haut Comité recommande à la gendarmerie (départementale) et au service de commissariat des armées de mettre en place un dispositif de mesure du nombre moyen de jours de permission pris.	2014	8	L'administration des militaires	YS	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la directive européenne sur le temps de service des militaires	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la directive européenne sur le temps de service des militaires
14.29	167		Le Haut Comité souligne que l'annonce tardive des mesures de restructuration désorganise les plans de mutations ainsi que les projets de vie des militaires et de leurs familles. Il maintient donc ses recommandations antérieures et insiste à la plus grande vigilance sur cette question, afin d'éviter toute mutation non nécessaire. Le critère géographique qui pèse sur la famille et l'équilibre financier des ménages doit être pris en compte, autant que possible, dans la gestion des militaires. Sans désorganiser les unités et services, des directives pour faciliter des aménagements d'horaires doivent être proposées.	2014	8	L'administration des militaires			
14.30	168		Sans remettre en cause la politique salariale, le Haut Comité recommande de transposer immédiatement aux militaires les évolutions générales qui interviennent dans la fonction publique. En particulier, le Haut Comité recommande de veiller à ce que toutes les mesures visant à revaloriser les traitements modestes trouvent bien leur traduction en faveur des militaires du rang et des jeunes sous-officiers. Le Haut Comité a pris en compte les efforts conduits par le ministère en matière de support aux familles. Toutefois, il maintient sa recommandation émise dans le premier rapport précisant de replacer toutes ces mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints[4] (...), au centre d'une politique d'ensemble qui tienne compte des évolutions de la société. Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des dispositions prises. Pour éviter les ruptures de carrière des conjoints de militaires, le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la réservation de 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou de fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics.	2014	8	L'administration des militaires			
14.31	169		Pour la même raison, le Haut Comité recommande de conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires. Compte tenu des difficultés à disposer d'éléments statistiques du fait de la mise en œuvre de LOUVOIS, le Haut Comité recommande de veiller tout particulièrement à ce que le logiciel Source Solde soit en mesure de produire des données statistiques permettant d'analyser la solde et ses évolutions. Il recommande enfin au ministre de la défense, en attendant le déploiement du logiciel Source Solde, de mettre en place un outil de suivi statistique de la solde permettant de mesurer les effets indiciaires et l'impact des mesures catégorielles.	2014	8	L'administration des militaires			
14.32	170		Le Haut Comité recommande de donner davantage d'importance à la politique de prévention. Il souligne le rôle primordial du commandement dans cette action.	2014	8	L'administration des militaires			
14.33	171		Le Haut Comité maintient les recommandations mentionnées dans ses précédents rapports visant à faire bénéficier tout militaire marié, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au logement. En outre, comme il l'évoque dans son 8e rapport sur l'administration des militaires, le Haut Comité recommande qu'une attention particulière soit portée à la qualité et à l'entretien courant des infrastructures d'hébergement, au bon dimensionnement des parcs et à l'harmonisation des règles de calcul du montant des prestations accessoires, notamment en région Ile-de-France.	2014	8	L'administration des militaires			
15.01	172		Le Haut Comité recommande de veiller, s'agissant des associations professionnelles nationales de militaires, à ce que le mouvement dans le législatif soit respecté dans sa lettre et dans son esprit. Cet objectif suppose d'informer de façon claire et complète les futures associations des moyens et des modalités de leur action et de réagir immédiatement à d'éventuelles dérives.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15.02	173		Le Haut Comité recommande que la DGAFP et la direction du budget associent le ministre de la défense pour les armées, et le ministre de l'intérieur pour la gendarmerie, à la définition de la politique salariale, afin de garantir l'application simultanée aux militaires des mesures de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'Etat.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15.03	174		Le Haut Comité recommande que la transposition à la fonction militaire des conclusions des négociations dites de « parcours professionnels, carrières et rémunérations » soit engagée le plus rapidement possible.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15.04	175		Le Haut Comité recommande à l'INSEE, à la DGAFP et à l'OECD de produire un effort particulier pour surmonter les difficultés du traitement statistique de la solde dues à LOUVOIS.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15.05	176	87	Le Haut Comité recommande d'ouvrir une voie d'accès aux militaires contractuels et de carrière dans la « fonction publique en uniforme » et dans la fonction publique hospitalière. Cette nouvelle voie garantirait la prise en compte des mérites individuels. Elle pourrait concerner, pour les corps en uniforme, selon les besoins et selon les armées, jusqu'au tiers des recrutements réalisés.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15.06	177	88	Afin de mettre en œuvre de façon cohérente et non déstabilisante les dispositions de la loi de 2009 sur la mobilité, le Haut Comité recommande d'établir par décret, sur un fondement législatif si besoin est, une correspondance des grades entre corps militaires et corps de la fonction publique.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15.07	178		Il recommande de poursuivre et de développer les efforts engagés dans la définition de qualifications, en vue de répondre aux besoins des armées et de faciliter la poursuite de la carrière professionnelle des militaires dans le secteur privé.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15.08	179	89	Près de cinq ans après la généralisation des bases de défense, le Haut Comité recommande de mesurer les effets de la mutualisation des soutiens, en termes d'efficacité et d'efficience. Il recommande également, tant au ministre de la défense que dans la gendarmerie, d'évaluer les conséquences de la mutualisation au regard de la responsabilité du chef, de la motivation des militaires et de l'efficacité globale du système.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15.09	180	89	Le Haut Comité recommande de déléguer aux commandants de formation une enveloppe financière d'ampleur limitée, mais souple d'emploi, pour faire face aux imprévus et aux menues dépenses.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15.10	181	90	Le Haut Comité recommande d'inscrire la gratuité de l'alimentation et de l'hébergement aux caporaux-chefs et aux militaires d'un grade équivalent. Il demande de veiller à ce que la gratuité de la blanchisserie soit effective pour tous les militaires du rang. Il demande également d'étudier la possibilité de mieux composer les dépenses de logement des militaires du rang logés dans le secteur locatif.	2015	9	Perspectives de la condition militaire	NIPRM	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la nouvelle politique de rémunération des militaires.	
15.11	182	91	Le Haut Comité recommande de poursuivre jusqu'à son terme le traitement des « points noirs » identifiés sur les différentes infrastructures de la défense. Au-delà, il recommande de veiller à la régularité de l'entretien des bâtiments dans lesquels vit et travaille le personnel de la défense et de la gendarmerie.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15.12	183		Afin de mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée, le Haut Comité recommande de porter les efforts sur trois catégories d'actions menées par le ministre de la défense : l'aide à l'emploi du conjoint, la garde des enfants et le soutien du conjoint du militaire en opération.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15.13	184		Le Haut Comité recommande, dans le cadre de la mise en œuvre du nouvel espace statutaire de catégorie C, d'accroître de façon significative l'amplitude de l'intervalle de rémunération indiciaire des militaires du rang.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			
15.14	185	93	Le Haut Comité recommande de veiller à ce que les conditions de vie du militaire en opération lui garantissent un confort minimum (trous, bagagerie corporelle, couchage), adaptés aux circonstances. Il recommande également de veiller à ce que le militaire, en opérations extérieures comme en opérations intérieures, puisse facilement se connecter à Internet, si les nécessités opérationnelles ne s'y opposent pas.	2015	9	Perspectives de la condition militaire			

15.15	186	Le Haut Comité recommande l'élaboration d'une politique globale de la condition militaire. A cet effet, pourrait être mise en place, sous l'autorité conjointe du CEMA et du DGGN, par délégation du ministre de la défense et du ministre de l'intérieur, une mission interministérielle et interarmées permanente chargée de l'élaboration, de la proposition et du suivi de la politique de la condition militaire. Cette mission s'appuierait, d'une part, sur des analyses prospectives élaborées par des chercheurs en sociologie militaire, d'autre part, sur les différents pôles en charge de la condition du personnel militaire au sein des ministères concernés. La politique décidée au niveau des ministères de la défense et de l'intérieur devrait être dotée d'enveloppes budgétaires spécifiques.	2015	9	Prospectives de la condition militaire			
15.16	187	11	Le suivi et l'analyse des thématiques constitutives de la condition militaire nécessitent la mise à disposition de données statistiques fiables, homogènes et actualisées qui permettent les comparaisons. Or, cette exigence n'est pas satisfaite dans plusieurs domaines qu'il s'agisse des rémunérations, du temps d'activité et, d'une façon générale, des ressources humaines. C'est pourquoi le Haut Comité recommande de produire un effort majeur pour harmoniser les données des systèmes d'information des ressources humaines des forces armées. La réalisation jusqu'à un terme de ce chantier est en outre indispensable à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute politique de la condition militaire.	2015	9	Prospectives de la condition militaire		
15.17	188	La décision prise par le Gouvernement le 30 septembre 2015 d'appliquer dans l'ensemble de la fonction publique l'accord « Parcours professionnels, carrières et rémunérations », lequel comporte d'importantes mesures d'harmonisation des carrières et des niveaux de rémunération, devrait, selon le Haut Comité, bénéficier également à l'ensemble de la fonction militaire. Cette orientation va de pair avec l'orientation pour d'éventuelles mesures générales qui affecteraient la valeur du point d'indice mais aussi pour les mesures de restructuration des carrières. Le Haut Comité souligne, s'agissant de ces dernières mesures, combien il est important, pratiquement et psychologiquement, que la transposition, avec le cas échéant les adaptations requises, intervienne pour les militaires selon le même calendrier que celui décidé pour la fonction publique.	2015	9	Prospectives de la condition militaire			
16.01	189	84, 85	Tout en prenant acte des politiques engagées en 2016, le HCECM ne peut que réitérer la recommandation faite dans son 9e rapport pour que ces mesures, au demeurant très nécessaires, puissent intervenir dans un cadre cohérent, commun aux armées et à la gendarmerie et inscrit dans la durée. Les équilibres statutaires et indicateurs, dont l'importance a été soulignée par le HCECM dans son 9e rapport, ne peuvent, il est vrai, être appréhendés que globalement en tenant compte des spécificités de chaque entité, sachant au surplus qu'au sein des forces armées, les logiques de gestion des ressources humaines sont différentes : gestion dite de « stock » pour la gendarmerie, gestion de « flux » pour les armées. Ce constat, pour autant, ne donne que plus de relief à la recommandation du 9e rapport du Haut Comité afin que les mesures de condition militaire puissent intervenir dans un cadre commun aux armées et à la gendarmerie nationale ou, à tout le moins, cohérent et aux différences assumables, ce qui n'est également pas pour ce cadre soit élaboré et mis en œuvre en commun sous l'autorité des deux ministères et dans une démarche pilotée par le chef d'état-major des armées et le directeur général de la gendarmerie nationale. Le Haut Comité estime, en outre, que chacune des logiques de gestion – « flux » pour les armées, « stock » pour la gendarmerie – répond aux besoins de l'une ou de l'autre force et qu'il serait vain et d'ailleurs très préjudiciable de rechercher un modèle de gestion unifié. En revanche, il lui paraît indispensable de préserver l'essence statutaire commune et, partant, les assimilations de grade entre toutes les forces armées, tout en ménageant les spécificités nécessaires. Enfin, le HCECM ne peut que réitérer la recommandation du 9e rapport (p. 87) visant à organiser pour les militaires des armées des parcours professionnels dans la fonction publique civile. En articulant structurellement, c'est-à-dire collectivement, les premières parties des carrières militaires avec des voies de débouché dans les emplois civils des trois fonctions publiques, le législateur (car une loi serait nécessaire) apporterait une réponse adaptée à l'impératif de jeunesse, justification de la gestion de « flux » pour les armées, tout en garantissant un recrutement de qualité dans les administrations publiques et des parcours de carrière pour les militaires des armées. Cette articulation permettrait ainsi de concilier la logique de « flux » des armées et la logique de « stock » de la gendarmerie nationale.	2016	10	CM engagé dans les missions de protection du TN et de la population	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la mise en place d'une 3e voie	Le Haut Comité suit avec une attention particulière la mise en place d'une 3e voie
16.02	190	86	Afin que les militaires puissent organiser au mieux leur vie personnelle et familiale et préparer dans des conditions satisfaisantes les examens et les concours qui conditionnent leur parcours professionnel, le HCECM recommande de produire un effort particulier, à tous les niveaux du commandement, pour que la programmation des activités soit élaborée le plus tôt possible et connue de tous.	2016	10	CM engagé dans les missions de protection du TN et de la population		
16.03	191	87	Le HCECM recommande de veiller à ce que la programmation des activités permette à tous les militaires de prendre leurs permissions annuelles. A défaut, il recommande de concevoir et de mettre en place des dispositifs qui permettent soit de reporter, soit de compenser, les jours de permissions qui ne peuvent pas être pris. Dans le cas de l'opération Sentinelle, il recommande de donner aux militaires engagés la possibilité de prendre deux à trois jours de permissions à l'occasion de chaque déploiement.	2016	10	CM engagé dans les missions de protection du TN et de la population		
16.04	192	87	Selon des modalités dont la définition revient au ministre de la défense et au ministre de l'intérieur, le HCECM recommande, lorsqu'elle ne peut pas être évitée, d'indemniser la suractivité opérationnelle des militaires et ses conséquences.	2016	10	CM engagé dans les missions de protection du TN et de la population		
16.05	193	88	Le HCECM recommande d'adapter la PSAD et de développer l'offre des structures d'accueil et de garde de jeunes enfants. Il recommande également, pour mieux répondre aux besoins, de renforcer les effectifs des assistants de service social.	2016	10	CM engagé dans les missions de protection du TN et de la population		
16.06	194	90	Le HCECM réitère la recommandation formulée dans le 9e rapport visant à alléger aux commandants de formation une enveloppe financière d'ampleur limitée, mais souple d'emploi, pour faire face aux besoins urgents qui ne peuvent pas être satisfaits selon les procédures administratives de droit commun.	2016	10	CM engagé dans les missions de protection du TN et de la population		
16.07	195	91	Le HCECM recommande de consolider la procédure d'octroi en urgence de la protection fonctionnelle en veillant à sa parfaite connaissance par l'ensemble des acteurs impliqués dans sa mise en œuvre et en identifiant un vicier suffisamment large d'usages pénalistes susceptibles d'intervenir sans délai dans ce cadre.	2016	10	CM engagé dans les missions de protection du TN et de la population		
16.08	196	91	Le HCECM recommande d'étendre, aux militaires blessés ou tués au cours d'une opération intérieure ou dans une mission consécutive à une attaque ou une menace d'attaque contre la population ou le territoire national, les dispositifs de couverture des risques jusqu'alors réservés aux opérations extérieures.	2016	10	CM engagé dans les missions de protection du TN et de la population		
16.09	197	92	Le Haut Comité recommande la publication d'un rapport annuel sur les missions des forces armées. Ce rapport, élaboré sous l'autorité des deux ministères (défense et intérieur), serait destiné à mieux faire connaître l'importance et la diversité de ces missions.	2016	10	CM engagé dans les missions de protection du TN et de la population		
16.10	198	93	Le HCECM recommande de mieux reconnaître les compétences acquises et développées par les militaires dans le cadre des missions militaires, afin qu'ils puissent poursuivre dans de meilleures conditions leurs parcours professionnels dans le milieu civil, qu'il s'agisse du secteur privé ou de la fonction publique. Il recommande notamment de mieux prendre en compte l'expérience professionnelle des sapeurs sapeurs et des pompiers militaires. Cette mesure s'inscrit dans la logique des recommandations formulées par le HCECM dans son 9e rapport, visant à mieux employer, dans l'intérêt du pays, les anciens militaires.	2016	10	CM engagé dans les missions de protection du TN et de la population		
16.11	199	94	Le HCECM recommande de créer des échelons or, argent et bronze à la médaille de la protection militaire du territoire, afin de distinguer les militaires selon l'importance de leur engagement dans les missions de protection. Il recommande la création d'agrafes permettant de récompenser un plus grand nombre de missions de protection du territoire national, en particulier celles réalisées par les gendarmes, les pompiers militaires, les spécialistes de la cyberdéfense et les personnels engagés « sur place ». Le HCECM recommande d'élargir, de façon très exceptionnelle et pour des missions ciblées, l'octroi de la croix de la Valeur militaire aux militaires ayant accompli des actions d'éclat en opération intérieure.	2016	10	CM engagé dans les missions de protection du TN et de la population		
17.1	200	24	Conforter le statut militaire de la gendarmerie au sein des forces armées.	2017	11	FM dans la société française		

17.2	201	25	Préserver le principe de disponibilité des forces armées dans la transposition de la directive européenne sur le temps de travail (2003/88/CE).	2017	11	FM dans la société française	1	<p>Un point peut-il être fait au HCFCM concernant les travaux menés avec le SGAE, d'une part, les ministères concernés, d'autre part, concernant les solutions envisagées pour garantir durablement le principe de disponibilité caractérisant l'état militaire.</p> <p>Le ministre des armées mène un travail approfondi sur les conditions d'application de la directive sur le temps de travail, afin de préserver et de sanctuariser le principe de disponibilité des forces armées. La position du ministre est pleinement conforme aux annonces du Président de la République qui souhaite voir aboutir la demande de renégociation de la directive en vue d'exclure explicitement les militaires de son champ d'application. A ce jour, les démarches engagées au printemps 2018 auprès du Secrétariat général des affaires européennes (SGAE) ont convaincu celui-ci de préparer le terrain pour formaliser une demande de renégociation plus globale de la directive auprès de la commission européenne, en fin d'année 2019. A la suite des élections européennes, le SGAE doit intensifier ses demandes en ce sens tant auprès des institutions européennes renouvelées que dans le cadre interministériel français. En parallèle, une rencontre a été organisée entre le SGAE, la représentation permanente auprès de l'Union européenne, la direction des affaires juridiques du ministère des armées et la direction générale emploi de la commission européenne en début d'année 2019. L'objectif de cette démarche est d'éclairer la Commission sur les particularités du modèle d'armée française, les conditions de mise en œuvre du principe de disponibilité et les garanties associées, afin de faciliter la clôture de ce dossier. Les échanges entre ces différents acteurs se poursuivent et une nouvelle rencontre devrait intervenir avant l'été 2019.</p> <p>Question 2020</p> <p>Le ministre peut-il nous faire un point sur l'évolution de ce dossier essentiel ?</p> <p>Le ministre des armées a mené un travail approfondi sur les conditions d'application de la directive sur le temps de travail, afin de préserver et de sanctuariser le principe de disponibilité des forces armées, qui découle d'impératifs constitutionnels.</p> <p>Par une décision du 2 avril dernier, le collège des membres de la Commission européenne a décidé de classer sans suite le précontentieux introduit en 2014 par GEND XI ; jugeant le dispositif français conforme aux objectifs de la directive et à ses principales prescriptions. Cette décision fait suite à une série de réunions de travail avec les services de la Commission au cours desquelles les autorités françaises (direction des affaires juridiques du ministère des armées, secrétariat général des affaires européennes, représentation permanente de la France auprès de l'Union européenne) ont pu présenter en détail les caractéristiques du statut militaire français, la très grande spécificité des missions confiées aux armées et les garanties prévues par le législateur et le pouvoir réglementaire, en matière de sécurité, de santé, d'hygiène et de bien-être.</p> <p>La Cour de justice a par ailleurs été saisie d'une nouvelle question préjudicielle relative à l'applicabilité de la directive aux militaires par la Cour suprême slovène. La France, qui est intervenue dans la phase écrite de la procédure, sera également présente à l'audience du 21 septembre prochain pour plaider la non-application du texte aux forces armées.</p> <p>À plus long terme, la révision de la directive 2003/88 reste une perspective pour les autorités françaises. Le texte n'est plus adapté aux nouvelles formes de travail qui ont émergé depuis l'adoption de la directive en 2003. Il convient de tirer les enseignements de son application et de son interprétation d'une part, et, d'autre part, de sanctuariser sans ambiguïté l'exclusion de l'ensemble des activités des forces armées de son champ d'application.</p> <p>Question 2021 reportée à 2022 en fonction décision CJUE et éventuelle révision directive 2003/88</p>		
17.3	202	62	Anticiper les mesures qui permettront aux forces armées de demeurer en phase avec les standards de vie attendus des jeunes générations, tout en préservant les fondamentaux de la fonction militaire.	2017	11	FM dans la société française				
17.4	203	77	Dans le contexte des dysfonctionnements récurrents de LOUVOIS et du remplacement de ce dernier par Source Soldat, tester au plus tôt les modalités de prélèvement à la source sur les différents systèmes contribuant au calcul et au paiement de la solde.	2017	11	FM dans la société française				
17.5	204	78	Achever la complète transposition aux militaires du protocole PPCR, dans les mêmes termes et échéances que pour la fonction publique.	2017	11	FM dans la société française				
17.6	205	79	Développer la pratique des statuts d'emploi pour mieux valoriser les responsabilités exercées.	2017	11	FM dans la société française				
17.7	206	83	Renforcer la politique d'accompagnement vers l'emploi des conjoints.	2017	11	FM dans la société française				
17.8	207	84	Conserver les voies actuelles de reclassement individuel (L4139-2 et L4139-3 notamment) et développer et pérenniser les outils d'aide au départ.	2017	11	FM dans la société française				
17.9	208	84	Accroître le nombre d'obtentions de diplôme par la voie de la validation des acquis de l'expérience et développer les inscriptions au répertoire national des certifications professionnelles.	2017	11	FM dans la société française				
17.10	209	84	Développer des partenariats entre l'agence de reconversion de la défense et des financeurs privés autour de projets d'insertion professionnelle ciblés.	2017	11	FM dans la société française				
17.11	210	85	Ouvrir, dans les trois versants de la fonction publique, une voie spéciale d'accès par examens professionnels aux militaires contractuels et de carrière.	2017	11	FM dans la société française		Le Haut Comité suit avec une attention particulière la mise en place d'une 3e voie		
17.12	211	89	Renforcer les enseignements de défense et de sécurité nationale en : - élargissant le protocole interministériel du 20 mai 2016 au ministère de l'Intérieur ; - rendant obligatoire la formation aux questions de défense dans les écoles supérieures du professorat et de l'éducation ; - assurant cet enseignement de manière continue tout au long de la scolarité du secondaire ; - confiant cet enseignement à des enseignants appartenant à des disciplines plus diversifiées ; - offrant à tous ceux qui le souhaitent au sein de l'enseignement supérieur les opportunités de poursuivre cet enseignement.	2017	11	FM dans la société française				
17.13	212	92	Mettre en œuvre le dispositif d'accompagnement dans leurs études de jeunes candidats à l'engagement prévu à l'article L4132-6 du code de la défense.	2017	11	FM dans la société française				
17.14	213	93	Instaurer dans le cursus de l'école nationale d'administration (ENA) et de l'école nationale supérieure de la police (ENSP) une obligation de service militaire de durée significative incluant une période de formation en qualité d'officier suivie d'une période de service effectif dans une unité militaire.	2017	11	FM dans la société française	1	<p>Le ministre des armées n'est pas défavorable à l'instauration d'une obligation de service militaire de durée significative pour les futurs hauts fonctionnaires de l'Etat.</p> <p>Cette obligation de service militaire permettrait d'atteindre un triple objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- faciliter l'apprentissage des enjeux de défense par ces futurs hauts responsables ;</li> <li>- faire comprendre les singularités de l'état militaire à des fonctionnaires civils ;</li> <li>- faciliter à terme l'insertion des officiers au sein de la haute fonction publique.</li> </ul> <p>Ce serait donc bénéfique à la fois à l'institution militaire et aux stagiaires.</p> <p>Toutefois, cette recommandation nécessite une étude d'impact approfondie afin d'appréhender la charge supplémentaire sur les écoles de formation en matière d'encadrement et d'hébergement / infrastructure, alors même que les effectifs sont déjà sous tension.</p> <p>Par ailleurs, la pertinence d'un tel dispositif doit également être étudiée dans le cadre de la mise en œuvre d'un service national universel auquel seraient susceptibles de participer les élèves de ces écoles, au même titre que les autres jeunes citoyens.</p> <p>Compte tenu de l'état actuel d'avancée de l'organisation du service national universel, une étude d'impact concernant la recommandation du HCFCM a-t-elle été initiée ou est-elle prévue être mise en œuvre en 2019 ?</p> <p>Le rapport du groupe de travail commandé par le Président de la République et remis le 26 avril 2019 encourageait la participation des élèves fonctionnaires, notamment de la haute fonction publique à l'encadrement du service national universel. Cependant, aucun travail en ce sens n'a été initié actuellement, dans l'attente, notamment, des recommandations sur le devenir de l'école nationale d'administration.</p>		
17.15	214	99	Favoriser, dans le respect de l'obligation de réserve, l'expression des militaires dans les domaines de la réflexion prospective et stratégique.	2017	11	FM dans la société française				
17.16	215	106	Préparer le projet de loi mettant en œuvre la décision n° 2014-432 QPC du 28 novembre 2014 relative à l'exercice d'un mandat électif municipal par un militaire en activité de service, en préservant la disponibilité et la discipline.	2017	11	FM dans la société française				
18.1	216	94	Sans remettre en cause le principe de disponibilité et en complément des actions traitant les conséquences de la mobilité, réévaluer régulièrement les besoins de mobilité géographique.	2018	12	Voir selon le lieu d'affectation				
18.2	217	99	Valoriser l'état militaire et les contraintes de mobilité dans l'attribution d'un logement défense.	2018	12	Voir selon le lieu d'affectation				
18.3	218	101	Actualiser régulièrement en fonction des évolutions socio-économiques des lieux d'affectation les taux des indemnités territoriales et la liste des lieux éligibles.	2018	12	Voir selon le lieu d'affectation	1	<p>La NPRM a pour objectif de repenser la politique salariale afin de mieux prendre en compte et de mieux valoriser les sujétions spécifiquement militaires.</p> <p>Dans ce cadre, il est notamment proposé de sortir du dispositif actuel de l'indemnité de résidence, qui ne correspond plus aux contraintes militaires, et d'associer le caractère universel de l'indemnité nouvelle.</p> <p>Il est également envisagé de modular l'aide financière apportée aux militaires en matière de logement en fonction de la réalité socio-économique des territoires d'affectation, sur la base de référentiels externes actualisés en fonction des évolutions de la tension immobilière dans les territoires considérés et, pour certaines affectations, des conditions d'isolement.</p>	1	Les travaux relatifs à la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) sont conduits, en ce qui concerne la garnison et les problématiques afférentes, à l'aune des analyses, réflexions et recommandations émanant entre autres du 12e rapport du HCFCM. Ces travaux sont actuellement en cours et les arbitrages afférents non encore définitivement rendus. En tout état de cause, une communication plus précise en ce domaine et sur le projet NPRM en général, qui tous deux intéressent l'ensemble de la communauté militaire, relève, si ce n'est de la ministre des armées elle-même ou de ses proches collaborateurs, au moins de la direction de projet créée à cet effet au sein de la direction des ressources humaines du ministère de la défense.
18.4	219	102	Dans le cadre des travaux portant sur la nouvelle politique de rémunération des militaires, réviser l'articulation entre la politique indemnitaire et les politiques du logement et de l'hébergement ainsi que les critères d'éligibilité.	2018	12	Voir selon le lieu d'affectation	1	<p>La NPRM aboutira à une rénovation en profondeur du système indemnitaire des militaires. La contrainte mobilité-logement, consubstantielle de l'état militaire, est prise en compte par tous les acteurs du projet.</p> <p>Ainsi, l'articulation entre la politique indemnitaire et les politiques du logement et de l'hébergement ainsi que les critères d'éligibilité ont été pleinement intégrés dans les réflexions menées par la direction de projet, les forces armées et formations rattachées (FAFR) et la DPMA.</p> <p>Un mode de coordination entre politique indemnitaire et politique de logement/hébergement sera proposé.</p>	1	Voir réponse 18_4
18.5	220	109	Renforcer la prise en compte des sujétions de l'état militaire, en particulier les contraintes opérationnelles et de mobilité, dans les conditions d'attribution des prestations sociales et la tarification des activités de vacances et de loisirs.	2018	12	Voir selon le lieu d'affectation				
18.6	221	113	Élaborer une instruction conjointe du ministre de l'Intérieur et du ministre des armées pour développer des partenariats entre les unités militaires et les autorités civiles (maires et représentants des collectivités territoriales concernées).	2018	12	Voir selon le lieu d'affectation				
18.7	222	114	Généraliser les évaluations de besoins et les faits des lieux locaux, pour pouvoir décliner localement, sur tous les territoires, la politique de condition militaire.	2018	12	Voir selon le lieu d'affectation				
18.8	223	114	Impliquer les commandants de formation dans les processus de soutien (appréhension des besoins, élaboration et adaptation des réponses, information des intéressés, évaluation) en renforçant, autant que de besoin, leurs leviers d'action.	2018	12	Voir selon le lieu d'affectation				
19.1	224	55	Garantir et même renforcer les moyens du SSA afin qu'il puisse remplir toutes ses missions, en priorité celles menées aux côtés des combattants en opérations, ce qui impose qu'il puisse s'appuyer à partir de ses hôpitaux et de ses centres médicaux les capacités humaines nécessaires aux missions opérationnelles.	2019	13	Mort, blessés, malades	4	<p>Le service de santé des armées (SSA) dispose d'atouts et de forces qu'il met au service des armées et de la communauté de défense. Sa devise « votre vie, notre combat » résume à elle seule le sens de sa mission et de l'action quotidienne de son personnel.</p> <p>Après 10 ans de transformation organisationnelle de l'ensemble de ses cinq composantes (médecine des forces, médecine hospitalière, formation, recherche biomédicale, ravitaillement sanitaire), qui s'est inscrite dans l'ambition ministérielle de modernisation, de simplification et d'optimisation de l'ensemble des processus, le SSA se projette désormais dans la capacité d'atteindre l'ambition opérationnelle 2030 des forces armées. Cette ambition requiert une capacité permanente d'adaptation continue et d'anticipation des évolutions de l'environnement santé et défense.</p> <p>Cette ambition stratégique se matérialise autour de trois axes : l'excellence opérationnelle, la qualité de la prise en charge en santé et l'inscription du SSA dans son réseau de partenaires en France et à l'étranger.</p> <p>Grâce à une loi de programmation militaire (LPM) à hauteur d'hommes et les hommes, personnels militaires et civils, au cœur de ses préoccupations, le Service bénéficie depuis 2018 d'une stabilisation de sa trajectoire de référence des effectifs afin de lui permettre une meilleure progressivité de l'adaptation du modèle hospitalier tout en intensifiant la remontée en puissance de la médecine des forces et l'adaptation des autres composantes. Pour mener cette transformation, le SSA bénéficie de différentes mesures au travers du Plan famille et de moyens spécifiques en matière d'attractivité et de fidélisation au profit de son personnel dans le cadre de la première tranche de la pré-nouvelle politique de rémunération des militaires.</p> <p>Enfin, dans le cadre du Segur de la santé et du RETEX de la crise COVID-19, les moyens du SSA devaient également être renforcés.</p> <p>Question 2021</p> <p>Les conclusions du Segur de la Santé ayant été présentées le 21 juillet 2020 et avec le recul de plus d'un an qui permet de tirer les premiers enseignements de la crise de la COVID-19, pouvez-vous préciser dans quelle mesure ces deux événements ont abouti à un renforcement des moyens du SSA ?</p> <p>Le service de Santé des armées fait face à la crise sanitaire depuis maintenant plus d'un an. Marqué profondément par la lutte contre le virus et les transformations en cours au sein du Service, la mise en œuvre de la pré-NPRM des praticiens et des premières mesures de transposition du Segur de la santé sont d'une importance capitale. La remontée des effectifs est également essentielle.</p> <p>Concernant la masse salariale, la pré-NPRM des praticiens vise à réduire l'écart de rémunération entre les praticiens hospitaliers et les praticiens militaires. Chiffrée à 14 M€, elle est depuis 2019 en cours de mise en œuvre et permet un premier « rattrapage » pour les praticiens des forces (médecins généralistes). Sont revalorisés tout d'abord les secondes parties de carrière (tranches 1 et 2) pour un effet fidélisation avant les premières (tranches 3 et 4) pour l'effet attractivité. La pré-NPRM sera entièrement mise en œuvre en 2022.</p> <p>La transposition de la mesure socle du Segur de la santé (complément de traitement indiciaire (CTI)) centres de soins infirmiers (CSI) aux hôpitaux d'instruction des armées au profit des personnels non médicaux est effectuée pour un coût de 22,1 M€. Les autres trains de mesures sont à l'étude.</p> <p>L'effort ministériel de revalorisation salariale des personnels du SSA est donc rapide et considérable. Cet effort est la marque apportée de la haute considération apportée par le ministre aux personnels de santé.</p> <p>Concernant les effectifs, sur le périmètre employeur SSA, suite au retour d'expérience réalisé après la crise sanitaire, les effectifs ont été augmentés de 56 postes qui viennent s'ajouter au 100 postes supplémentaires créés en 2020. Par ailleurs, le SSA a également obtenu un accroissement de ses effectifs concernant le domaine Cyber. Les derniers arbitrages non définitifs prévoient 9 postes sur la période 2022-2027.</p> <p>Par ailleurs, la prime de lien au service, auquel le SSA a eu recours, peut également être un outil participant au renforcement de ses moyens et au maintien des capacités humaines nécessaires à ses missions opérationnelles.</p>	4	Le suivi de cette recommandation relève du ministère des armées, et plus particulièrement du service de santé des armées (SSA). Les éléments de réponse devront être recherchés directement par l'HCFCM auprès du ministère des armées.





20_05	242	65	Mettre en place une gouvernance adaptée aux militaires en matière de pension militaire dans le cadre d'un établissement à créer, comme l'établissement de retraite et de prévoyance de la fonction publique de l'Etat prévu dans le projet de loi, ou dans le cadre d'une structure existante comme la CNASS.	2020	14	Pensions militaires de retraite	La gouvernance du système universel de retraite sera articulée autour de la future caisse nationale de retraite universelle. Celle-ci superviserait plusieurs régimes dont celui des fonctionnaires, militaires et magistrats via l'établissement de retraite et de prévoyance de la fonction publique de l'Etat. Cet établissement dont la création est prévue par l'article 53 du projet de loi, viendrait remplacer à première semblance l'actuel Service des Retraites de l'Etat (SRE), et serait donc notamment chargé de la gestion du régime de retraite des militaires. Le conseil d'administration de cet établissement fonctionnerait sur le mode du partenariat, et présenterait dès lors les mêmes incompatibilités avec la représentation des militaires que celles relevées s'agissant de la caisse nationale de retraite universelle. Il conviendrait d'étudier à un stade post-prioritaire si une représentation militaire au niveau des employeurs, comme il en existe actuellement au conseil d'administration de l'établissement de retraite supplémentaire de la fonction publique, couplée à un accompagnement par la sous-direction des pensions de la DRH-MD dans le processus de liquidation des pensions, suffit à permettre la juste prise en compte des spécificités militaires ou si un schéma de gouvernance plus inclusif devra être envisagé. La prise en compte de la future évolution des attributions de la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS), afin que celle-ci soit déployée, en sus de la gestion du risque maladie, sur le « risque vieillesse » des militaires nécessite des études approfondies. Sa structure de gouvernance, ne relevant pas de la logique paritaire et autogérée ainsi la représentation du personnel militaire, paraît plus soluble avec les contingences militaires en la matière. Toutefois, cette évolution va à l'encontre de l'évolution actuelle consistant à transférer les compétences en gestion des retraites militaires, que le ministère des Armées possédait en interne, vers le SRE. De plus, la CNMSS est sous la tutelle de la direction de la sécurité sociale (DSS) pour le risque maladie avec une emprise croissante de cette dernière sur sa gouvernance. En outre, la CNMSS devrait piloter deux systèmes en parallèle, celui de l'actuel CPMR et celui du futur SUR, la question de l'acquisition des compétences en matière de retraite se pose ainsi avec acuité. En tout état de cause, la particularité des pensions militaires justifie un modèle de gouvernance adapté. Ainsi que le relève le Haut Comité, d'autres catégories (avocats, marins) ont pu obtenir un aménagement de leur gestion. Les militaires ne seraient pas les seuls à disposer d'une dérogation, d'un traitement justifié.	La réforme pour un système universel des retraites prévoit un système unique. Cette proposition mérite une expertise approfondie compte-tenu des ministères et programmes budgétaires différents impactés.
20_06	243	67	En créant de nouveaux dispositifs statutaires pour assurer la couverture des militaires contre le risque d'invalidité imputable ou non à l'exercice de leurs fonctions, prendre en compte les cas d'invalidité à servir, y compris en l'absence de reconnaissance d'une invalidité.	2020	14	Pensions militaires de retraite	L'article 31 du projet de loi instituant un système universel de retraite prévoit la requalification de la couverture du risque invalidité pour les fonctionnaires civils et les militaires. Sous l'impulsion du ministère des Armées, la prise en compte de la spécificité militaire en la matière a été expressément ajoutée au champ de l'habilitation. Les contours exacts de ce chapitre majeur n'ont pas été précisés. En tout état de cause, le ministère des Armées porte une attention particulière à ce que tant l'invalidité d'origine professionnelle, aujourd'hui régie par les dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, que l'invalidité à servir, qui équivaut de ce point de vue à l'invalidité d'origine professionnelle, soient traitées de manière équivalente. En effet, à l'instar de la réversion, l'invalidité, malheureusement, est une épreuve qui concerne les militaires, et ne peut dès lors être appréhendée sous le prisme d'une stricte universalité au risque de conduire à une dangereuse inéquité.	Un groupe de travail est actuellement en cours au sein de la DRH-MD dirigé par SDFM concernant les droits des militaires réformés afin de faire évoluer le mandat de la commission de réforme des militaires (CRDM) pour une meilleure prise en compte des droits des militaires reconnus inaptes (avec notamment les emplois réservés, PML, fonds de prévoyance).
20_07	244	68	Dans la continuité du « plan famille », s'appliquer aucune condition d'âge à la réversion d'une pension militaire au conjoint survivant, quelle que soient les circonstances du décès du militaire.	2020	14	Pensions militaires de retraite	Ainsi que le relève le Haut Comité, les exigences de disponibilité et de mobilité inhérentes à l'état militaire ont un impact significatif sur les carrières professionnelles des conjoints de militaire. Ces derniers ont en effet souvent des parcours professionnels fragmentés et des revenus d'activité ou de remplacement altérés en conséquence. Le droit en vigueur applicable aux militaires prévoit que les ayants cause de militaire bénéficient d'une pension de réversion sans condition d'âge, quel que soit la cause de ce décès. Le ministère des Armées, très engagé sur le soutien des familles des militaires, souhaite que le conjoint de militaire de bénéficier d'une retraite de réversion sans condition d'âge, quelles que soient les circonstances du décès du militaire, en compensation des sacrifices consentis pour accompagner et soutenir leurs conjoints ayant opté pour le métier des armes et ses servitudes.	Cette recommandation est intimement liée à la réforme pour un système universel des retraites qui est pour le moment suspendue. La gendarmerie souhaite comme les autres FAFR et la DRHMD, au demeurant chargée de préserver et défendre les intérêts de la communauté militaire dans le cadre de cette réforme, conserver les dispositions applicables à ce jour en matière de réversion. Cela revient à permettre notamment aux conjoints survivants de percevoir une pension militaire de retraite de réversion immédiatement quelles que soient les circonstances du décès du militaire et pas uniquement pour les militaires décédés en service, contrairement à ce que le projet de loi du 3 mars 2020 relatif au SUR prévoit à ce stade.
20_08	245	74	Mesurer tous les impacts sur le système de rémunération des militaires d'une réforme des retraites.	2020	14	Pensions militaires de retraite	Le potentiel futur système universel de retraite constitue un changement majeur en matière de calcul des droits à retraite qui deviendront proportionnels aux points acquis durant la carrière. Cette acquisition sera, pour l'essentiel, fonction de la rémunération via l'application d'un taux de cotisation à une assiette de rémunération plafonnée. Cette réforme emportera donc des conséquences sur la rémunération des assurés, notamment des militaires, pour qui l'assiette de cotisation, aujourd'hui basée sur la seule solde indiciaire brute, intégrera demain les primes et indemnités brutes perçues. A taux de cotisation inchangé, la perte de pouvoir d'achat induite par la réforme sera d'autant plus élevée que les primes et indemnités perçues le sont. Ayant conscience de cet effet, le projet de loi prévoit un étalement sur dix-huit ans pour atteindre le niveau de charge incombant au militaire, l'Etat assumant la part complémentaire pour que les droits acquis demeurent inchangés. La perte susmentionnée n'est pas abaissée mais sera, par cette disposition, étalée entre 2025 et 2043. Fort de la connaissance de ce dispositif, il appartient maintenant au ministère des Armées, comme le propose le HCECM, de mesurer l'impact de cette réforme sur le système de rémunération des militaires pour en connaître tous les effets. De même, ce changement de méthode de calcul des droits implique que toute réforme du système de retraite doive également s'analyser à l'aune du futur dispositif de retraite. Enfin, il convient de rappeler qu'au stade où se situe la réforme, le ministère des Armées n'a eu aucun avis obtenu sur la part des cotisations supplémentaires ou complémentaires qui serait effectivement assumée par la solidarité nationale et non par le budget de la défense.	Cette recommandation est intimement liée à la réforme pour un système universel des retraites qui est pour le moment suspendue. En premier lieu, il est à noter que, dans le cadre de cette réforme et en dépit d'une transmission des données et parcours de carrière bien en amont, le HCR n'a pas été en mesure de fournir les résultats des simulations au MINARM et à la DGCN. En second lieu, mesurer justement l'impact d'une éventuelle réforme des retraites sur le système de rémunération des militaires nécessite que ce dernier, actuellement en cours de refonte très importante par la voie de la NFRM, soit consolidé.
21_01	246	86	Constatant l'insuffisance des indicateurs actuels, qui ne permettent pas de disposer d'une vision complète des résultats obtenus en matière de transition professionnelle, le Haut Comité recommande l'engagement de travaux en vue d'examiner la pertinence des indicateurs existants, d'en concevoir d'autres, et plus généralement à mettre en place une véritable démarche d'évaluation de la politique de transition professionnelle au regard de ses objectifs.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	La réévaluation des indicateurs existants et la conception de nouveaux indicateurs à même de mieux rendre compte de la performance de la politique ministérielle de reconversion sont au cœur des travaux actuellement menés par Défense mobilité (DM) dans le cadre de sa transformation. L'insuffisance actuelle sera peu à peu comblée tout au long de l'année 2022 avec le déploiement du nouveau système d'exploitation des données. Cette mise en œuvre permettra notamment de définir de nouveaux outils de pilotage permettant d'évaluer de manière plus précise certains dispositifs mis en place (formations et prestations pour accès à l'emploi), d'obtenir une information sur le coût moyen du militaire accompagné par DM, mais aussi d'optimiser le suivi des dépenses engagées au titre de la reconversion (dépenses actives permettant d'aider les militaires quittant l'institution à trouver un emploi : conseil, formation, orientation, ... dépenses passives liées à l'administration du chômage).	La gendarmerie élabore chaque année un bilan reconversion sur la base des données statistiques issues du SIRH Agorh et des données chômage. Ce bilan permet notamment de donner : - le nombre de militaires informés/accompagnés ; - le nombre de militaires reclassés ayant sollicité la chaîne reconversion par corps/ par secteur (privé/public) / par zone géographique ; - les domaines dans lesquels se reconvertissement les militaires ; - le nombre de congés reconversion et leur efficacité ; - les accès à la fonction publique ; - les coûts de la chaîne et du chômage. La difficulté est que l'efficacité d'une politique de reconversion ne peut s'apprécier sur le seul critère de l'accès rapide à l'emploi. Trop de facteurs échappent à la gendarmerie (viabilité du marché de l'emploi, règles d'indemnisation du chômage, absence de retour des militaires reconvertis). Toutefois, des travaux vont être menés afin d'examiner la pertinence des indicateurs en place.
21_02	247	87	Le HCECM recommande d'ouvrir davantage le conseil d'orientation de Défense mobilité à des représentants du monde de l'entreprise (y compris les PME et ETI), des fonctions publiques hospitalière et territoriale et de la DGAFP.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	L'ouverture de DM vers le monde de l'entreprise, des associations et des fonctions publiques est déjà mise en œuvre de manière régulière lors du conseil d'orientation (COR). Le ministère des Armées considère que le COR, qui est présidé par le DRH-MD, qui comprend des représentants des états-majors, directions et services, n'est pas le bon échelon en l'occurrence. Cette instance est le lieu où est appréciée la capacité de DM à accompagner la manœuvre RH des forces armées et formations rattachées (FAFR), qui y expriment leurs besoins et leurs attentes.	Cette recommandation ne relève pas de la compétence de la gendarmerie ; le HCECM est invité à se rapprocher du MINARM sur cette question.
21_03	248	88	Le HCECM recommande de mettre en place une instance de pilotage de la transition professionnelle au sein de la gendarmerie intégrant des représentants du monde de l'entreprise et de la fonction publique.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	Se référer à la réponse de la DGCN	Dans le cadre de la transformation de la politique des ressources humaines de la gendarmerie nationale, une réflexion a été menée sur la nature des missions du BVTP chargé de pilotage de la transition professionnelle en gendarmerie nationale. Depuis 2020, le BVTP s'est recentré sur des missions d'administration centrale et a donné une nouvelle dimension à ses actions de communication en consolidant sa relation auprès des employeurs. Ces réformes permettent au BVTP d'être identifié comme un acteur d'une administration centrale, au même titre que les opérateurs de la reconversion au MINARM et au MININT. Ainsi le BVTP assure les missions de pilotage, de veille, de coordination et d'expertises techniques auprès des formations administratives gendarmes. Il est l'interlocuteur unique de Défense mobilité, de la Commission Nationale d'Orientation et d'Intégration, de la direction des libertés publiques et des affaires juridiques (DLPAJ), de la commission de déontologie, du comité de défense du MEDEF et de l'office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONACVG) s'agissant des processus d'accompagnement des blessés. Il est également le partenaire des grands employeurs nationaux (ex : SNCF, AXA, ORANGE) pour mettre en œuvre une stratégie de prospection active et ciblée au niveau national. Toutefois, contrairement au MINARM, aucun conseil d'orientation n'est mis en place. Afin de répondre aux préconisations du HCECM, un conseil d'orientation composé du : - sous-directeur de l'accompagnement du personnel ; - de représentants du BVTP ; - de représentants des gestionnaires ; - d'ambassadeurs (anciens gendarmes reconvertis) ; - de réservistes citoyens (représentants du monde civil) peut être mis en place en 2022/2023 afin de rendre un avis sur les orientations générales de la politique de reconversion en examinant notamment le bilan des réalisations et la performance du dispositif.
21_04	249	88	Le HCECM recommande d'augmenter la part des conseillers en reconversion professionnelle ayant une expérience professionnelle opérationnelle de terrain dans le privé ou au sein des fonctions publiques civiles.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	Cette recommandation est déjà mise en œuvre au sein de DM, non sans difficulté. En effet, la classification en catégorie B (hors conseillers en transition professionnelle - CTP - cadres) des postes de conseillers en reconversion professionnelle nuit à l'attractivité de ces postes auprès des travailleurs du secteur privé évoluant dans des cabinets de placement et de reclassement externe. Par ailleurs, le nécessaire maintien d'un équilibre personnel civil/personnel militaire parmi les conseillers contient également les recrutements « externes ». Enfin, le métier de conseiller en reconversion existant peu dans la fonction publique civile (sous versants confondus), le vivier d'agents publics susceptibles d'être recrutés se révèle très restreint. Toutefois, trois pistes d'amélioration peuvent être étudiées à court et à moyen terme : - la sélection de personnel fonctionnaire et militaire ayant déjà une expérience RH opérationnelle dans les armées, puisque les manœuvres RH des armées et de DM sont très articulées. Dans le cadre du dialogue RH avec les armées, la mise en œuvre de cette piste d'amélioration serait possible lors du plan annuel de mutation 2023 ; - la poursuite du renforcement de la formation et de la spécialisation des conseillers sur le volet « privé » ; Cette piste d'amélioration est en cours dans le cadre de la formation initiale et continue des conseillers ; - l'approfondissement de la coopération avec Pôle emploi et les autres acteurs de l'emploi et de l'insertion aux niveaux national et local afin d'intégrer les meilleurs outils et méthodes adaptés au public et au privé. Dans le cadre du renouvellement de la convention-cadre nationale de collaboration entre DM et Pôle emploi, cette coopération approfondie pourra être effective à compter du 1er janvier 2023.	NON CONCERNÉ
21_05	250	89	Le HCECM recommande de renforcer le lien et multiplier les actions entre, d'une part, les antennes de reconversion et les autorités militaires locales, et d'autre part, entre ces derniers et le monde civil (entreprises, associations professionnelles, associations d'aide à la reconversion des militaires, délégations CNVPT, Pôle emploi...).	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	Le renforcement des pratiques de collaboration entre les antennes de reconversion et les autorités militaires locales est depuis des années un axe d'effort de DM afin d'améliorer la captation des militaires avant leur départ. Ces liens existent au niveau des pôles et antennes de reconversion mais sont hétérogènes selon les territoires, d'autant plus qu'aucun objectif de reconversion ne pèse sur le commandement de proximité (à la différence de la fidélisation). Cet axe d'effort est également abordé avec les armées dans le cadre des réunions bilatérales. Par ailleurs, DM répond favorablement à l'ensemble des sollicitations des officiers généraux des zones de défense et de sécurité (OGZS) visés à la promotion des relations des autorités militaires locales avec le monde de l'entreprise. Dans ce cadre, DM a notamment co-organisé des colloques en région avec le MEDEF et les OGZS au profit de la reconversion des blessés.	NON CONCERNÉ
21_06	251	90	Le HCECM recommande de poursuivre, en particulier dans les spécialités en tension, la formalisation de conventions avec des entreprises permettant de réguler les flux de départ à la satisfaction des armées comme des futurs employeurs.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	Dans le cadre de leur dialogue bilatéral, DM et les DRH des armées sont convaincus de la nécessité d'éviter la multiplication au sein du ministère de conventions avec la même entreprise. Une étude fine devra déterminer les métiers en tension concernés, les critères à appliquer, ainsi que la détermination des entreprises entrant dans ces conventions. En outre, DM pourra intégrer les besoins spécifiques des armées lors du renouvellement des conventions. Ainsi, la Marine nationale pourra faire valoir ses intérêts, telles que celles passées avec Air France et Dassault, de manière à ne pas être lésée par certains débauchages. A contrario, s'il est exact, ainsi que le souligne le HCECM, que les officiers des corps de l'armement bénéficient d'une forte capacité à reconvenir dans l'industrie ou l'administration, il convient de préciser que la DGA ne souhaite pas de formalisation au moyen d'une convention de régulation.	NON CONCERNÉ
21_07	252	91	Afin d'améliorer l'accompagnement des militaires quittant les forces armées avant quatre ans de services, le Haut Comité recommande : - d'intensifier le développement des actions d'information ; - de proposer systématiquement aux militaires qui ont décidé de quitter l'institution, avant leur départ, de prendre contact avec Défense mobilité.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	Les militaires quittant les forces armées avant quatre ans de services constituent une population volatile, dont la décision de départ peut être prise très rapidement avec un faible préavis, ce qui rend difficile l'organisation d'un rendez-vous auprès des conseillers en transition professionnelle (CTP) de DM. Par ailleurs, une ancienneté de service de moins de 4 ans ne permettant de bénéficier que d'un accompagnement limité, l'attrait pour ce RDV est généralement perçu comme secondaire. Enfin, dans cette tranche, les militaires réformés ou radiés pour mesures disciplinaires représentent un volume important (60% en 2019) qui, pour l'essentiel, quittent l'institution sans avoir été rebus avant leur départ. Néanmoins, un renforcement des dispositifs d'information en lien avec les armées pourra être systématisé, à travers le passage par le CTP dans le cadre du circuit départ mais aussi directement auprès des bénéficiaires militaires et des conjoints via des courriers, une présence dans les espaces Atlas et une meilleure visibilité sur le portail Forta. A cet égard, il convient de signaler qu'une étude pilote par DM doit présenter au DRH-MD, au cours du premier semestre 2022, des propositions visant à améliorer l'accompagnement des militaires quittant les forces armées avant 4 ans de services.	Pour les gendarmes adjoints volontaires quittant l'institution avant 4 ans de services, la gendarmerie nationale a mis en place un parcours spécifique d'accompagnement, qui passe notamment par une information sur la reconversion obligatoire entre le 11ème et le 18ème mois de présence, soit au plus tard 6 mois avant la fin du premier contrat. L'objectif fixé par la gendarmerie est la captation de 100 % des GAV. Afin d'atteindre cet objectif, la gendarmerie a décidé d'intensifier sa communication digitale en la ciblant directement : - refonte des sites intranet et internet ; - création d'un # sur Instagram afin de les fédérer ; - création de motion design, de vidéos portraits mettant en avant d'anciens GAV reconvertis... Pour les autres corps, des travaux sont en cours pour étudier la faisabilité d'une information automatisée lors de la demande de radiation des contrôles à partir du SIRH Agorha.
21_08	253	93	Le Haut Comité recommande un recours aussi large que possible, dans les actes de commande publique du ministère des armées et aussi dans tous les autres ministères, de la clause contractuelle sociale, en rappelant dans les appels d'offre qu'elle peut notamment bénéficier aux militaires blessés. L'Etat pourrait également engager une action à destination des collectivités territoriales pour inciter celles-ci à insérer dans leurs marchés les mêmes clauses.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	La clause contractuelle sociale se développe au rythme du renouvellement des marchés. C'est un levier notamment pour mettre en place des stages de découverte de 1 à 3 mois, voire des recrutements. Pour autant, si les entreprises concernées ont en 2021 proposé des stages, les militaires blessés approchés les ont pour l'instant majoritairement déclinés. Il y a pour le moment peu d'adaptation entre les profils des militaires blessés et les offres de stages. Par ailleurs, DM sensibilise déjà les collectivités territoriales au recrutement des militaires blessés par le biais des dispositifs désorganisés (emplois réservés ou L. 4139-2). Un guide a été rédigé à cette intention dans le cadre du plan d'action ministériel 2019-2022 relatif au parcours de rétablissement du militaire blessé psychique.	Les clauses sociales sont possibles dans les marchés. Les critères sociaux, comme l'insertion professionnelle, peuvent être employés dans la commande publique s'ils sont en lien avec l'objet du marché ou avec les conditions d'exécution de celui-ci. En l'espèce, la clause du blessé peut être considérée comme une considération sociale du marché, le formulaire PLACE permet de cocher « autre considération ».
21_09	254	94	Le Haut Comité, constatant la faiblesse du recrutement des militaires blessés dans les administrations, recommande d'observer attentivement la mise en œuvre du nouveau dispositif de l'article L4139-3 du code de la défense issu de l'ordonnance n° 2019-2 du 4 janvier 2019 à l'égard des militaires blessés afin de l'étudier au regard de l'objectif prioritaire que constitue la reconversion des militaires blessés.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	L'ensemble de la procédure relative aux emplois réservés est assuré depuis le 1er janvier 2021 par l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC-VG) en vertu d'un protocole d'accord avec DM et la direction générale de la gendarmerie nationale (DGCN). Le ministère des Armées observe attentivement la mise en œuvre de ce nouveau dispositif au regard de l'objectif prioritaire de reconversion des militaires blessés et n'exclut pas d'étudier, le cas échéant, une possibilité de refonte législative et/ou réglementaire du dispositif pour le rendre plus efficace.	La prise en compte par la chaîne reconversion des populations de gendarmes blessés est une priorité afin de permettre aux militaires de trouver une nouvelle voie professionnelle source d'épanouissement. Lorsqu'un militaire est blessé et amené à envisager une reconversion, la sécurisation de son parcours de transition professionnelle fait l'objet d'une prise en compte individualisée. Le militaire blessé peut bénéficier de toutes les prestations proposées par la reconversion à savoir l'information, l'orientation, la définition du projet professionnel, l'accès aux secteurs privés par le biais des périodes de reconversion ou au secteur public par le biais des emplois réservés (L4139-3 du code de la défense). Une information spécifique sur les emplois réservés est faite par le conseiller en emploi lors de l'entretien avec le militaire. La mise en relation avec l'ONACVG est également assurée. La modernisation de la stratégie de communication engagée par le bureau de la valorisation de la transition professionnelle (intranet/internet/digital/événementiel) va permettre également une diffusion plus importante de l'information.
21_10	255	95	Le HCECM recommande de mettre en place un groupe de travail (GT) - fonction publique-ministère des Armées-ministère de l'Intérieur - qui pourrait notamment étudier l'ouverture d'une voie d'accès spécifique aux militaires contractuels et de carrière dans la « fonction publique en uniforme ».	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	L'idée d'assurer un continuum entre le parcours du militaire au sein des Armées et dans la « fonction publique en uniforme » repose sur l'idée que les militaires représentent une solution aux problématiques de recrutement dans les corps de la police nationale et de l'administration pénitentiaire. Sur ce point, il convient de souligner que les militaires en reconversion s'orientent peu vers la « fonction publique en uniforme » car le choix de l'affectation n'est pas garanti ; les besoins se concentrent en effet souvent sur la région Ile-de-France, jugée peu attractive, une scolarité est souvent nécessaire et, de manière générale, les contraintes liées à l'exercice de ces métiers sont souvent incompatibles avec les raisons pour lesquelles les militaires ont quitté le ministère des Armées. Les volumes de recrutements effectués dans la « fonction publique en uniforme » par la voie de l'article L. 4139-2 montrent sans ambiguïté que la difficulté ne provient pas du nombre de postes offerts mais du manque d'attractivité de ces postes aux yeux des militaires en reconversion. Le ministère des Armées estime que l'effort principal doit aujourd'hui porter sur l'optimisation des intégrations dans la fonction publique territoriale (FPT). A cet égard, DM accompagne des candidats qui souhaitent majoritairement se positionner sur des postes au plus près de leur zone de repli ou de leur domicile familial, qui se trouvent essentiellement dans la FPT. Compte tenu des besoins en compétences qui vont émerger au sein de la FPT dans les prochaines années, notamment dans les filières techniques (en raison du renouvellement des compétences liées à l'évolution de la pyramide des âges), DM devra être en capacité de valoriser ces opportunités ; c'est d'ailleurs l'objet des partenariats et des échanges en cours ou à venir (Fédération nationale des centres de gestion et Association des maires de France). Aussi, dans ce contexte, la mise en place d'un GT « fonction publique - ministère des Armées - ministère de l'Intérieur » n'est pas opportune.	Cette recommandation ne relève pas de la compétence de la gendarmerie ; le HCECM est invité à se rapprocher du CNOI (service du Premier ministre) sur cette question.
21_11	256	96	Pour permettre l'accès des sous-officiers à des postes de catégorie A, le Haut Comité recommande de modifier l'article R4139-11 du code de la défense.	2021	15	L'emploi des militaires après leur départ des forces armées	La DRH-MD prend bonne note de l'avis du HCECM favorable à l'ouverture aux sous-officiers de l'accès aux corps civils de catégorie A dans le cadre de l'article L. 4139-2 du code de la défense. Pour mémoire, les raisons ayant présidé à la situation actuelle tiennent à un impératif de cohérence, auquel la DGAFP est attachée, et à un impératif de retour sur investissement que font valoir les gestionnaires de sous-officiers. Ainsi, la politique réservant l'accès aux corps de catégorie A de la fonction publique (FP) aux seuls militaires ayant au moins 10 ans en qualité d'officier ou 15 ans dont 5 ans en qualité d'officier vise à tenir compte du classement en catégorie A, B ou C des corps d'accueil de la FP, classement qui correspond à des niveaux hiérarchiques, pour assurer une cohérence entre situation de départ et situation d'arrivée. Par ailleurs, la politique d'accès des sous-officiers à la catégorie A a été le fruit d'un consensus entre les forces armées et les formations rattachées gestionnaires de la nécessité d'un temps de services militaires réalisé en qualité d'officier pour pouvoir accéder aux emplois de catégorie A de la FP. Il en est ainsi par exemple de la gendarmerie, au titre des emplois civils du ministère de l'Intérieur. D'autres gestionnaires ont souhaité éviter de créer des possibilités de reconversion si attractives qu'elles aggraveraient la situation de spécialités critiques. Un assouplissement du dispositif paraît cependant possible, pourvu qu'il soit articulé avec une politique de lien au service soutenable, qui garantisse au ministère des Armées un retour sur investissement suffisant, et qui garantisse au ministère de la fonction publique une intégration à un niveau de qualification et d'expérience cohérent avec le parcours de carrière des individus concernés. Tous ces points feront l'objet d'une étude sur l'évolution des paramètres d'accès à la fonction publique des sous-officiers en 2022.	NON CONCERNÉ

21.12	257	97	<p>Dans la logique d'ouverture promise par la refonte des carrières des cadres supérieurs de l'Etat, le HCECM recommande de valoriser la richesse des expériences acquises par les officiers généraux (et certains officiers supérieurs) atteints par la limite d'âge à travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la poursuite de leur carrière dans l'encadrement supérieur de l'Etat ;</li> <li>- l'accès d'officiers généraux à des emplois pourvus en Conseil des ministres.</li> </ul>	2021	15	<p>L'emploi des militaires après leur départ des forces armées</p> <p>1</p>	<p>La mission pour le retour à la vie civile des officiers généraux (MIRVOG) a engagé un dialogue avec la mission cadres dirigeants du secrétariat général du Gouvernement et avec l'Institut national du service public.</p> <p>Les premiers échanges ont consisté à valider le principe d'échanges de profils et de postes, sans flux encore généré à ce jour.</p> <p>La logique d'ouverture promise par la refonte des carrières des cadres supérieurs de l'Etat consiste à favoriser :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'ouverture de la fonction publique à de nouveaux profils, notamment par la voie Talents : nouvelle voie d'accès à 6 concours de la fonction publique afin de permettre à chaque jeune d'avoir toutes ses chances d'intégrer la fonction publique (lutte contre l'auto-censure et diversification de la haute fonction publique) ;</li> <li>- la diversification des profils en favorisant la mobilité inter-ministérielle et la mobilité inter-voies de la fonction publique ;</li> <li>- la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la poursuite de l'effort afin de remplir les objectifs de la loi Sauvadet.</li> </ul> <p>La politique de l'encadrement supérieur au sein du ministère des Armées s'inscrit pleinement dans cette logique au profit de l'ensemble des cadres supérieurs et dirigeants du ministère, y compris les officiers.</p> <p>S'agissant plus particulièrement du vivier des cadres dirigeants de l'Etat, la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (DIESTE) est notamment chargée de piloter le recrutement et la gestion de ce vivier. Ce vivier rassemble des cadres supérieurs ayant vocation à occuper à très court terme des emplois de directeur d'administration centrale, dans tous les ministères.</p> <p>Au 15 décembre 2021, 37 officiers généraux (y compris le service de santé des Armées, la direction générale de l'Armement et le contrôle général des Armées) sont membres du vivier. La moyenne d'âge de ces officiers généraux est de 54 ans. Ils en sortent automatiquement dès l'atteinte de la limite d'âge.</p> <p>Les officiers généraux qui ont été promus cadres dirigeants et ont atteint la limite d'âge rejoignent automatiquement la réserve de la République et sont, à ce titre, susceptibles d'être rappelés sur un poste de cadre dirigeant en cas de nécessité.</p> <p>Depuis plusieurs années, l'ambition de la mission cadres dirigeants consiste à rajouter et à renouveler le vivier. Les cadres qui y sont inscrits depuis plus de 5 ans et qui n'auraient pas encore été nommés à un poste de directeur d'administration centrale doivent en être retirés, sauf cas particuliers dûment justifiés. Cette tendance sera confirmée cette année.</p> <p>Dans ce contexte de rajustement et de diversification des profils, et compte tenu de ses attributions de correspondant ministériel auprès de la mission cadres dirigeants, la DES apportera son appui à la MIRVOG dans ses contacts avec la MCD.</p>	1	<p>Cette recommandation ne relève pas de la compétence de la gendarmerie ; le HCECM est invité à se rapprocher du MINARM sur cette question, et plus précisément de la DIRDEF/MIRVOG (mission retour à la vie civile des officiers généraux) pour ce qui est des officiers généraux.</p>
21.13	258	98	<p>Le Haut Comité recommande que la reconversion du militaire ne soit plus conçue uniquement comme une somme de dispositifs d'accompagnement qui sont mis en œuvre quelques mois avant le départ effectif du militaire, mais comme une <b>action permanente</b> menée tout au long de la carrière du militaire visant à valoriser le parcours effectué et à accroître son « employabilité ». Cette action doit impliquer le militaire lui-même, son commandement et le dispositif de formation.</p>	2021	15	<p>L'emploi des militaires après leur départ des forces armées</p> <p>1</p>	<p>Le ministère des Armées a d'ores et déjà pris des mesures dans le sens d'une reconversion conçue comme une action permanente menée tout au long de la carrière du militaire et visant à valoriser le parcours effectué ainsi qu'à accroître son employabilité.</p> <p>Ainsi, l'Armée de l'Air et de l'Espace conduit par exemple son évolution permanente à travers le lancement du projet de transformation RH DRHAAE 4.0 dont l'un des axes est de placer l'aviateur au cœur de ses parcours, avec notamment le projet de SI d'aide à la gestion des carrières et des compétences EPeVIER (espace personnel de valorisation individuelle des expériences réalisées), qui est un outil d'auto-déclaration de compétences et de parcours en production depuis octobre 2019. En permettant aux aviateurs de valoriser eux-mêmes leurs parcours tout au long de leur carrière, cet outil amène à la fois le gestionnaire à optimiser les compétences des aviateurs et aux aviateurs plus facilement leur parcours pour une éventuelle reconversion.</p> <p>Cette démarche correspond également à celle que met en œuvre la DGA pour l'accompagnement des officiers des corps de l'armement dans leur parcours professionnel afin de garantir leur employabilité tout au long de leur carrière, en cohérence avec les missions confiées. Cet accompagnement est en cohérence avec celui existant dans de nombreux secteurs d'emplois, relevant de l'administration ou du secteur privé, du fait de la nature des métiers et des compétences mises en œuvre au sein de la DGA.</p> <p>Aussi, grâce aux actions menées par DM en lien avec les armées, 131 titres du MINARM sont actuellement enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ces titres sont tous accessibles après une formation, un parcours professionnalisant et par validation des acquis de l'expérience (VAE).</p> <p>Néanmoins, au-delà des outils mis à disposition des militaires et de la politique de responsabilisation des individus dans la gestion de leur parcours, incluant la préparation d'une éventuelle reconversion, les armées sont également confrontées à des problématiques de fidélisation et au besoin fondamental de satisfaire les besoins des employeurs.</p> <p>En tout état de cause, DM, qui dispose d'un pôle d'expertise dédié et structuré, doit garder un rôle central dans la reconversion des militaires, et ses actions doivent prendre le relais des gestionnaires d'active après que le militaire a quitté l'Institution.</p>	1	<p>La DPMGN a entamé une vaste réorganisation consistant à transférer au commandement des écoles de la gendarmerie nationale, les missions d'ingénierie de formation et de recrutement. De ce fait, la DGCN se recentre sur le niveau stratégique des compétences. Le passage d'une logique de formation à une logique de compétences est amorcé et consistera à inscrire la formation, mais aussi l'expérience acquise, dans un référentiel de compétences. A terme, tout au long de sa carrière, le militaire pourra donc acquérir des compétences qui favoriseront son employabilité, tant en interne, vers des voies professionnelles ou des métiers insoupçonnés, qu'en externe, par exemple au moment de sa reconversion. Il convient toutefois de rappeler que les besoins en reconversion de la gendarmerie demeurent plus modestes que pour certaines armées.</p>
21.14	259	98	<p>Le Haut Comité recommande de créer un outil, le livret d'employabilité du militaire dans lequel serait répertorié l'ensemble des formations / diplômes, expériences et acquis professionnels et savoir-faire acquis tout au long de sa carrière par chaque militaire.</p>	2021	15	<p>L'emploi des militaires après leur départ des forces armées</p> <p>1</p>	<p>La mise en place du livret d'employabilité du militaire préconisé par le HCECM représenterait un outil supplémentaire, dans la mesure où les informations figurent déjà, au moins pour partie, dans les SIRH existants.</p> <p>Ainsi, pour la Marine, la FIM (fiche individuelle du marin), document produit par le SIRH RHAPSODE, retrace les qualifications du marin tout au long de sa carrière.</p> <p>Pour l'Armée de l'Air et de l'Espace, le SIRH ORCHESTRA intègre l'ensemble des formations suivies (validées officiellement), ainsi que l'évolution sur différents métiers et spécialités associées. Par ailleurs, l'outil EPeVIER est un livret de compétences personnel, individualisé et accessible à l'aviateur tout au long de sa carrière, au gestionnaire RH ainsi qu'au gestionnaire de filière ou de famille professionnelle, qui vient d'ores et déjà utilement compléter le SIRH. Les aviateurs sont fortement incités à enrichir EPeVIER tout au long de leur carrière, sur la base du déclaratif, étant précisé que l'objectif de cette base de données est d'optimiser l'employabilité de l'aviateur.</p> <p>Pour l'Armée de Terre, ces données figurent déjà en grande partie dans le SIRH CONCERTO.</p> <p>De même, pour les officiers des corps de l'armement bénéficiant déjà d'une très bonne employabilité dans le secteur public et privé. Du fait de leur parcours professionnel et de leur expérience avec le monde de l'industrie, ils décrivent naturellement dans leur curriculum vitae les compétences dont ils disposent et les responsabilités qu'ils ont exercées dans un langage et des termes pertinents pour les recruteurs.</p> <p>Cependant, il est désormais nécessaire de s'inscrire dans l'optique de la création d'un SIRH ministériel à l'horizon 2025-2026, ayant vocation à prendre en compte tous les agents du ministère comme indiqué lors du Comité ministériel d'investissement (CMI) du 8 octobre 2021. L'enjeu est celui de pratiques RH harmonisées. Les travaux de définition du périmètre fonctionnel de l'outil ont été lancés en novembre 2021 et seront soumis pour validation début avril 2022.</p> <p>Ainsi, la recommandation 21-14 pourra donc être analysée et expertisée dans le cadre des ateliers en cours en janvier 2022, visant à définir l'outil commun.</p>	1	<p>La DPMGN a lancé un projet de refonte de la gestion des compétences. Une équipe projet réfléchit à définir le besoin fonctionnel d'un outil de gestion dans le SIRH connecté à un référentiel de compétences de la gendarmerie. Plus global qu'une gestion des formations, il permettrait de normer dans un même référentiel, les formations, les diplômes et l'expérience professionnelle ou extra professionnelle.</p> <p>Il est à noter que la gendarmerie possède un SIRH qui permet un traçage très efficace des qualifications suivies en interne. En outre, il permet déjà à chaque personnel d'entrer d'éventuelles formations complémentaires suivies hors de la gendarmerie. Le gestionnaire a accès à ces informations qui valorisent les parcours de chacun.</p>