



HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

1^{ER} RAPPORT

1^{ER} FÉVRIER 2007

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

1^{ER} RAPPORT

1^{ER} FÉVRIER 2007

SOMMAIRE

INTRODUCTION

PAGE 08

PREMIÈRE PARTIE :

L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE

PAGE 14

1 - COMMENT LES MILITAIRES PERCOivent-ILS LEUR CONDITION ?

PAGE 14

1.1 - Les motivations d'engagement

page 14

1.2 - Le regard porté sur la condition militaire en cours de carrière

page 15

1.3 - Les motifs de départ

page 16

2 - LES CONTRAINTES ET EXIGENCES DE LA VIE MILITAIRE ET LEURS CONTREPARTIES

PAGE 17

2.1 - Les contraintes et exigences de la vie militaire

page 17

2.1.1 - *Les principales sujétions professionnelles des militaires*

page 17

2.1.2 - *L'incidence des sujétions sur la vie familiale*

page 21

2.2 - Les contreparties aux sujétions

page 26

2.2.1 - *Les opportunités de progression professionnelle et sociale*

page 27

2.2.2 - *Le régime indemnitaire*

page 28

2.2.3 - *Les compensations diverses*

page 30

2.2.4 - *Les conditions de retour à la vie civile*

page 33

2.2.5 - *Les pensions de retraite*

page 34

2.3 - Conclusion sur les sujétions et leurs contreparties

page 35

3 - QU'INDIQUE LA SITUATION DES EFFECTIFS, DES RECRUTEMENTS ET DES DÉPARTS ?

PAGE 36

3.1 - La situation des effectifs

page 37

3.2 - Le recrutement

page 38

3.3 - Les départs

page 39

CONCLUSION SUR L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE

PAGE 42

DEUXIÈME PARTIE :**LES RÉMUNÉRATIONS****PAGE 46**

1 - AVERTISSEMENT MÉTHODOLOGIQUE	PAGE 46
2 - LES ASPECTS INDICIAIRES DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES	PAGE 51
2.1 - L'évolution du classement indiciaire des militaires au sein des corps et emplois de l'État depuis 1948	page 51
2.1.1 - <i>L'évolution du classement par grandes catégories hiérarchiques</i>	page 52
2.1.2 - <i>L'évolution du classement par corps et grade</i>	page 53
2.2 - Étude statistique des indices majorés effectivement détenus par les militaires et de leur évolution	page 53
2.2.1 - <i>L'évolution de l'indice majoré moyen</i>	page 54
2.2.2 - <i>L'évolution des effectifs rémunérés hors-échelle</i>	page 55
2.3 - Le déroulement indiciaire des carrières militaires	page 56
2.3.1 - <i>Caractéristiques des carrières militaires</i>	page 56
2.3.2 - <i>Méthode de comparaison des carrières</i>	page 57
2.3.3 - <i>Résultats de la comparaison des carrières-types</i>	page 57
2.3.4 - <i>Comparaison des indices majorés moyens par tranche d'âge</i>	page 59
3 - LE MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET SON ÉVOLUTION	PAGE 61
3.1 - Les principales caractéristiques du système de rémunération des militaires	page 61
3.1.1 - <i>Exemples de salaires nets de militaires en 2006</i>	page 61
3.1.2 - <i>Les indemnités constituent une part importante des salaires des militaires</i>	page 63
3.1.3 - <i>La situation familiale a une incidence notable sur le salaire</i>	page 64
3.1.4 - <i>A grade donné, le salaire dépend peu des responsabilités exercées</i>	page 65
3.1.5 - <i>Les conséquences du resserrement de l'éventail des salaires</i>	page 67
3.2 - Comparaison entre la rémunération des militaires et celle des fonctionnaires civils de l'État	page 68
3.2.1 - <i>Comparaison des primes moyennes et de leur évolution</i>	page 68
3.2.2 - <i>Comparaison du salaire net moyen (primes incluses) par catégorie socioprofessionnelle en 2004</i>	page 71
3.2.3 - <i>L'évolution du salaire net moyen des militaires et des fonctionnaires civils de l'État de 1990 à 2004</i>	page 72
3.3 - Aperçus comparatifs concernant la rémunération des militaires étrangers, les salaires dans le secteur privé et les salaires d'embauche	page 75
3.3.1 - <i>Eléments de comparaison avec la rémunération des militaires des principales armées occidentales</i>	page 75
3.3.2 - <i>Eléments de comparaison avec les salaires dans le secteur privé</i>	page 76
3.3.3 - <i>Comparaison des rémunérations du premier emploi des militaires, des fonctionnaires de l'État et des salariés</i>	page 78

CONCLUSION SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES MILITAIRES**PAGE 79**

INTRODUCTION

INTRODUCTION

1 - LA MISSION DU HAUT COMITÉ

Créé par l'article 1^{er} de la loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission, aux termes du décret n°2005-1415 du 17 novembre 2005 précisant ses attributions, «*d'éclairer le Président de la République et le Parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire... Dans son rapport annuel, il formule des avis et peut émettre des recommandations*». Il s'apparente en cela à l'*Armed Forces Pay Review Body* britannique, créé lui aussi postérieurement à la professionnalisation des forces armées nationales, mais qui consacre plus particulièrement son activité à la rémunération des militaires. Les sept personnalités indépendantes, ainsi que les deux membres suppléants, qui composent le Haut Comité ont été nommées pour quatre ans par décret du Président de la République en date du 26 janvier 2006. Le Haut Comité a été officiellement installé et a tenu sa première réunion le 27 février 2006.

2 - LA CONDITION MILITAIRE

Les travaux préparatoires à ce premier rapport ont tout d'abord été l'occasion de s'interroger sur le contenu de la notion de «condition militaire», aussi fréquemment employée que rarement définie. En vertu de ses attributions, il revient au Haut Comité d'en prendre en compte «*tous les aspects favorables ou défavorables, juridiques, économiques, sociaux, culturels et opérationnels susceptibles d'avoir une influence, notamment, sur le recrutement, la fidélisation, les conditions de vie des militaires et de leurs familles, et les conditions de réinsertion dans la société civile*

C'est ouvrir là un vaste champ d'étude qui embrasse en réalité l'ensemble de l'environnement professionnel et familial des militaires depuis leur recrutement jusqu'au terme de leur carrière dans les armées, voire au-delà s'agissant des conditions de leur réinsertion dans la société civile et de leur régime de retraite.

Ajoutons que si la condition militaire est une, elle connaît des déclinaisons multiples. Quelque **350 000 militaires** servent au sein de trois armées, de la gendarmerie et de services communs ayant des missions, des traditions et des cultures qui leur sont propres. Les fonctions et les conditions d'emploi des militaires, hommes ou femmes, sont multiples, y compris au sein d'une même armée ou d'un même service : grenadier-voltigeur, sous-marinier, pilote, gendarme mobile, pompier, médecin ou ingénieur, au quartier en métropole, outre-mer ou en opération extérieure... Sur le plan statutaire, les militaires, **pour moitié de carrière et pour moitié sous contrat**, sont rattachés à quelque **quatre-vingt corps** qui recouvrent un large éventail hiérarchique, du soldat de 2^{ème} classe au général d'armée. Multiples enfin sont les situations familiales et les aspirations professionnelles et personnelles, données certes largement subjectives mais qui constituent le prisme au travers duquel chaque militaire perçoit sa propre condition et, au-delà, la condition militaire en général.

Diversité donc, mais aussi et surtout unité, par l'attachement collectif et individuel à l'état militaire, par la conception partagée des valeurs inscrites dans la loi portant statut général et enfin par l'engagement dans une mission commune au service de la Nation et des citoyens.

3 - CONCEPTION GÉNÉRALE DES TRAVAUX

Le Haut Comité a jugé opportun et réaliste de placer ses travaux dans une perspective pluriannuelle. Celle-ci permettra un enrichissement progressif des rapports, en mettant chaque année l'accent sur

quelques thèmes précis. Chaque rapport, et en particulier le premier d'entre eux, ne recherchera pas une exhaustivité qui ne serait envisageable qu'au détriment de la précision des analyses, et donc de la portée des avis et recommandations du Haut Comité. Par conséquent, traiter une année donnée de certains aspects seulement de la condition militaire n'est pas méconnaître les autres, mais seulement résERVER leur étude pour un rapport ultérieur. Pour autant, le Haut Comité ne s'interdit évidemment pas d'aborder un même sujet à l'occasion de rapports successifs, ne serait-ce que pour suivre l'évolution des situations sur lesquelles il lui aura semblé opportun d'appeler l'attention des autorités compétentes de l'État.

4 - CHOIX DES THÈMES DU PREMIER RAPPORT

Pour son premier rapport, le Haut Comité a retenu deux thèmes : l'attractivité des carrières militaires et les rémunérations.

L'attractivité des carrières militaires

Ce thème a paru s'imposer au moment où l'armée, devenue professionnelle, et après une période de transition, doit en permanence s'adapter pour recruter et fidéliser le personnel nécessaire à l'exécution et au succès de ses missions. Les carrières doivent en outre être attractives non seulement pour le bien du service, mais encore pour permettre aux militaires de mieux assumer les contraintes de leur état. Cette attractivité doit s'apprécier dans le contexte plus général de l'évolution de la société française, marquée notamment – comme la plupart des sociétés occidentales – par une conception de vie qui fait désormais plus de place au temps libre et aux activités extra-professionnelles, et par l'importance croissante attachée à l'épanouissement individuel et familial.

Les rémunérations

Les rémunérations sont certes une composante de l'attractivité ; elles n'en constituent pas moins un sujet d'étude en soi, ne serait-ce qu'en raison de la complexité de la matière. Mais les raisons principales de ce choix sont autres. Le niveau et l'évolution comparée des rémunérations sont tout d'abord deux indicateurs de la place que l'État entend résERVER, concrètement, aux militaires au sein de la société en général et de la fonction publique en particulier. Dresser un constat objectif de la position indiciaire des militaires et du déroulement de leurs carrières a paru, en outre, constituer une contribution utile aux travaux actuellement menés sur la révision des statuts particuliers des corps militaires, d'autant que l'établissement d'un tel constat constitue une attente forte de la communauté militaire. Il ne s'agit pas pour le Haut Comité, en tout cas dans ce premier rapport, de remettre en cause et de redéfinir le régime général de rémunération des militaires, mais plutôt, dans sa logique d'expertise, de signaler les problèmes rencontrés, notamment à partir de comparaisons entre la fonction militaire et l'ensemble de la fonction publique civile.

5 - LA MÉTHODE SUIVIE

Pour traiter ces deux thèmes, le Haut Comité a suivi une démarche qu'il a voulue à la fois ouverte, objective et comparative.

Une démarche ouverte

Le Haut Comité a évidemment rassemblé et étudié de nombreux documents : textes législatifs et réglementaires, rapports parlementaires¹, documents statistiques, résultats de diverses enquêtes conduites au sein des armées, réponses du ministère de la défense à des questions parlementaires, avis du conseil supérieur de la fonction militaire.

Mais il ne s'est, bien sûr, pas limité à cette approche sur dossiers. Il a procédé à l'audition des plus hauts responsables des armées et de l'administration centrale du ministère de la défense, d'un certain nombre de militaires, dont des élèves-officiers et élèves sous-officiers sans oublier les associations de conjoints. De plus, lors de visites d'unités dans chacune des armées, des militaires de tous grades, regroupés par catégorie (militaires du rang, sous-officiers et officiers, ainsi que des militaires féminins) ont été entendus hors de toute présence des autorités hiérarchiques. Ces auditions et visites ont permis aux membres du Haut Comité, issus dans leur grande majorité du monde civil, de mieux connaître les militaires et leurs conditions de vie et de mieux appréhender leurs principales préoccupations. Elles ont été riches d'enseignements, dont les moindres ne sont pas l'impact des carrières sur la vie familiale et l'importance croissante qu'y attachent les militaires.

Une démarche objective

Les visites ont permis de constater comment les militaires eux-mêmes, en tout cas ceux rencontrés, perçoivent leur condition. Mais les opinions ainsi recueillies, pour précieuses qu'elles soient, n'en ont pas moins, par nature, un caractère fragmentaire et subjectif. Elles permettent d'orienter les travaux, mais ne sauraient dispenser d'études plus approfondies, notamment à caractère statistique, afin de dépasser les impressions et de mieux approcher les faits. Soit, par exemple, l'opinion générale selon laquelle les militaires sont soumis à une mobilité géographique plus forte que les autres agents de l'Etat : encore convient-il de confirmer, nuancer ou infirmer cette opinion à partir des données relatives aux changements de résidence des uns et des autres.

Ce rapport fait donc une large place à des études statistiques, d'où son caractère souvent technique et aride qui est la contrepartie inévitable de cette recherche d'objectivité. Il a été fait appel aussi souvent que possible aux études réalisées, notamment à la demande du Haut Comité, par l'INSEE. Certes, les statistiques ont des limites et l'on sait qu'elles peuvent être sollicitées. C'est le cas si elles sont mobilisées au service d'une idée préconçue et si les conclusions précédent l'analyse des données chiffrées. Telle n'a évidemment pas été la démarche du Haut Comité qui s'est attaché à dresser d'abord un constat, sans *a priori* et en multipliant les angles d'approche, puis seulement ensuite à arrêter ses avis et recommandations.

Une démarche comparative

Pourquoi une démarche comparative ? Certainement parce que le précédent de l'*Armed Forces Pay Review Body* britannique y incitait, ou encore parce que les militaires se réfèrent volontiers à leurs homologues des autres armées et à leur environnement civil. Mais avant tout parce que la condition militaire ne peut guère s'apprécier dans l'absolu, mais plutôt par comparaison au monde civil et en

¹ Notamment les rapports de Mme Bernadette Paix et M. Damien Meslot, députés («La condition militaire à l'épreuve de la professionnalisation», rapport d'information n°2760, décembre 2005), de MM. Michel Dasseux et Hugues Martin, députés («La reconversion des militaires», rapport d'information n°3192, juin 2006) et de MM. Charles Cova et Bernard Grasset, députés («Les actions destinées à renforcer le lien entre la Nation et son Armée», rapport d'information n°2490, juin 2000), MM. Michel Pelchat et Jean-Pierre Masseret, sénateurs («Le soutien militaire à l'insertion des jeunes», rapport d'information n°380, juillet 2003), M. Jean Faure, sénateur («Le service de santé des armées : les défis de la professionnalisation», rapport d'information n°458, juin 1999), M. Serge Vinçon, sénateur («Les personnels de l'armée de terre face à la professionnalisation : bilan d'étape», rapport d'information n°457, juin 1999).

particulier à la situation des autres agents de l'État, en faisant la juste part des particularités des uns et des autres. Le Haut Comité a ainsi été conduit à recueillir nombre d'éléments relatifs à la gestion des ressources humaines de l'État auprès de plusieurs ministères². Il s'est également attaché à présenter quelques données relatives au secteur privé et à certaines armées occidentales. Le Haut Comité a enfin rassemblé sur chaque sujet non pas un indicateur unique mais un faisceau d'indices, dont aucun n'est à lui seul déterminant mais dont la réunion permet, avec une relative certitude, de fonder un diagnostic.

Comparer demeure toutefois un exercice délicat, notamment parce que toute comparaison s'accompagne de l'hypothèse implicite «toutes choses étant égales par ailleurs» ; or, lesdites choses ne sont en réalité jamais, ou très rarement, toutes égales par ailleurs. Et si ces comparaisons donnent enfin des éléments d'appréciation utiles, elles ne sauraient pour autant suffire à fonder une politique des ressources humaines, les besoins propres des armées appelant une politique appropriée.

La méthode suivie pour ce premier rapport d'une institution nouvelle est sans doute perfectible. Les rapports ultérieurs ne manqueront pas de tirer les enseignements des difficultés rencontrées lors de ce travail comme des remarques et réactions qu'il aura pu susciter. Le Haut Comité tient enfin à souligner que, dans ses analyses comme dans ses constats, il s'est tenu strictement à sa mission d'instance indépendante qui lui a été confiée par le législateur.

Au terme de ces considérations préliminaires, le présent rapport traitera successivement :

- de l'attractivité des carrières militaires (première partie) ;
- de la rémunération des militaires (deuxième partie) ;

² ministère de l'intérieur et de l'aménagement du territoire – ministère de la défense – ministère de l'économie, des finances et de l'industrie – ministère de la justice - ministère des transports de l'équipement, du tourisme et de la mer – ministère de la fonction publique.

PREMIÈRE PARTIE :

L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE

PREMIÈRE PARTIE :**L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE**

L'attractivité de la condition militaire correspond à l'ensemble des motifs qui conduisent un jeune homme ou une jeune femme à choisir le métier militaire¹, à faire dans les armées une carrière normale ou à y mettre fin prématurément. La mesure de cette attractivité peut être tentée à partir de plusieurs approches et de divers critères à la fois subjectifs et objectifs. Les trois questions suivantes essaient de les synthétiser :

- 1°) comment, en premier lieu, les militaires eux-mêmes perçoivent-ils leur condition ? Quelles sont les motivations qui les ont amenés à s'engager dans les armées, à y poursuivre leur vie professionnelle ou à préférer, au contraire, retourner à la vie civile ? (1)
- 2°) dans le bilan des sujétions imposées et des compensations qui y sont apportées, certains éléments apparaissent-ils plus déterminants que d'autres dans l'attractivité de la condition de militaire ? (2)
- 3°) que révèlent enfin les données objectives sur la situation des effectifs, les recrutements et les départs sur l'attrait qu'exercent aujourd'hui les carrières militaires ? (3)

1 - COMMENT LES MILITAIRES PERCOIVENT-ILS LEUR CONDITION ?

Il pourrait sembler paradoxal qu'une étude visant à l'objectivité commence par exposer des considérations par nature subjectives. Le paradoxe n'est qu'apparent. La condition militaire est, dans son acception la plus large, ce qui fait la vie même des militaires et de leurs familles ; les seules statistiques ne sauraient donc en rendre complètement compte, si indispensables soient-elles à l'observateur qui n'entend pas en rester aux impressions. Le Haut Comité s'est donc efforcé d'appréhender comment les militaires eux-mêmes perçoivent leur condition. Il s'est fondé sur les opinions recueillies lors des auditions et visites d'unités ainsi que sur les études menées sur ce sujet au sein du ministère de la défense, les informations tirées de ces deux sources étant d'ailleurs largement concordantes. Seront successivement exposés les motivations d'engagement (1.1), le regard porté sur la condition militaire en cours de carrière (1.2) et les motivations de départ (1.3).

1.1 - LES MOTIVATIONS D'ENGAGEMENT

Elles correspondent à la fois à l'image que les candidat(e)s se font du métier militaire et à leurs attentes personnelles et professionnelles. Et c'est souvent par référence à ces attentes ou à cette image que, plus tard, en cours de carrière, ils jugeront de l'attrait réel de leur métier et, plus largement, de leur condition.

Une première catégorie de motivations ressortit :

- à de réelles vocations qui trouvent parfois leur origine dans une tradition familiale mais qui se révèlent aussi lors d'un premier contact avec l'armée, par exemple à l'occasion de la «journée d'appel de préparation à la défense» ;

¹ Les armées sont constituées de militaires d'active et de réserve. Ce rapport traitera toutefois des seuls militaires d'active.

- au souhait de servir l'État et ses concitoyens sous l'uniforme ;
- à la possibilité d'évoluer dans un milieu professionnel perçu comme structuré et innervé par des valeurs de cohésion, de discipline et de respect mutuel.

D'autres attentes ont, elles, plus directement trait à l'exercice même du métier et à la représentation que l'on s'en fait :

- connaître une certaine forme d'aventure, de dépassement, d'action et d'engagement physique ;
- exercer des responsabilités et commander d'autres hommes ;
- maîtriser et utiliser du matériel de haute technologie ;
- pratiquer un métier déterminé : par exemple pilote, gendarme en brigade, parachutiste ou pompier....

La décision d'engagement peut enfin résulter de considérations à caractère économique ou social : le candidat souhaite entrer dans la vie active et acquérir son indépendance, parfois après d'autres tentatives infructueuses ou un échec scolaire, trouver une certaine sécurité de l'emploi ou encore bénéficier d'opportunités de formation professionnelle et de promotion sociale.

Chaque décision d'engagement se fonde, bien entendu, sur une pluralité de motifs dont l'importance relative est propre à chaque individu. Sous cette réserve, les motivations se rattachant à la «vocation» et à l'exercice du commandement paraissent particulièrement fortes chez les officiers et les jeunes militaires en formation initiale, comme cela est ressorti de l'audition d'une délégation d'élèves provenant des différentes écoles d'officiers et de sous-officiers.

La recherche d'une insertion professionnelle semble, quant à elle, jouer un rôle important pour l'engagement des militaires du rang. Plus généralement, et même si le sens du service reste fort, les considérations à caractère professionnel, social et économique paraissent tenir une place croissante et les candidats comparent avec plus d'attention que par le passé les perspectives que peuvent leur offrir un engagement dans les armées, d'une part et différentes carrières civiles, notamment au sein des corps en uniforme de la fonction publique, d'autre part.

1.2 - LE REGARD PORTÉ SUR LA CONDITION MILITAIRE EN COURS DE CARRIÈRE

L'intérêt du travail, la qualité des relations humaines et la cohésion du milieu professionnel sont cités comme les principaux motifs de satisfaction et les militaires rencontrés se montrent fiers de leur métier. La sécurité de l'emploi, pour ce qui concerne le personnel de carrière, est également appréciée.

A l'inverse, les principaux motifs d'insatisfaction, et presque unanimement cités comme tels, ont trait aux conditions de travail et au niveau de vie.

Les militaires mettent souvent en cause la disponibilité et l'état d'entretien des équipements, qu'il soit question des armements dont le renouvellement leur paraît trop souvent décalé par rapport aux prévisions ou qu'il s'agisse, de façon plus modeste mais vivement ressentie, des petits équipements, y compris les simples effets d'habillement. Ils considèrent qu'ingéniosité et dévouement sont de plus en plus lourdement mis à contribution pour combler ce qu'ils estiment être un décalage entre les moyens alloués et les missions à remplir, et il paraît en résulter une certaine lassitude. **L'état et la disponibilité des équipements depuis les armements majeurs jusqu'aux effets d'habillement**, apparaissent ainsi comme des conditions déterminantes de l'attractivité du métier militaire.

S'agissant de la rémunération, les militaires ressentent une érosion de leur pouvoir d'achat et jugent souvent leurs conditions de vie décevantes, notamment en matière de logement.

En ce qui concerne les carrières, les parcours professionnels sont parfois jugés peu lisibles et incertains ; l'évolution des conditions de renouvellement des contrats est notamment perçue comme une rupture des engagements pris par l'administration lors de l'entrée dans le métier.

Les sujétions de la vie militaire, et en particulier la mobilité géographique et les absences, semblent enfin assez bien acceptées mais sont jugées insuffisamment compensées.

Les auditions et visites d'unités ont permis de constater que les militaires jugent leur condition non seulement dans l'absolu, mais encore en fonction de l'idée qu'ils se font de la situation de leurs collègues appartenant aux autres armées ou services et de la situation des fonctionnaires civils de l'État. Le Haut Comité a, en outre, tout particulièrement noté l'importance que les militaires auditionnés attachaient aux conditions de vie de leur famille ainsi que la grande diversité des situations familiales en question (mariage, pacte civil de solidarité, concubinage, divorce, famille monoparentale ou recomposée, célibat géographique...). Il a enfin perçu chez ses interlocuteurs un fort besoin d'être reconnus et appréciés, sentiment qu'ils partagent, il est vrai, avec nombre de catégories socioprofessionnelles civiles. Cette attente s'est exprimée, parfois indirectement, à travers des considérations très diverses relatives, par exemple, au traitement de l'action des armées par les médias², à l'usage des appellations et insignes des grades militaires par des corps civils, à la disponibilité des matériels ou encore au classement indiciaire des corps militaires comparativement aux corps de fonctionnaires civils.

Ces appréciations sont très proches de celles des militaires britanniques, telles que les relate le rapport 2006 de l'Armed Forces Pay Review Body :

- motifs de satisfaction : intérêt du métier, possibilités de progression professionnelle, sécurité de l'emploi et régime de retraite ;
- motifs d'insatisfaction : impact du rythme d'activité sur la vie personnelle et la vie des familles, perspectives individuelles de carrière, compensation insuffisante des sujétions militaires et rémunération ;
- attente de reconnaissance³.

1.3 - LES MOTIFS DE DÉPART

Les principaux motifs de départ sont d'ordre familial, professionnel et économique.

Selon les études réalisées par les états-majors, confirmées par les opinions recueillies, la principale cause des départs anticipés réside dans les difficultés à concilier la vie professionnelle et la vie familiale. La stabilité géographique et ses bénéfices en termes notamment d'accès à la propriété, d'emploi du conjoint et de qualité de la vie familiale sont les premiers avantages attendus du départ.

D'un point de vue professionnel, la dégradation des conditions de travail imputée à des moyens jugés insuffisants est le motif le plus souvent cité, associé ou non à des insatisfactions en matière de carrière auxquelles peuvent s'ajouter une sensation d'usure et l'envie de changer radicalement d'activité.

De nombreux militaires estiment enfin le secteur civil, public ou privé, moins exigeant et plus rémunérateur.

² Certains interlocuteurs du Haut Comité ont estimé qu'il était accordé plus d'importance aux incidents mettant en cause négativement des militaires qu'aux aspects positifs de leur action.

³ Textuellement : «*They expect to be valued by the Nation*» - Armed Forces Pay Review Body, 35th Report, 2006, p.23. Ce document est consultable sur le site www.ome.uk.com.

2 - LES CONTRAINTES ET EXIGENCES DE LA VIE MILITAIRE ET LEURS CONTREPARTIES

Le Haut Comité s'est efforcé de caractériser aussi objectivement que possible, de façon quantifiée et dans une perspective comparative, les sujétions que connaissent les militaires (2.1) et les contreparties dont ils bénéficient à ce titre (2.2). Les observations à venir valent pour l'ensemble du personnel, y compris les femmes militaires. Toutefois, les auditions que le Haut Comité a consacrées spécialement aux personnels féminins donneront lieu à quelques observations particulières au cours des développements qui suivent.

2.1 - LES CONTRAINTES ET EXIGENCES DE LA VIE MILITAIRE

Il convient de distinguer les sujétions professionnelles des militaires proprement dites (2.1.1) et leur incidence sur la vie familiale (2.1.2).

2.1.1 - LES PRINCIPALES SUJÉTIONS PROFESSIONNELLES DES MILITAIRES

Les restrictions à l'exercice des droits civils et politiques

«*Les militaires jouissent de tous les droits et libertés reconnus aux citoyens. Toutefois, l'exercice de certains d'entre eux est soit interdit, soit restreint dans les conditions fixées par... (la loi portant statut général des militaires)*»⁴. Les militaires en activité de service ne peuvent ainsi ni adhérer à des groupements ou associations à caractère politique, ni exercer de mandat public électif⁵. Les restrictions concernent également la défense des intérêts professionnels : les militaires ne peuvent adhérer ni à des syndicats, ni à des groupements professionnels et l'exercice du droit de grève leur est interdit, comme incompatible avec la discipline militaire⁶. Si la grève est interdite à plusieurs corps d'agents de l'État chargés de missions régaliennes (magistrature, corps préfectoral, police nationale, surveillance pénitentiaire...), la privation du droit syndical ne concerne guère que le corps préfectoral et les militaires. C'est précisément cette absence d'organisation syndicale qui justifie aussi un regard extérieur sur la condition militaire, complémentaire des responsabilités et de l'action de la hiérarchie.

Des caractéristiques statutaires particulières

Les conditions d'exercice du métier des armes imposent de conserver une pyramide des âges dans laquelle prédominent les classes jeunes : l'âge moyen des militaires est ainsi de trente-trois ans, inférieur d'une dizaine d'années à celui des fonctionnaires⁷. Cet impératif a deux conséquences :

- la sécurité de l'emploi, couramment présentée comme le principal avantage attaché au service de l'État, connaît tout d'abord des limites. A l'exception en effet des officiers recrutés par la voie des grandes écoles, les militaires n'ont pas de certitude d'accéder au statut de carrière : 53% des militaires, dont tous les militaires du rang et volontaires, servent actuellement sous contrat de durée déterminée, alors que les contractuels ne représentent que 7% de l'effectif de la fonction publique de l'État⁸. La proportion de militaires recrutés sous contrat une année donnée qui accèderont ultérieurement au statut de carrière n'excède pas un tiers⁹ ;

⁴ Loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires – article 3.

⁵ Ibid. article 5.

⁶ Ibid. article 6.

⁷ Sources : DGAEP.

⁸ Sources : Ministère de la défense – bilan social 2005, p.16 ; DGAEP – Faits et chiffres 2005-2006, p.20. Ce dernier document est publié par la Documentation Française.

⁹ Ratio obtenu en comparant les flux de recrutement, hors volontaires, d'une part et d'accession au statut de carrière d'autre part.

- seconde conséquence : dans une majorité de cas, une carrière militaire ne peut couvrir l'ensemble d'une vie professionnelle. Les militaires sous contrat ne peuvent servir plus de 20 années pour les officiers et 25 années pour les non-officiers ; les limites d'âge de la quasi-totalité des militaires de carrière sont, selon les grades, comprises entre 45 et 57 ans. Les limites d'âge des fonctionnaires de l'État sont, quant à elles, comprises entre 55 et 60 ans pour les emplois classés dans la catégorie active¹⁰ et sont de 65 ans dans les autres cas.

Les risques encourus (cf. annexe 7)

Les militaires connaissent un taux élevé de décès reconnus imputables au service, hors maladie et accidents de trajet, alors même que les armées n'ont pas connu d'engagement massif de haute intensité au cours de ces dernières années¹¹.

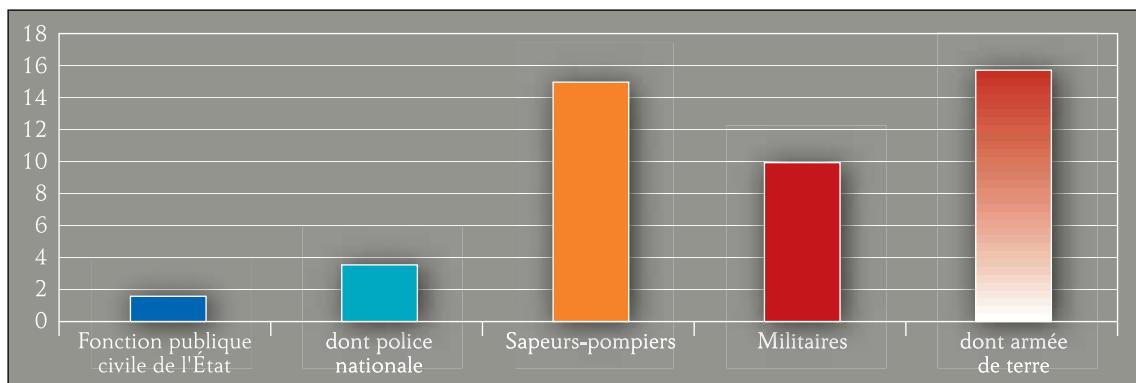
Tableau 1 - Nombre et taux moyen de décès imputables au service¹² pour 100 000 personnes en activité – Période 1999-2004

	Secteur privé	Fonction publique civile de l'État	Police nationale	Sapeurs-pompiers professionnels (civils)	Militaires
Nombre moyen de décès par an	696	29,3	3,7	4,8	33,2
Taux annuel de décès pour 100 000 agents	4,1/00000	1,5/00000	3,5/00000	14,7/00000	9,9/00000 ¹³

Sources : Militaires : Service des pensions des armées – Fonctionnaires : DGAFP – Sapeurs-pompiers : Direction de la défense et de la sécurité civiles – Salariés Institut national de recherche sur la sécurité. (cf. annexe 7)

Lecture : sur la période 1999-2004, le nombre annuel moyen de décès de militaires imputables au service, hors maladie et accidents de trajet, a été de 33,2, soit 9,9 décès pour 100 000 militaires en service.

Graphique 1 - Décès imputables au service pour 100 000 agents en fonction (moyenne annuelle 1999-2004) - Cf. tableau 1



La disponibilité et ses déclinaisons

Le statut général pose une exigence particulière de disponibilité : «les militaires peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu»¹⁴. Ce principe emporte des conséquences concrètes et mesurables en matière d'absences du domicile, de rythme d'activité et de mobilité géographique.

¹⁰ Au sens de l'article L24 du code des pensions civiles et militaires de retraite qui dispose que «sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles». Sont, par exemple, classés dans la catégorie active les corps civils en uniforme ou encore les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne.

¹¹ Les décès imputables au service, hors maladie et accidents de trajet, sont au nombre d'une trentaine par an en moyenne. Les pertes de l'armée de terre au cours des seules opérations extérieures se montent depuis 1992 à 136 décès et 835 blessés graves (depuis 1997 pour ces derniers).

¹² Accidents du travail pour le secteur privé – source : INRS.

¹³ Ce taux est de 16 pour l'armée de terre.

¹⁴ Loi n°2005-270 précitée, article 7.

Les absences du domicile

Les absences de longue durée sont engendrées non seulement par les opérations extérieures, mais encore par la navigation des bâtiments de la marine, le déploiement d'unités de gendarmerie mobile, notamment dans les départements et territoires d'outre-mer, la participation au plan Vigipirate ou encore, plus banalement, par certaines formations qui se déroulent sur plusieurs mois. En 2005, 24 000 militaires de l'armée de terre, 4 000 de l'armée de l'air, 1 800 du service de santé, 300 du service des essences et 1 800 gendarmes sont partis en opération extérieure (OPEX), pour une durée moyenne de quatre mois. Les 14 500 marins embarqués¹⁵ ont été en moyenne absents du port-base pendant 120 jours et les unités de la gendarmerie mobile ont passé en moyenne 180 jours hors de leur garnison.

Ces absences peuvent se prolonger ou se répéter à brève échéance pour certaines unités ou spécialités particulièrement sollicitées. Par exemple, 423 militaires de l'armée de terre ont fait deux séjours en opération extérieure ou en «MCD»¹⁶ pendant l'année 2005¹⁷, et 5 697 ont effectué au moins deux séjours au cours des deux dernières années¹⁸. De même, 2 426 marins ont été absents du port-base pendant plus de six mois en 2005.

La durée du travail

La durée du travail des militaires français ne fait pas l'objet d'un suivi régulier qui permettrait, par exemple, de la comparer aux 47,7 heures hebdomadaires indiquées par l'*Armed Forces Pay Review Body* pour les militaires britanniques¹⁹. Un suivi systématique est toutefois effectué par la gendarmerie qui a indiqué pour 2005 une durée annuelle moyenne de 1 780 heures, hors astreintes, pour les gendarmes affectés dans les brigades de gendarmerie départementale²⁰.

Les données détaillées les plus récentes proviennent d'une enquête effectuée en 1999 par l'observatoire social de la défense. Elles sont donc anciennes et, notamment, antérieures à l'institution de sept «journées de permissions complémentaires planifiées» dans le cadre du plan d'amélioration de la condition militaire (PACM) de 2002. Certains de ces résultats méritent toutefois d'être soulignés, à défaut d'éléments plus récents. Le premier a trait à l'inégale répartition des sujetions : une moitié environ des militaires ayant répondu à l'enquête avaient été absents de leur garnison pendant au moins sept journées consécutives, absences pour stages et formation non comprises. Ces militaires avaient en moyenne connu dans l'année environ quatre-vingt dix journées d'absence, vingt cinq journées oeuvrées et 200 heures d'activité de plus que ceux qui n'avaient pas quitté leur garnison pendant plus d'une semaine consécutive. Le second résultat mettait en évidence une charge d'activité et de permanence non négligeable les fins de semaines et jours fériés : un tiers environ des répondants avaient été de service sur leur lieu de travail au moins une vingtaine de samedis ou dimanches ou jours fériés dans l'année.

¹⁵ Y compris la participation aux OPEX et y compris les détachements de l'aéronavale et les fusiliers-commandos.

¹⁶ Les MCD, ou missions «de courte durée», sont des séjours de quatre mois en moyenne dans les unités des forces prépositionnées outre-mer ou à l'étranger.

¹⁷ Entraînant une durée moyenne d'absence de 202 jours sur l'année.

¹⁸ Période du 01/06/2004 au 30/05/2006.

¹⁹ Source : 34^{ème} rapport de l'AFPRB (p.16), qui indique une durée moyenne de travail (*working hours*) hebdomadaire de 47,7 heures et une durée moyenne sur le lieu de travail (*duty hours*) de 70,8 heures. La durée moyenne de travail des militaires britanniques déployés en opérations est estimée à 63,5 heures pour l'armée de terre.

²⁰ Selon le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, la durée collective annuelle moyenne du travail des salariés à temps complet, hors cadres au forfait en jours, était de 1 609 heures à la fin de 2003, dans les entreprises de 10 personnes ou plus du secteur marchand non agricole (DARES - Premières synthèses, avril 2005). Pour la fonction publique de l'État, le décret n°2000-815 du 25 août 2000, dispose que «*Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées*». Les données individuelles peuvent évidemment s'écartez notablement de ces données générales, en particulier pour les cadres.

A défaut de disposer d'indicateurs quantifiés couvrant l'ensemble du sujet, le Haut Comité n'a pu que se fonder sur ces éléments quelque peu datés, sur les données plus récentes mais parcellaires communiquées par les états-majors et directions et sur les indications recueillies lors des auditions et visites. Sous cette réserve, il lui paraît que²¹ :

- l'activité opérationnelle entraîne, pour les militaires concernés, des absences du domicile de longue durée (plusieurs mois) et susceptibles de se répéter à échéances rapprochées ;
- le rythme d'activité lors des activités opérationnelles ou d'entraînement paraît soutenu. En service courant dans la garnison, il semblerait, dans nombre de cas, tendre à se rapprocher du droit commun ;
- l'ampleur de ces sujétions n'est pas identique pour tous les militaires.

Pour autant, le Haut Comité croit devoir souligner qu'il n'a pas disposé des moyens d'apprécier le bien-fondé d'une observation entendue à plusieurs reprises lors des visites d'unités et selon laquelle la charge de travail des militaires irait croissant depuis plusieurs années. Il apprécierait, que la durée du travail des militaires et les absences entraînées par les activités opérationnelles fassent l'objet d'une étude, puis d'un suivi systématique et régulier permettant de mesurer l'ampleur, la répartition et l'évolution de ce type de sujétions.

La mobilité géographique (cf. annexe 8)

C'est certainement ce troisième aspect de la disponibilité, celui des mutations dans l'intérêt du service entraînant un changement de résidence, qui a été le plus souvent évoqué lors des auditions et visites d'unités. La mobilité géographique d'une population peut s'apprécier à partir de son taux de mobilité, c'est-à-dire de la proportion de cette population qui change de résidence dans l'année ; l'inverse du taux de mobilité indique quant à lui la durée moyenne entre deux changements de résidence.

Le taux moyen de mobilité des militaires a été de 13% en 2005, soit sept à huit ans en moyenne entre deux changements de résidence, contre environ 5% à 6% pour les fonctionnaires de l'État²² comme pour une population de ménages français dont l'ensemble des personnes de référence aurait la même pyramide des âges que les militaires²³. Au cours d'une vie professionnelle de 35 ans, un militaire «moyen» changerait ainsi environ cinq fois de résidence contre environ deux fois pour un fonctionnaire «moyen». Mais, la mobilité croissant avec la catégorie socioprofessionnelle, une comparaison par catégorie hiérarchique paraît plus pertinente :

Tableau 2 - Taux annuel moyen de mobilité interdépartementale et durée moyenne entre deux changements de résidence

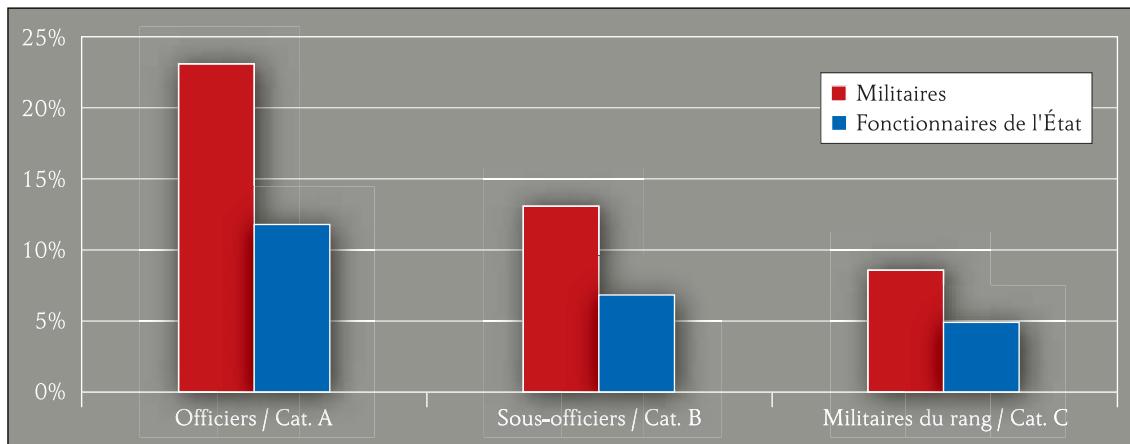
Militaires, hors volontaires	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
	23,5%	13,0%	8,6%	13,0%
	4 à 5 ans	7 à 8 ans	ca. 11 ans	7 à 8 ans
Fonctionnaires, hors éducation nationale	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
	11,9%	7,1%	4,9%	6,1%
	8 à 9 ans	14 ans	20 ans	16 à 17 ans

Sources : Ministère de la défense, bilan social 2005 (militaires) – INSEE (fonctionnaires) : mobilité 2001-2002²⁴ pour les corps comptant plus de 500 agents au 31/12/2002 - Cf. annexe 8.

Lecture : 23,5% des officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2005, ce qui correspond à une durée moyenne de 4 à 5 ans entre deux mutations avec changement de résidence. 11,9% des fonctionnaires métropolitains de catégorie A n'appartenant pas à l'Éducation nationale ont changé de département (géographique) de fonction pendant l'année 2002, ce qui correspond à une durée moyenne de 8 à 9 ans entre deux mutations interdépartementales.

²¹ Hors le cas des gendarmes départementaux, traité ci-dessus.

Graphique 2 - Taux annuel moyen de mobilité interdépartementale des militaires et des fonctionnaires (cf. tableau 2)



A catégorie hiérarchique globalement comparable, les militaires sont donc, en moyenne, mutés avec changement de résidence environ deux fois plus fréquemment que les fonctionnaires de l'État, hors éducation nationale. Précisons que ces données incluent les mutations en fin de formation initiale pour les fonctionnaires, mais non pour les militaires. Les mutations des fonctionnaires paraissent en outre plutôt concentrées sur la première moitié de carrière²⁵ alors que la mobilité des militaires intervient tout au long de la vie professionnelle ; par exemple, les officiers généraux actuellement en service dans l'armée de terre ont connu de deux à quatre mutations comme officier général (sur une période de 4 à 9 ans, selon le grade) sur treize mutations en moyenne pendant l'ensemble de leur carrière (sur 35 ans en moyenne).

Il est bien évident que nombre de cas particuliers, tant civils que militaires, peuvent s'écartier sensiblement de ces moyennes, dans un sens comme dans l'autre : le taux de mobilité interdépartementale a été par exemple, de 21,7% en 2002 pour les fonctionnaires du grade de commissaire de police ou encore de 15% pour les fonctionnaires du ministère des affaires étrangères.

2.1.2 - L'INCIDENCE DES SUJETIONS SUR LA VIE FAMILIALE

Lors des auditions et visites, les militaires de tous grades ont souligné fréquemment et avec insistance que les exigences du service, et en particulier la mobilité géographique, avaient une forte incidence sur la vie familiale. Ils ont notamment évoqué les difficultés concernant le travail du conjoint, le logement (en particulier l'accès à la propriété), la vie quotidienne de la famille (garde et scolarité des enfants, rôle du conjoint pendant les absences de longue durée), le célibat géographique et la stabilité du couple. Le Haut Comité a donc cherché à mesurer plus précisément l'ampleur de ces phénomènes en s'appuyant notamment sur l'enquête «Les militaires et leur famille» réalisée en 2001 par l'observatoire social de la défense et sur des données de l'INSEE pour les comparaisons avec la société française.

²² Taux de mobilité interdépartementale, sans opérer de distinction entre les mutations pour convenances personnelles et les mutations dans l'intérêt du service. Sources : «La mobilité des agents titulaires de l'État» par A. PAURON, «Économie et statistique» n°369-370 (2003) – Traitement par le Haut Comité des données transmises par l'INSEE.

²³ Le taux moyen de mobilité géographique interdépartementale des ménages français est sinon de 2,1% - Source : INSEE – Données sociales – «La société française», édition 2006.

²⁴ L'exploitation des données relatives à la mobilité en 2001, également communiquées par l'INSEE, a conduit à des résultats similaires (9,2% pour la catégorie A – 6,5% pour la catégorie B – 5,3% pour la catégorie C – 6,0% pour l'ensemble).

²⁵ A partir de l'examen des taux de mobilité par grade.

Le travail du conjoint et le niveau de vie du ménage

Le travail du conjoint

Deux indicateurs caractérisent la situation d'activité professionnelle des conjointes de militaires²⁶ :

- un taux d'emploi inférieur à la moyenne de la population féminine de référence : 60,3%²⁷ contre 70,8%. Les taux d'emploi sont similaires jusqu'à l'âge de 35 ans, mais on constate au-delà un écart de 12 à 24 points au détriment des conjointes de militaires.
- un taux de chômage supérieur à la moyenne de la population féminine de référence : 15,9% contre 9,1%.

S'agissant des femmes militaires, 94,6% de leurs conjoints occupent un emploi ; deux sur trois sont eux-mêmes militaires.

Tableau 3 - Taux d'emploi et taux de chômage des conjointes de militaires et des femmes françaises en couple

	Conjointes de militaires	Femmes françaises en couple
Taux d'emploi	60,3%	70,8%
Taux de chômage	15,9%	9,1%

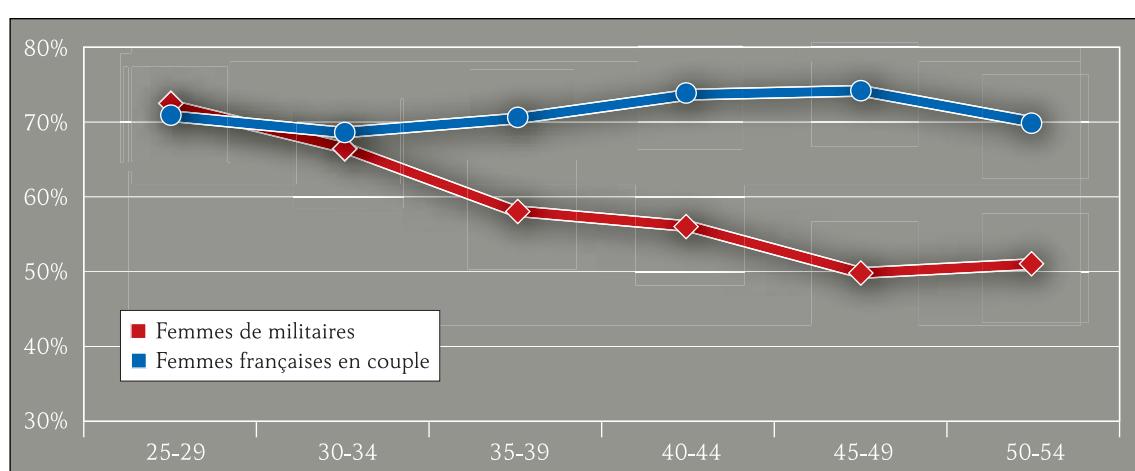
Sources : Observatoire social de la défense/enquête famille 2001 (page 71) et INSEE/enquête emploi 2000.

Champ enquête famille : Conjointes de militaires âgées de 20 à 54 ans (mariées ou en situation de PACS ou concubinage).

Champ enquête emploi : Femmes vivant en couple avec un conjoint actif occupé, âgées de 20 à 54 ans (mariées ou en situation de PACS ou concubinage).

Lecture : Parmi les conjointes de militaires âgées de 20 à 54 ans, 60,3% travaillent. 15,9% de celles qui sont actives (i.e. occupent un emploi ou, étant sans emploi, en recherchent un et sont disponibles pour l'occuper) sont au chômage.

Graphique 3 - Taux d'emploi des conjoints par tranche d'âge (cf. tableau 3)



Il n'est pas douteux que la mobilité géographique des militaires explique au moins pour partie cette situation. C'est d'ailleurs pour les conjointes de militaires du rang, les militaires les moins mobiles, que le taux d'emploi est le plus élevé - 65,9% - et pour les conjointes d'officiers, les militaires les plus mobiles, qu'il est le plus faible avec 47,3%. D'autres facteurs, et notamment le niveau du premier salaire, peuvent aussi contribuer à expliquer ces taux d'emploi différents.

²⁶ Observatoire social de la défense / enquête famille 2001.

²⁷ Environ 40% des conjointes occupant un emploi sont des agents publics : 6,7% comme militaires et 32% comme agents publics civils.

Tableau 4 - Taux d'emploi et taux de chômage des conjointes selon la catégorie hiérarchique du militaire

Catégorie du militaire	Officier	Sous-officier	Militaire du rang
Taux d'emploi des conjointes	47,3%	61,9%	65,9%
Taux de chômage des conjointes	14,9%	16,7%	12,6%

Sources : Observatoire social de la défense/Enquête famille 2001.

Champ et lecture : comme le tableau 3.

Le niveau de vie du ménage

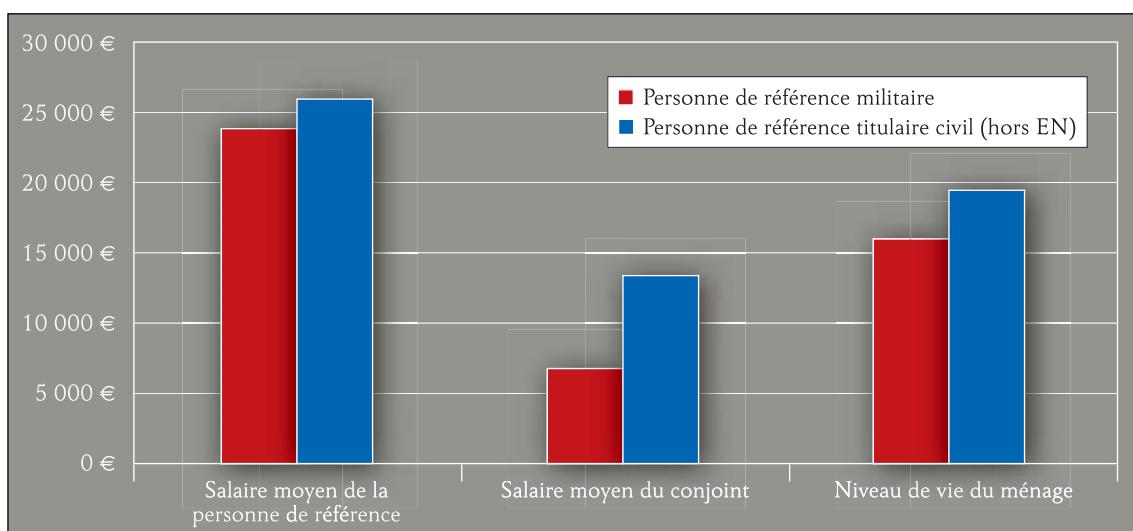
L'INSEE a évalué, à la demande du Haut Comité, les conséquences de la situation d'activité des conjointes sur le niveau de vie des ménages en comparant, sur la période 1996-2001, la situation moyenne des ménages dont la personne de référence était un militaire et celle des ménages dont la personne de référence était un fonctionnaire. Les revenus moyens des personnes de référence étaient proches, mais le niveau de vie moyen du ménage²⁸ de militaire était inférieur de 3 850 euros (19,8%) parce que les conjoints de militaires, moins nombreux à travailler, apportaient un complément moyen de salaire presque deux fois moindre.

Tableau 5 - Taux d'activité des conjoints et niveau de vie du ménage selon le statut de la personne de référence (PR) entre 1996 et 2001

Personne de référence du ménage	Taux d'activité des conjoints	Salaire moyen de la personne de référence	Salaire moyen du conjoint	Niveau de vie du ménage
PR militaire	51%	23 973 €	6 879 €	15 632 €
PR titulaire civil de l'État, hors éducation nationale	74%	25 599 €	13 122 €	19 487 €

Sources : Etude INSEE à partir des enquêtes «revenus fiscaux» de 1996 à 2001.

Lecture : le niveau de vie moyen, sur la période 1996-2001, des ménages dont la personne de référence est un militaire était de 15 632 euros par unité de consommation du ménage.

Graphique 4 - Niveau de vie moyen des ménages de militaire et de fonctionnaire (période 1996-2001) - Cf. tableau 5

²⁸ Entendu comme le revenu disponible par unité de consommation du ménage (parents et enfants, avec une pondération), déduction faite des impôts et après correction des disparités éventuelles dans la taille moyenne des ménages comparés.

L'accession à la propriété

La proportion de propriétaires de leur domicile principal est moindre chez les militaires, hors gendarmes²⁹, que chez les agents publics, quelle que soit la tranche d'âge considérée. Le taux de propriétaires parmi l'ensemble des militaires, hors gendarmes et tous âges confondus, est inférieur à celui que l'on observe chez les seuls agents publics de moins de trente ans.

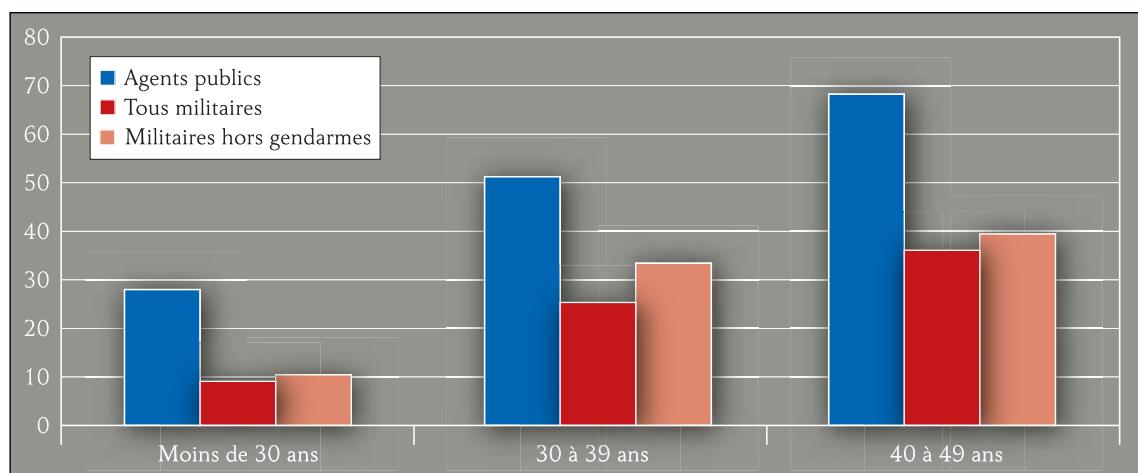
Tableau 6 - Pourcentage de propriétaires de leur domicile principal parmi les militaires et parmi les agents publics

Groupe d'âge	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	Ensemble
Militaires hors gendarmes	9,4	33,1	49,2	ns	25,0
Agents publics	28,2	51,0	67,8	73,2	58,5

Sources : Observatoire social de la défense/enquête Famille 2001 et INSEE/enquête Emploi 2000.

Lecture : 9,4% des militaires non gendarmes âgés de moins de 30 ans sont propriétaires de leur domicile principal. Cette proportion est de 28,2% parmi les agents publics de moins de 30 ans.

Graphique 5 - Pourcentage de propriétaires de leur domicile (cf. tableau 6)



Il n'est pas douteux que la mobilité géographique contribue à rendre plus difficile et plus tardive l'accession des militaires à la propriété³⁰.

La vie quotidienne de la famille

Les absences, permanences ou horaires atypiques, que connaissent aussi d'autres professions, peuvent contribuer à rendre plus difficile ou plus coûteuse la solution des problèmes quotidiens posés par la vie familiale, et plus encore lorsqu'une femme militaire assume la charge d'une famille monoparentale. Ainsi, pour la garde des jeunes enfants, le recours à un mode de garde payant est plus fréquent pour les militaires (86%) que pour les ménages français³¹ (61%). Cela peut s'expliquer par le fait que la mobilité géographique éloigne les militaires de leur région d'origine et les prive ainsi d'un soutien familial possible pour faire garder leurs enfants.

²⁹ Les gendarmes sont logés par l'État par nécessité absolue de service. Les inclure dans cette statistique conduirait à minorer artificiellement la proportion de militaires propriétaires.

³⁰ Lors de visites d'unités, plusieurs militaires ont également indiqué que le statut de contractuel à durée déterminée rendait difficile l'obtention d'un prêt bancaire de longue durée. Le Haut Comité n'a toutefois pas été en mesure de le vérifier.

³¹ Sources : Observatoire social de la défense/Enquête famille, 2001 et INSEE/Enquête services de proximité, 1999.

Champ : Couples dont les deux membres sont actifs et ont au moins un enfant de moins de trois ans.

Les difficultés que posent parfois les inscriptions dans les établissements scolaires ou universitaires en cas de mutation ont également été évoquées lors des visites d'unités et auditions. Les militaires rencontrés à cette occasion, et en particulier les femmes militaires, ont enfin insisté sur les périodes difficiles que sont **les absences de longue durée** du militaire à la fois pour son conjoint, qui assume seul la responsabilité de la famille, et pour leurs enfants.

Le célibat géographique

Le terme communément utilisé de «célibataire géographique» désigne les personnes qui, compte tenu de leurs obligations professionnelles, résident dans un logement différent du domicile familial³² ; ils rejoignent en général ce dernier en fin de semaine. Même si ce phénomène tend à se répandre parmi les cadres civils, il présente une ampleur particulière dans le monde militaire, à tous les niveaux hiérarchiques. L'effectif de militaires célibataires géographiques est en effet estimé à 19 000 environ, soit à peu près 10% des militaires vivant en couple déclaré ; ce taux est supérieur à celui de la population française, dans laquelle 1,3% des couples dont les membres ont entre 20 et 60 ans connaissent une situation où l'un des membres réside plusieurs jours par semaine dans un domicile différent de la résidence principale³³.

Le choix du célibat géographique vise à garantir la stabilité de la famille malgré un changement de lieu de travail. Il est sans doute majoritairement motivé par le travail du conjoint et le second salaire qu'il apporte, mais aussi par la propriété du domicile principal³⁴, le maintien d'un environnement stable pour les enfants ou encore par des conditions de vie dans la nouvelle affectation jugées peu attractives ou trop coûteuses pour un seul salaire (c'est notamment le cas de la région parisienne).

La stabilité du couple (cf. annexe 6)

Lors des visites d'unité, plusieurs militaires ont déclaré que le nombre de divorces avait, à leur avis, fortement augmenté au cours de ces dernières années ; ils y voyaient une conséquence des mutations, du célibat géographique et des absences de longue durée répétées. Ce sujet a retenu l'attention du Haut Comité qui l'a examiné sous deux aspects : la proportion de divorcés parmi les militaires et le nombre de nouveaux divorces enregistrés chaque année.

La proportion de divorcés était en 2000 deux fois plus élevée chez les femmes militaires (7,1%) que chez leurs collègues masculins (3,6%). Par comparaison avec la population civile active occupée et à tranche d'âge identique, la proportion de divorcés est moindre chez les militaires masculins, mais supérieure de moitié environ chez les militaires féminins. Ainsi, près de 22% des femmes militaires de plus de 40 ans – presque une sur quatre – sont divorcées, contre 14 à 15% au sein de la population civile de référence.

³² Pour les neuf dixièmes des militaires dans ce cas, ce second logement est situé dans une enceinte militaire.

³³ Source : INSEE – Enquête SRCV – 2004.

³⁴ Les célibataires géographiques sont plus nombreux que la moyenne des militaires à avoir un conjoint qui travaille (72% contre 60,3%) et à être propriétaires de leur domicile principal (59,9% contre 25%).

Tableau 7 - Proportion de divorcés selon l'état-civil par groupe d'âge en 2000

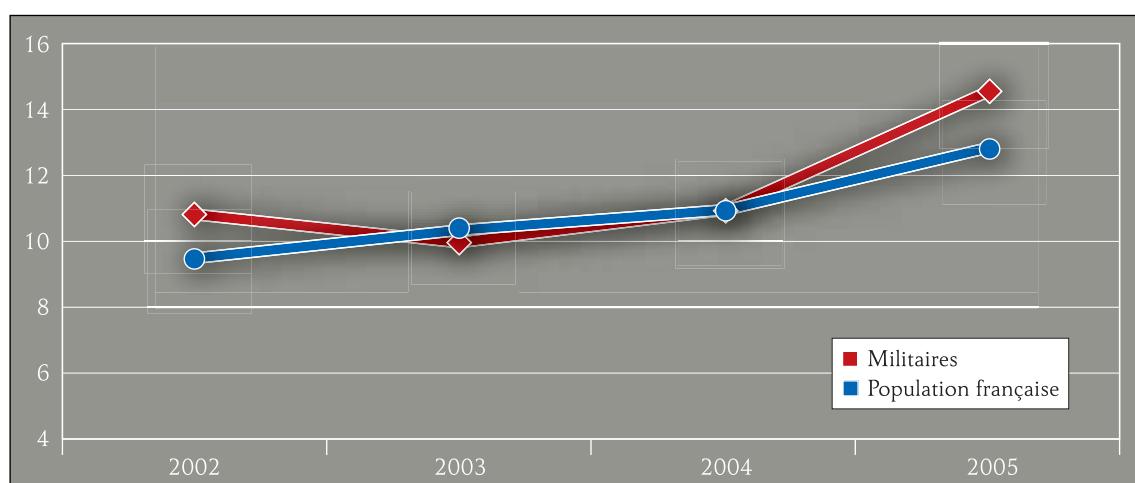
	25-39 ans	40-49 ans	50 ans et plus	ensemble
Hommes militaires	3,0	8,2	3,8	3,6
Hommes actifs occupés	2,9	9,9	9,6	6
Femmes militaires	6,6	21,6	22,7	7,1
Femmes françaises actives occupées	4,8	13,5	15,1	8,9

Sources : Observatoire social de la défense/enquête famille 2001 et INSEE/enquête emploi 2000.

Champ : Ensemble des militaires - population française masculine de 25-60 ans et féminine de 25-55 ans.

Lecture : Dans la tranche d'âge des 40-49 ans, 21,6% des femmes militaires sont divorcées selon l'état-civil ; cette proportion est de 13,5% parmi les femmes françaises actives occupées.

Le taux annuel de divorces pour 1 000 couples mariés a, quant à lui, augmenté plus fortement en 2005 pour les militaires que pour la population française³⁵.

Graphique 6 - Nombre de divorces prononcés dans l'armée pour 1 000 couples mariés (cf. annexe 6)

Sources : Ministère de la défense (militaires) / INSEE (population française 2002 à 2004) – Ministère de la justice (données 2005).

Champ : France métropolitaine.

2.2 - LES CONTREPARTIES AUX SUJÉTIONS

L'article premier de la loi portant statut général des militaires mentionne explicitement les «compensations aux contraintes et exigences de la vie dans les forces armées». Diverses et d'inégale portée, ces contreparties seront exposées comme suit : les opportunités de progression professionnelle et sociale (2.2.1), le régime indemnitaire (2.2.2), les aides et avantages divers (2.2.3) et enfin les conditions de retour à la vie civile (2.2.4).

³⁵ Cf. annexe 6. Pour les militaires comme pour les civils, l'augmentation du taux de divorce en 2005 peut s'expliquer en partie par l'entrée en vigueur, à partir du 1^{er} janvier 2005, de la procédure de divorce par consentement mutuel instituée par la loi n°2004-439 du 26 mai 2004. Les délais plus courts de cette nouvelle procédure ont en effet conduit à prononcer en 2005 des divorces qui n'auraient sinon été prononcés qu'en 2006.

2.2.1 - LES OPPORTUNITÉS DE PROGRESSION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE

L'insertion sociale

L'engagement dans les armées permet à des jeunes gens peu ou pas qualifiés d'acquérir une première expérience professionnelle et de s'insérer socialement alors que le nombre de candidats surdiplômés les exclut, de fait, des recrutements par concours dans la fonction publique civile³⁶. C'est, par exemple, le cas des «engagés initiaux de courte durée» de la marine. Le Haut Comité, qui a pu s'entretenir avec certains d'entre eux, estime que cette expérience apparaît prometteuse et note qu'elle a reçu en 2000 le «Trophée Comundi de l'emploi public» (catégorie recrutement et mobilité).

La formation

La formation, initiale comme continue, répond au besoin des armées de disposer en permanence d'agents aptes à exécuter les missions qui leur sont confiées. Elle exige des intéressés un effort à plusieurs moments de leur carrière mais leur offre en contrepartie l'opportunité d'acquérir de nouvelles qualifications et de progresser professionnellement.

Tableau 8 - Formation - Comparaison fonction militaire/fonction publique civile de l'État

	Fonction militaire	Fonction publique civile de l'État
Nombre annuel moyen de journées de formation par agent en fonction	25,2	9,9
Dépenses de formation / masse salariale	18,4%	7,1%

Sources : Ministère de la défense/Bilan social 2000 à 2004 et DGAFP/La fonction publique, faits et chiffres 2000 à 2006, p.176 et 181.

Champ : ensemble des militaires - Fonction publique civile de l'État - formation initiale et formation continue en 2004. Les dépenses de formation incluent la rémunération des stagiaires.

Les brevets militaires de spécialités donnent en outre lieu à la délivrance par les armées d'une certification professionnelle reconnue comme telle par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) et inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ainsi, par exemple :

- un sous-officier ou militaire du rang titulaire d'un brevet d'aptitude technique de cuisinier se voit attribuer le titre professionnel de «second de cuisine», reconnu de niveau IV (niveau baccalauréat) par les branches professionnelles et par l'éducation nationale ;
- un sous-officier titulaire d'un brevet supérieur de secrétariat se voit attribuer le titre d'assistant polyvalent de direction et gestion du personnel, reconnu de niveau III (niveau baccalauréat +2) par les branches professionnelles et par l'éducation nationale.

Les possibilités de promotion professionnelle

Le recrutement interne représente la moitié du recrutement total d'officiers et de sous-officiers. De 800 à 900 sous-officiers sont ainsi promus officiers chaque année³⁷ par concours ou au choix et de 7 000

³⁶ Un parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques, dénommé PACTE, offre toutefois, depuis août 2005, la possibilité aux jeunes de 16 à 26 ans n'ayant pas dépassé le niveau du baccalauréat d'être recrutés par le biais d'un contrat de droit public devant déboucher, à l'issue d'une période de formation en alternance, sur un emploi de titulaire dans les corps de catégorie C de la fonction publique.

³⁷ Ministère de la défense/Bilan social 2005. Ce chiffre n'inclut pas les promotions prononcées dans le cadre du plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE) qui ont concerné 953 majors de gendarmerie promus lieutenant en 2005.

à 7 500 militaires du rang³⁸ promus sous-officiers. Au sein de la fonction publique civile de l'État, le recrutement interne représente le tiers environ du recrutement total³⁹. Certains textes statutaires prévoient cependant des proportions du même ordre que celles observées dans la fonction militaire, notamment pour les corps des services actifs de la police nationale⁴⁰. Le protocole du 25 janvier 2006, sur «l'amélioration des carrières et sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique»⁴¹, prévoit en outre d'accroître la part du recrutement interne dans l'ensemble de la fonction publique.

Toutes armées et services confondus, environ 8% des sous-officiers recrutés une année donnée deviendront officiers et 30% des militaires du rang deviendront sous-officiers⁴², ces données globales⁴³ pouvant différer sensiblement d'une armée à une autre.

Tableau 9 - Recrutement interne - Comparaison fonction militaire/fonction publique civile

	Fonction militaire	Fonction publique civile de l'État
Part du recrutement interne (moyenne 2000-2004)	49,3%	32,3%

Sources : Ministère de la défense/Bilan social 2000 à 2004 et DGAFP/La fonction publique, faits et chiffres 2000 à 2006.

Champ : ensemble des militaires - Fonction publique civile de l'État.

Le Haut Comité observe que les armées pratiquent ainsi de longue date une politique de promotion interne et de reconnaissance des acquis de l'expérience, en quelque sorte anticipatrice du protocole d'accord du 26 janvier 2005 précédemment cité.

2.2.2 - LE RÉGIME INDEMNITAIRE

Le régime indemnitaire applicable aux militaires sera examiné dans la seconde partie du rapport, consacrée aux rémunérations. Il appelle toutefois ici quelques développements dans la mesure où certaines indemnités ont précisément pour objet de compenser diverses sujétions de la vie militaire. Les unes sont liées à l'état militaire alors que d'autres sont perçues par les militaires qui exercent certaines activités spécifiques. Le montant de ces indemnités est en règle générale croissant avec le grade du bénéficiaire.

Les indemnités liées à l'état militaire

Ce sont l'indemnité pour charges militaires et ses différents accessoires, qui représentent ensemble environ le tiers de la dépense indemnitaire. L'indemnité pour charges militaires, ou ICM, est attribuée à l'ensemble des militaires «pour tenir compte des diverses sujétions spécifiquement militaires, et notamment de la fréquence des mutations d'office»⁴⁴. Son montant moyen est de 230 euros par bénéficiaire, soit environ

³⁸ Ministère de la défense/Bilan social 2005. Ce chiffre inclut environ 2 500 volontaires de la gendarmerie promus sous-officiers de gendarmerie.

³⁹ Recrutement interne = concours internes + examens professionnels + titularisations de contractuels.

⁴⁰ Pour les commissaires de police (décret n°2005-939 du 2 août 2005) : 50% du recrutement par concours externe, 20% par concours interne, 20% par examen professionnel ouvert aux capitaines et commandants de police, 10% au choix parmi les commandants de police. Pour le corps de commandement de la police nationale (décret n°2005-716 du 29 juin 2005) : 50% par concours externe, 20% par concours interne, 10% au choix parmi les brigadiers-majors, 20% par examen professionnel ouvert aux brigadiers et brigadiers-majors. Pour le corps d'encadrement et d'application de la police nationale (décret n°2004-1439 du 23 décembre 2004) : par concours externe et, dans la limite de 40% des emplois offerts au recrutement, par second concours réservé aux adjoints de sécurité.

⁴¹ Ce protocole prévoit en particulier de valoriser l'expérience professionnelle et d'augmenter la part de la promotion interne et des examens professionnels. Il est consultable sur le site www.fonction-publique.gouv.fr.

⁴² En incluant les volontaires de la gendarmerie qui deviennent sous-officiers de gendarmerie.

⁴³ Proportions moyennes sur la période 2000-2005, obtenues en rapprochant les promotions à la catégorie supérieure des recrutements annuels. Source : Bilan social du ministère de la défense, éditions 2000 à 2005.

⁴⁴ Décret n°59-1193 du 13 octobre 1959.

14% de la solde de base. L'ICM n'est pas imposable et l'avantage fiscal en résultant dépend étroitement de la composition et du revenu total du ménage concerné. Pour les situations de famille usuelles et avec un seul salaire dans le ménage, il est annuellement de 0 à 350 euros environ pour les non-officiers et de 500 à 1 500 euros environ pour les officiers⁴⁵. L'ICM pourrait se comparer, mutatis mutandis, au «*X Factor*» qui vient abonder de 13% la rémunération des militaires britanniques afin, là aussi, de compenser les sujétions militaires générales.

La mobilité géographique peut, dans certains cas, ouvrir droit à trois indemnités accessoires de l'ICM :

- la majoration de l'indemnité pour charges militaires, ou MICM, est attribuée aux militaires chargés de famille et locataires de leur logement pendant les neuf années suivant une mutation, à un taux dégressif à partir de la septième année. Elle est perçue par le tiers des militaires locataires⁴⁶ et couvre en moyenne environ 30% du loyer payé par les intéressés⁴⁷ ;
- le supplément ou le complément de l'indemnité pour charges militaires peut être perçu par les militaires chargés de famille en cas de mutations rapprochées ou lorsque le nombre total de mutations au cours de la carrière dépasse un certain seuil⁴⁸. Ces indemnités sont versées en une seule fois au moment de la mutation et ne sont pas cumulables.

Citons enfin deux indemnités liées à la disponibilité :

- le complément spécial pour charges militaires de sécurité, perçu pour les gardes assurées les samedis, dimanches et jours fériés qui ne donnent pas ensuite lieu à récupération⁴⁹ ;
- l'indemnité de temps d'activités et d'obligations professionnelles complémentaires, ou TAOPC, instituée par le plan d'amélioration de la condition militaire de 2002. Quinze journées supplémentaires de permissions, que l'on peut rapprocher des dix-huit journées d'ARTT des fonctionnaires du ministère de la défense, avaient alors été attribuées aux militaires : sept journées non travaillées et huit journées travaillées mais donnant lieu au versement d'une indemnité compensatrice de 85 euros par journée.

Tableau 10 - Principales indemnités liées à l'état militaire

Indemnité	ICM	Majoration de l'ICM	Supplément de l'ICM	Complément de l'ICM	Charges militaires de sécurité	TAOPC
Pourcentage de bénéficiaires	tous	ca. 32% des locataires	2,5% (non cumulable avec le complément)	5,7% (non cumulable avec le supplément)	n.c.	tous
Montant moyen par bénéficiaire	231 € mensuels	218 € mensuels	1 966 € lors de la mutation	2 141 € lors de la mutation	30 à 50 € par samedi, dimanche ou jour férié de garde	56 € mensuels

Sources : Ministère de la défense.

Champ : Militaires à solde mensuelle des trois armées et de la gendarmerie.

Lecture : La majoration de l'ICM a été perçue par 32% de l'effectif moyen soldé en 2005 de militaires à solde mensuelle des trois armées et de la gendarmerie locataires de leur résidence principale ; son montant moyen était de 218 euros mensuels par bénéficiaire.

⁴⁵ A partir de simulations effectuées en supposant que la solde du militaire ne comportait pas de primes opérationnelles et était le seul revenu du ménage.

⁴⁶ Mais de 47% chez les officiers et sous-officiers, plus souvent chargés de famille que les militaires du rang.

⁴⁷ Source : Observatoire social de la défense/Enquête logement 2003.

⁴⁸ Pour le complément : lorsque moins de 36 mois séparent deux mutations consécutives.

Pour le supplément : à partir de la 6^{ème} mutation pour les officiers et de la 3^{ème} mutation pour les non officiers.

⁴⁹ Son taux est de 30 à 50 euros par jour selon le grade.

Les indemnités liées à l'exercice d'activités spécifiques⁵⁰

Les principales indemnités instituées pour compenser les sujétions et risques liés à des activités spécifiques représentent, elles aussi, environ le tiers de la dépense indemnitaire. Le tableau ci-après en récapitule les principales.

- L'indemnité pour services en campagne, ou ISC, est perçue lors des sorties de plus de 36 heures hors de la garnison, en détachement constitué.
- L'indemnité de sujétions spéciales de police, ou ISSP, est commune aux officiers et sous-officiers de gendarmerie et aux fonctionnaires des services actifs de la police nationale.
- L'indemnité de sujétions pour service à l'étranger est perçue par les militaires déployés sur un théâtre d'opérations extérieures, par exemple en Afghanistan, pendant une durée supérieure à 15 jours. Elle n'est pas imposable. Compte tenu de la part des autres primes et indemnités, l'ISSE a pour effet de doubler approximativement la rémunération nette de ses bénéficiaires pendant le séjour en opération extérieure.

Tableau 11 - Principales indemnités liées à l'exercice de certaines activités spécifiques

Indemnité	Services aériens	Services sous-marins	Services en campagne	Embarquement surface	Sujétions spéciales de police	Sujétions pour service à l'étranger
Pourcentage de bénéficiaires	6,9%	0,9% (non cumulable avec l'embarquement)	23,6% au moins une fois dans l'année	4,9%	24,3%	12% pendant 4 mois en moyenne
Montant moyen par bénéficiaire	754 € mensuels	758 € mensuels	26 à 74 € par journée	291 € mensuels	416 € mensuels	2 318 € mensuels

Sources : Ministère de la défense.

Champ : Militaires à solde mensuelle des trois armées et de la gendarmerie.

Lecture : L'indemnité pour services aériens a été perçue par 6,9% de l'effectif moyen soldé en 2005 de militaires à solde mensuelle des trois armées et de la gendarmerie ; son montant moyen est de 754 euros mensuels par bénéficiaire.

2.2.3 - LES COMPENSATIONS DIVERSES

Le régime de permissions

Les militaires bénéficient en droit de 45 journées de permissions par an⁵¹, auxquelles s'ajoutent 7 journées de permissions complémentaires planifiées⁵² (PCP) instituées en 2002 par le plan d'amélioration de la condition militaire. Selon les informations communiquées au Haut Comité, et hors journées de PCP, les militaires ont effectivement pris en 2005 42 jours de permissions en moyenne dans la marine et 44 dans

⁵⁰ La nouvelle bonification indiciaire, que peuvent également percevoir les fonctionnaires, sera traitée dans la seconde partie de ce rapport, consacrée aux rémunérations.

⁵¹ Avant 1982, les samedis, dimanches et jours fériés venaient en déduction des droits à permissions, sauf s'ils commençaient ou terminaient une permission ; 45 jours de permissions correspondaient alors à 6,5 semaines non travaillées. Les dimanches et jours fériés n'ont plus été déduits des droits à partir de 1982, ni les samedis à partir de 1990. 45 jours de permissions ont alors correspondu à 9 semaines non travaillées.

⁵² Non compris les 8 jours de PCP qui sont travaillés mais indemnisés au taux de 85 € la journée.

l'armée de l'air. Dans l'armée de terre, 66% des militaires ont pris 40 jours de permission au moins, 23% de 30 à 39 jours, et 11% moins de 30 jours⁵³.

Compte tenu des PCP, le crédit total de permissions d'un militaire est depuis 2002 de 52 jours par an, soit 9 jours de plus que les droits à congés d'un fonctionnaire civil de la défense qui dispose de 25 jours de congés annuels et bénéficie de 18 journées d'aménagement et de réduction du temps de travail.

Selon un rapport commandé par l'AFPRB au cabinet britannique MERCER Human Resource Consulting⁵⁴, les droits annuels à permissions dans les armées occidentales seraient de 28,7 jours en moyenne⁵⁵ et, par exemple, 25 jours au Canada, 30 jours aux États-Unis et au Royaume-Uni, 36 jours en Espagne et 45 jours en France⁵⁶. Les militaires britanniques ont pris en moyenne 28,1 journées de permissions en 2004-2005⁵⁷.

Les aides au logement

Le statut général n'institue pas de droit au logement au profit des militaires ; il précise seulement⁵⁸ que «*lorsque l'affectation entraîne des difficultés de logement, les militaires bénéficient d'une aide appropriée*». Le décret n°2005-796 du 15 juillet 2005 relatif à la discipline militaire et son instruction d'application prévoient toutefois que «*des logements dans le domaine militaire sont attribués aux sous-officiers célibataires... Les militaires du rang et volontaires sont logés à l'intérieur du domaine militaire*», ces derniers ayant cependant la possibilité de se loger dans le secteur civil.

Il est d'usage de distinguer deux types d'aides au logement : les aides financières, ou aides à la personne, et les aides en nature, ou aides à la pierre. La principale aide à la personne est la majoration de l'indemnité pour charges militaires, ou MICM, ainsi que le complément et le supplément de l'ICM, toutes prestations mentionnées à propos du régime indemnitaire. Peuvent s'y ajouter des prêts sans intérêt financés par les crédits d'action sociale : prêt d'accès à la propriété (11 000 euros) et prêt à la mobilité ou prêt caution, tous deux d'un montant de 2 400 euros en Ile-de-France et 1 800 euros en province. Le nombre de bénéficiaires de ces dernières prestations demeure toutefois limité⁵⁹. L'aide en nature concerne trois types de logement : le logement en casernement, le logement par nécessité absolue de service ou par utilité de service⁶⁰ et le logement familial.

Le logement en casernement et par nécessité ou utilité de service

La capacité d'hébergement en casernement est d'environ 50 000 lits en chambres de une à quatre personnes ou en studettes individuelles⁶¹. Ces logements sont occupés non seulement par des militaires du rang et par des sous-officiers célibataires, mais encore par des militaires «célibataires géographiques»⁶².

⁵³ La gendarmerie n'a pas fourni de statistiques générales sur ce sujet. En 1999, la durée médiane était de 42 jours dans la gendarmerie mobile et 45 jours dans la gendarmerie départementale (OSD/Enquête Durée d'activité professionnelle 2000).

⁵⁴ Rapport «Benchmarking international Armed Forces' pay and allowances», p.46-47 – Décembre 2004. Ce document est consultable sur le site www.ome.uk.com.

⁵⁵ Sur un panel de 11 armées.

⁵⁶ Les 7 journées de PCP étant indiquées comme «additional leaves» (permissions supplémentaires).

⁵⁷ 35^{ème} rapport (2006) de l'AFPRB, p.21.

⁵⁸ Dans son article 10.

⁵⁹ 3 066 bénéficiaires pour le prêt d'accès à la propriété et 939 bénéficiaires pour l'ensemble prêt mobilité et prêt caution (Ministère de la défense – Bilan social 2005 p.106).

⁶⁰ Selon l'article R94 du code du domaine de l'État «*Il y a nécessité absolue de service lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service sans être logé dans les bâtiments où il exerce ses fonctions. Il y a utilité de service lorsque, sans être absolument nécessaire à l'exercice de la fonction, le logement présente un intérêt certain pour la bonne marche du service*».

⁶¹ Il s'agit des logements aux normes postérieures à la professionnalisation. Il existe en outre des chambres aux normes plus anciennes.

⁶² Près de neuf célibataires géographiques sur dix sont logés en enceinte militaires (OSD/Enquête Famille 2001).

Le personnel ainsi hébergé jouit en général d'une occupation gratuite mais peut se voir facturer le coût de prestations accessoires (nettoyage des locaux communs ou de la chambre, nettoyage des draps)⁶³.

Le logement concédé par nécessité absolue de service, ou logement NAS, concerne essentiellement quelque 80 000 officiers et sous-officiers de gendarmerie ainsi que 503 militaires hors gendarmerie⁶⁴. Le bénéficiaire d'un logement NAS est astreint à résider dans le logement qui lui est concédé et l'occupe à titre gratuit.

Les logements concédés par utilité de service sont quant à eux au nombre de 626, dont 52 logements de représentation réservés à de hautes autorités. L'occupant d'un logement concédé par utilité de service acquitte l'ensemble des charges locatives ainsi qu'une redevance qui correspond à la valeur locative des locaux occupés, ou de leur partie privative dans le cas des logements de représentation, déduction faite des abattements prévus par le code du domaine de l'État⁶⁵.

Le logement familial

Les logements familiaux visent à réduire les difficultés que rencontrent les ressortissants civils et militaires du ministère de la défense pour se loger dans les régions où les loyers sont élevés ou l'offre de logement rare. Il s'agit de logements situés hors des enceintes militaires qui peuvent être des logements domaniaux ou faire l'objet de conventions de réservation auprès de divers opérateurs⁶⁶. Le montant de leurs loyers est, à prestations équivalentes, de l'ordre de 50% du prix du marché en région parisienne et 70% en province⁶⁷. Les ressortissants éligibles au logement familial sont les personnels civils et militaires ayant charge de famille ainsi que les civils et officiers sans charge de famille⁶⁸. Selon les régions, de 60 à 74% des demandeurs ont obtenu un logement familial en 2005, ce dernier taux étant atteint en Ile-de-France⁶⁹. A la fin de l'année 2005, 73 800 militaires et civils bénéficiaient ainsi d'un logement familial, soit 32% des bénéficiaires potentiels⁷⁰.

Les dépenses de construction, entretien et réservation de logements ont été de 642 millions d'euros en 2005⁷¹. En dépit de l'importance de cet effort, les difficultés de logement ont été un des points les plus souvent évoqués lors des auditions et visites d'unités.

Les prestations de l'action sociale du ministère de la défense

Les crédits d'action sociale du ministère de la défense se montaient à 107 millions d'euros en 2005, soit en moyenne 253 euros par ressortissant⁷², contre 177 euros en moyenne pour l'ensemble des ministères (312 euros hors éducation nationale)⁷³. Ces crédits sont utilisés pour financer, entre autres, diverses aides contribuant à compenser les conséquences familiales des sujétions militaires : aide à la reconnaissance d'affectation pour les militaires mutés⁷⁴, prestation pour garde d'enfants en horaires atypiques⁷⁵, création de crèches, prestation d'aide à l'éducation des enfants ou encore tarifs préférentiels dans les établissements de vacances gérés par le ministère de la défense.

⁶³ Par exemple de 30 à 100 euros mensuels selon le grade et le type de chambre.

⁶⁴ Ministère de la défense.

⁶⁵ Article R100.

⁶⁶ Société Nationale Immobilière (SNI), organismes d'HLM, etc...

⁶⁷ Ministère de la défense.

⁶⁸ Rappelons que l'instruction d'application du décret sur la discipline générale prévoit que les sous-officiers et militaires du rang célibataires bénéficient de logements dans le domaine militaire.

⁶⁹ Ministère de la défense/Bilan social 2005.

⁷⁰ Ministère de la défense.

⁷¹ Ministère de la défense. – Ce montant inclut les rémunérations et charges sociales du personnel des organismes chargés du logement.

⁷² Militaires et civils confondus.

⁷³ DGAFP/Faits et chiffres 2005-2006, p.271.

Les réductions pour les déplacements ferroviaires

Les militaires bénéficient d'une réduction de 75% sur le prix des billets de train, en seconde classe pour les militaires du rang et en première classe pour les sous-officiers et officiers. En contrepartie, le ministère de la défense verse chaque année à la SNCF une indemnité compensatrice dont le montant, 150,7 millions d'euros en 2005⁷⁶, couvre à la fois les voyages effectués dans le cadre du service et les déplacements privés. Le «quart de place» ne doit pas être confondu avec la réduction de 25% ou 50% dont peuvent bénéficier, dans certaines conditions, le conjoint et les enfants du militaire. Cette dernière réduction est en effet une offre commerciale de la SNCF et ne fait l'objet d'aucun financement par le budget de la défense.

La gratuité de certains repas

L'alimentation est gratuite pour les volontaires, soldats et caporaux. D'autres militaires peuvent bénéficier de repas gratuits sous des conditions variables d'une armée⁷⁷ à l'autre. Les dépenses d'alimentation supportées par le budget de la défense se montent à environ 270 millions d'euros, soit une dépense moyenne d'environ 60 euros par militaire et par mois.

Les pratiques des armées occidentales⁷⁸ sont très diverses. En service courant, les repas peuvent être gratuits (Norvège, Pays-Bas), payants (Allemagne, Espagne, États-Unis pour les militaires mariés) ou encore faire l'objet d'une retenue forfaitaire sur la rémunération⁷⁹ (Grande-Bretagne, États-Unis pour les militaires célibataires). L'alimentation est généralement gratuite dans les armées étrangères pendant les activités opérationnelles⁸⁰.

2.2.4 - LES CONDITIONS DE RETOUR À LA VIE CIVILE

La reconversion

Les militaires quittant les armées après avoir accompli au moins quatre années de service peuvent bénéficier de prestations individuelles ou collectives destinées à faciliter leur reconversion dans un emploi civil : évaluation et orientation professionnelle, formation professionnelle et accompagnement vers l'emploi. 56% des militaires inscrits dans les cellules de reclassement en 2005 ont été reclassés dans le secteur privé⁸¹. Il existe également deux dispositifs particuliers d'accès à la fonction publique : l'un par intégration directe⁸² (226 bénéficiaires en 2005), l'autre dans le cadre de la législation sur les emplois réservés (622 bénéficiaires⁸³ en 2005). Le coût complet de la reconversion est estimé à 95 millions d'euros⁸⁴ et le coût moyen d'un militaire reclassé à 24 146 euros.

⁷⁴ Dans la limite de 230 euros.

⁷⁵ Aide de 3 euros par heure de garde dans la limite de 1 000 euros par an.

⁷⁶ PLF pour 2005, ancien article 37-94-10.

⁷⁷ - dans l'armée de terre : au personnel placé dans l'obligation de prendre ses repas sur place pour raisons de service et aux militaires en opération extérieure ;

- dans la marine : aux militaires du rang et officiers mariniers, ainsi qu'aux officiers embarqués ou en opérations ;

- dans l'armée de l'air : pour le repas de midi pris sur base pour raison de service et les repas pris lors des gardes ou permanences ;

- dans la gendarmerie : aux gendarmes mobiles des unités déplacées hors de leur commune d'implantation pour une durée supérieure à douze heures, et aux militaires du corps de soutien à concurrence de 40 repas de service par an.

⁷⁸ Rapport MERCER précité.

⁷⁹ Taux recommandés par l'AFPRB pour 2006 : 25,6€ par semaine pour un célibataire et 18,7€ par semaine pour un militaire marié - soit pour un célibataire l'équivalent d'environ 150 euros par mois (35^{ème} rapport de l'AFPRB, p.41).

⁸⁰ Y compris exercices et entraînements.

⁸¹ Ministère de la défense/ Bilan reconversion 2005. Seuls sont mentionnés les reclassements dans le secteur privé signalés par les intéressés. Le nombre de reclassements effectifs peut donc être supérieur.

⁸² Article 62 du statut général reprenant les dispositions de l'ancienne loi n°70-2 du 2 janvier 1970.

⁸³ 3 544 postes avaient été offerts, dont 2 922 ont été rendus aux administrations.

⁸⁴ Les rémunérations et charges sociales du personnel en reconversion et du personnel des services de reconversion représentent 90% de ce montant.

Tous les militaires ne parviennent pas pour autant à retrouver un emploi civil, du moins pas immédiatement. Le tiers des militaires radiés des cadres en 2005 sont en effet entrés dans le dispositif d'indemnisation du chômage pour une durée moyenne de 10 mois⁸⁵. Ce phénomène est sensible pour les militaires du rang puisqu'il a concerné en 2005 48% des partants⁸⁶.

Le Haut Comité a, en particulier, relevé :

- le nombre important d'anciens militaires, et notamment d'anciens militaires du rang ayant effectué une carrière courte, inscrits à l'ANPE après leur radiation des cadres ;
- le nombre réduit de reclassements dans la fonction publique : d'une part, peu de postes sont ouverts pour l'intégration directe de militaires ; d'autre part, moins du cinquième des postes proposés aux militaires au titre des emplois réservés sont honorés.

Les congés de fin de carrière

Certains militaires peuvent, dans la période qui précède leur radiation des cadres, bénéficier de congés⁸⁷ au cours desquels ils perçoivent une rémunération d'activité, à l'exception de certaines indemnités ; la durée de ces congés compte pour les droits à pension. Il s'agit du congé de reconversion (durée maximum de six mois – 3 359 bénéficiaires en 2005), du congé complémentaire de reconversion (durée maximum de six mois – 212 bénéficiaires en 2005) et du congé du personnel navigant de l'aéronautique (durée maximum de un à trois ans selon la durée des services – 218 bénéficiaires en 2004).

2.2.5 - LES PENSIONS DE RETRAITE

Les pensions militaires sont régies, comme les pensions des fonctionnaires civils, par le code des pensions civiles et militaires de retraite. Trois particularités principales distinguent, en droit ou en fait, les pensions militaires :

- le droit à liquider la pension est ouvert préocurement : après 25 ans de service pour les officiers de carrière, 15 ans pour les non-officiers⁸⁸, entre 15 et 20 ans pour les officiers sous contrat selon les dispositions diverses qui les régissent ;
- la part des bonifications d'ancienneté dans la durée des services pris en compte pour calculer la pension est plus importante que pour les fonctionnaires civils : 22% contre 5%⁸⁹ ;
- Les militaires non-officiers quittant les armées entre quinze et vingt cinq ans de service peuvent cumuler leur pension avec la rémunération d'un emploi public⁹⁰.

En 2005, les militaires sont partis à la retraite après 30 ans et 8 mois de service en moyenne pour les officiers et 26 ans et 4 mois pour les sous-officiers, avec une pension moyenne de 1 566 euros mensuels⁹¹.

⁸⁵ Ratio (effectif indemnisé au 31/12/05) / (sorties du dispositif pendant l'année 2005). Ministère de la défense/Bilan reconversion 2005, p.30.

⁸⁶ Ministère de la défense/Bilan reconversion 2005, p.2 et 30.

⁸⁷ Articles 46 et 54 du statut général.

⁸⁸ Une décote est appliquée, dans le cas général, aux pensions liquidées avant 27,5 années de service pour les officiers et 17,5 années pour les non-officiers.

⁸⁹ Rapport sur les rémunérations et les pensions de retraites de la fonction publique, annexé au PLF 2007.

⁹⁰ Pour les autres militaires et pour les fonctionnaires, ce cumul n'est possible qu'à partir de la limite d'âge qui leur était applicable dans leur ancien emploi (Article L86 du code des pensions civiles et militaires).

⁹¹ Rapport sur les rémunérations et les pensions de retraites de la fonction publique, annexé au PLF 2007, p.120.

Le coût total des pensions militaires de retraite a été de 8,2 milliards d'euros en 2005⁹², soit environ 80% du coût des rémunérations d'activité.

Quelques précisions et comparaisons sont susceptibles d'éclairer l'appréciation de ce régime :

- a) C'est la nécessité de disposer de militaires jeunes qui fonde l'ouverture précoce du droit à percevoir une pension. Il existe des dispositions analogues dans la plupart des armées occidentales : au Royaume-Uni⁹³, par exemple, après seize années de service pour les officiers et vingt-deux années pour les sous-officiers ; les allocations de retraite maximum sont versées à l'âge de cinquante-cinq ans, à condition d'avoir effectué trente-quatre années de service (officiers) ou trente-sept années (non-officiers). Dans la fonction publique civile, les fonctionnaires des corps des services actifs peuvent partir à la retraite dès l'âge de cinquante cinq ans⁹⁴, et cinquante ans dans certains cas⁹⁵ (police nationale, personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne). Plus généralement, tout fonctionnaire parent de trois enfants peut depuis 2005 percevoir une pension dès quinze ans de service, sous réserve qu'il ait interrompu son activité pendant au moins deux mois continus à l'occasion de chaque naissance ou adoption⁹⁶.
- b) Par nature, les activités des militaires placent ces derniers plus fréquemment et en plus grand nombre que les fonctionnaires dans des situations ouvrant droit à bonification : mission ou affectation hors du territoire métropolitain, services aériens ou sous-marins. D'autre part, la bonification du cinquième du temps de service⁹⁷, qui représente 60% environ des bonifications prises en compte dans les pensions militaires⁹⁸, est également applicable aux fonctionnaires appartenant à plusieurs corps des services actifs dont la limite d'âge est inférieure à 60 ans. C'est le cas pour les trois corps des services actifs de la police nationale⁹⁹, les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire¹⁰⁰, les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne¹⁰¹ et certains fonctionnaires des douanes¹⁰².
- c) Tous les anciens militaires ne bénéficient pas d'une pension militaire ; plus de la moitié des partants (56% en 2005¹⁰³) quittent en effet le service sans avoir acquis droit à pension militaire de retraite.
- d) Le sujet de l'intégration des primes et indemnités dans la pension a enfin été évoqué à plusieurs reprises lors des visites d'unités.

2.3 - CONCLUSION SUR LES SUJETIONS ET LEURS CONTREPARTIES

Est-il envisageable, au terme de cette analyse, de dresser un bilan des sujétions et compensations liées à l'état militaire ?

⁹² Rapport sur les rémunérations et les pensions de retraites de la fonction publique, annexé au PLF 2007, p.94.

⁹³ «Les professionnels de la Défense en France et au Royaume-Uni», p. 45 - publication conjointe des ministères de la défense français et britannique.

⁹⁴ A condition d'avoir accompli au moins vingt-cinq années de service dont quinze années de services actifs (Art. L.24-1° du code des pensions civiles et militaires de retraite).

⁹⁵ Rapport sur les rémunérations et les pensions de retraites de la fonction publique, annexé au PLF 2007.

⁹⁶ Art. 136 de la loi n°2004-1485 du 30 décembre 2004 – Décret d'application n°2005-449 du 10 mai 2005.

⁹⁷ Art. L.12i du code des pensions civiles et militaires de retraite.

⁹⁸ Pour les militaires partis à la retraite en 2005, qui avaient acquis 4 ans 3 mois de bonification du cinquième pour une bonification totale prise en compte de 7 ans 2 mois en moyenne.

⁹⁹ Art.1 de la loi n°57-444 du 8 avril 1957 modifiée.

¹⁰⁰ Art. 24 de la loi n°96-452 du 28 mai 1996.

¹⁰¹ Art. 5 de la loi n°89-1007 du 31 décembre 1989.

¹⁰² Art. 93 de la loi n°2003-1312 du 30 décembre 2003.

¹⁰³ Ministère de la défense/Bilan social 2005. Proportion calculée hors départs de volontaires.

Le Haut Comité observe que la condition militaire est diverse et que les sujétions ne pèsent pas toutes avec une ampleur identique et en permanence sur l'ensemble des militaires quel que soit leur emploi. Elles peuvent être en outre très différemment ressenties et leurs compensations appréciées selon l'âge, la situation de famille et la personnalité de chaque intéressé.

Il faut également tenir compte de la situation démographique et statutaire particulière de la population militaire : les armées ont besoin de disposer d'une importante proportion de personnels jeunes (la moyenne d'âge des militaires est de 33 ans, elle est de 44 ans dans la fonction publique civile¹⁰⁴) ; par ailleurs, 53 % des militaires servent sous contrat de durée déterminée et la proportion de ces contractuels qui accèderont au statut de carrière n'excède pas un tiers environ.

Cela étant, certains points doivent être spécialement soulignés.

Si les **sujétions** inhérentes à l'état militaire sont comprises, voire bien admises, certaines sont plus difficilement ressenties que d'autres et ne sont pas sans incidence sur l'attractivité de la condition militaire, notamment en cours de carrière.

Il en est ainsi :

- de la mobilité géographique ;
- des difficultés d'emploi des conjoints et de leur incidence sur le niveau de vie de la famille ;
- des conséquences trop souvent négatives sur la stabilité des couples et la vie familiale, d'absences trop fréquentes ou trop longues.

Si les **contreparties** à ces sujétions ne sont pas sous-estimées et si, d'ailleurs, l'État y consacre des ressources financières et humaines considérables, certaines d'entre-elles, indépendamment des rémunérations et des pensions, sont jugées insuffisantes. Il en est ainsi, en particulier :

- des aides apportées aux conditions de logement en particulier en région parisienne, et à l'organisation de la vie familiale, notamment pour les familles avec de jeunes enfants ;
- des conditions de réinsertion dans la vie civile. Celles-ci inquiètent spécialement les militaires à carrière courte dans la mesure où le tiers des militaires quittant les armées entrent dans le dispositif d'indemnisation du chômage. De telles perspectives, qui ne sont pas ignorées, ont une incidence sur les recrutements et l'attractivité de la condition militaire.

3 - QU'INDIQUE LA SITUATION DES EFFECTIFS, DES RECRUTEMENTS ET DES DÉPARTS ? (CF. ANNEXE 9)

Quels enseignements tirer de l'état des effectifs (3.1), des recrutements (3.2) et des départs (3.3) quant à l'attrait qu'exercent effectivement les carrières militaires ?

¹⁰⁴ Hors enseignants. Source : DGAFF.

3.1 - LA SITUATION DES EFFECTIFS

La situation d'ensemble

Tableau 12 - Ecart entre les effectifs militaires réalisés au 31/12/2005 et les effectifs inscrits en loi de finances

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Tous militaires
Ecart par rapport à la loi de finances	-1 872	-517	-3 817	-623	-677	-7 770
Ecart / Effectifs	-1,4%	-1,2%	-6%	-0,6%	-6,6%	-2,2%

Sources : ministère de la défense.

Champ : effectifs militaires.

Lecture : Au 31 décembre 2005, l'effectif réalisé de l'armée de terre était inférieur de 1 872 militaires à l'effectif inscrit en loi de finances. Cet écart représentait 1,4% de l'effectif inscrit en loi de finances.

On constatait en fin d'année 2005 un sous-effectif de 7 770 militaires¹⁰⁵, soit 2,2% d'un effectif total de 349 730. La situation est en légère amélioration par rapport à la fin de l'année 2004 (-2,4%) et pourrait, selon les prévisions du ministère de la défense, être identique ou meilleure en fin d'année 2006. Cette situation d'ensemble ne paraît pas devoir être qualifiée de préoccupante à court terme dans la mesure où le sous-effectif résulte largement d'une politique de maîtrise des dépenses de rémunérations¹⁰⁶ et d'aléas de gestion plus que d'une incapacité générale à pourvoir les postes ouverts. Pour autant, ce constat global ne doit pas occulter les difficultés qui affectent certaines catégories particulières de militaires et qui appellent un traitement au cas par cas.

Les difficultés particulières¹⁰⁷

a) *Les spécialités critiques* : il s'agit notamment de certains métiers à forte technicité faisant appel à des qualifications recherchées par les employeurs civils. Sans que cette énumération soit exhaustive, c'est par exemple le cas :

- de plusieurs spécialités aéronautiques (contrôleurs de surveillance aérienne, électroniciens de bord, spécialistes de la maintenance des aéronefs, pompiers d'aérodrome) ;
- des atomiciens et électromécaniciens de la marine ;
- de métiers plus spécifiquement militaires comme les fusiliers-commandos de l'armée de l'air ou les plongeurs-démineurs.

Ces spécialités font l'objet d'un suivi particulier par les directions de personnel et certaines peuvent donner lieu au versement d'une «prime réversible de spécialités critiques» récemment instituée¹⁰⁸.

b) *les officiers du service de santé* : sous-effectif de 570 officiers (15,4% des postes ouverts), dont 408 médecins et internes. Le sous-effectif de médecins était de 17% dans les forces et 9% dans les hôpitaux.

¹⁰⁵ Par rapport aux effectifs inscrits en loi de finances.

¹⁰⁶ Y compris dans le cas de l'armée de l'air qui connaît un sous-effectif élevé.

¹⁰⁷ Les données qui suivent sont relatives à la situation au 31 décembre 2005.

¹⁰⁸ Décret n°2006-465 du 21 avril 2006 et arrêté d'application du même jour. Son montant est de 4 000 euros en cas d'engagement de l'intéressé à servir au moins trois ans dans une spécialité figurant sur une liste fixée par arrêté, et de 1 500 euros par année supplémentaire de service. Il est versé pour moitié en milieu de période de service et pour moitié à la fin de cette période.

- c) *les sous-officiers et militaires du rang du service des essences* : sous-effectif de respectivement 9,2 et 10,3% des postes ouverts dans ces deux catégories de personnel, d'autant plus sensible que le service connaît un déficit du même ordre en personnel civil.
- d) *les volontaires* : sous-effectif de 2 300 volontaires (10,9% des postes ouverts). La situation est cependant satisfaisante dans la gendarmerie qui emploie plus des deux tiers des volontaires.

3.2 - LE RECRUTEMENT

Le ministère de la défense a recruté en 2005 un peu plus de 30 000 militaires au sein de la société civile. La nécessité de disposer d'une forte proportion de militaires jeunes, étant donné la nature des emplois à tenir, explique largement ce volume élevé de recrutements dont les militaires du rang de l'armée de terre représentent à eux seuls le tiers. A titre de comparaison, les recrutements externes dans la fonction publique civile de l'État ont été de 46 000 en 2004 alors que l'effectif de fonctionnaires est cinq fois supérieur à celui des militaires.

Les candidatures et la sélectivité du recrutement

Pour les recrutements externes d'officiers, de carrière et sous contrat, on dénombre en moyenne 7,5 candidats par poste offert. Ce taux de sélection est plus élevé que celui que l'on observait dans les années 1930 à 1955 ou au début des années soixante-dix pour les grandes écoles militaires, qui était plutôt de l'ordre de 3 à 5 candidats par poste. Deux observations viennent toutefois nuancer ce constat : les listes complémentaires des concours sont d'une part largement mises à contribution ; le nombre de candidats à Saint-Cyr, à l'école navale et à l'école de l'air a, d'autre part, diminué de 30% environ entre 1997 et 2005¹⁰⁹.

Les taux de sélection pour les recrutements externes de sous-officiers sont de l'ordre de 4 candidats par poste offert dans les trois armées et de 6 à 7 candidats par poste offert dans la gendarmerie. Le nombre de candidats pour les armées de terre et de l'air est toutefois inférieur de 40% environ à ce qu'il était il y a dix ans.

Pour ce qui concerne les militaires du rang, la sélectivité est de 3 à 4 candidats par poste dans la marine et l'armée de l'air. Elle ne dépasse en revanche pas deux candidats dans l'armée de terre (1,6 en 2005 – 1,2 de 2001 à 2003). S'agissant enfin des volontaires, seule la gendarmerie parvient à attirer plus de deux candidats par poste (3,4).

Comparaison avec les recrutements externes de fonctionnaires de l'État

Il y a eu en 2004 environ 110 000 candidats aux recrutements externes dans la fonction militaire (environ 3,5 par poste) contre 570 000 pour les concours externes de fonctionnaires de l'État (environ 13 par poste). Le taux moyen de sélection est du même ordre pour les officiers que pour la catégorie A ; pour les catégories B et C, il est nettement supérieur à celui des sous-officiers et militaires du rang, y compris pour les corps civils en uniforme (police nationale, douane, administration pénitentiaire) qui puisent dans un vivier de candidats en partie commun avec celui des armées. Les niveaux de diplôme à la nomination dans les corps civils et militaires sont comparables s'agissant des officiers et de la catégorie A et, pour les autres catégories, plus élevés dans les corps civils¹¹⁰. Les jeunes Français semblent donc juger l'état de fonctionnaire plus attractif que l'état militaire, même s'ils doivent, pour intégrer la fonction publique civile, occuper des emplois pour lesquels ils sont souvent surdiplômés.

¹⁰⁹ Mais l'inscription, en 1995, des concours de Saint-Cyr et de l'école navale à la banque de notes des concours communs polytechniques avait engendré un accroissement du nombre de candidats. Le tassement observé les années suivantes peut correspondre à la résorption de cet afflux de candidatures momentané et n'être donc pas significatif.

¹¹⁰ Cf. annexe 9.

Tableau 13 - Nombre de candidats par poste pour les recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires
Militaires Moyenne 2000-2005	carrière : 9,9 contrat : 6,0	5,4	1,7	2,4
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C concours	Catégorie C sans concours
Fonctionnaires Moyenne 2000-2004	8,2	22,8	14,4	9,3

Sources : ministère de la défense – DGAFP/Faits et chiffres, éditions 2002 à 2005-2006 (chapitre «recrutements»).

Champ : Recrutement externe (militaires) – Concours externes (fonctionnaires) - Nota : période 2002-2004 pour les recrutements de catégorie C sans concours.

Lecture : sur la période 2000-2005, il y a eu en moyenne 9,9 candidats par poste offert pour le recrutement d'officiers de carrière et 6 candidats pour le recrutement d'officiers sous contrat.

Tableau 14 - Nombre de candidats et taux de sélection en 2004 pour les concours externes de recrutement dans les corps de fonctionnaires civils en uniforme

	Nombre de candidats présents	Taux de sélection
Commissaire de police	1 138	42,1
Lieutenant de police	3 497	48,4
Gardien de la paix	34 407	9,2
Inspecteur des douanes	2 248	45,8
Contrôleur des douanes	8 435	61,5
Agent de constatation des douanes	12 633	28,3
Surveillant de l'administration pénitentiaire	26 449	20,5

Source : DGAFP.

Champ : concours externes 2004.

Conventions : taux de sélection = nombre de candidats présents aux épreuves / nombre de candidats admis.

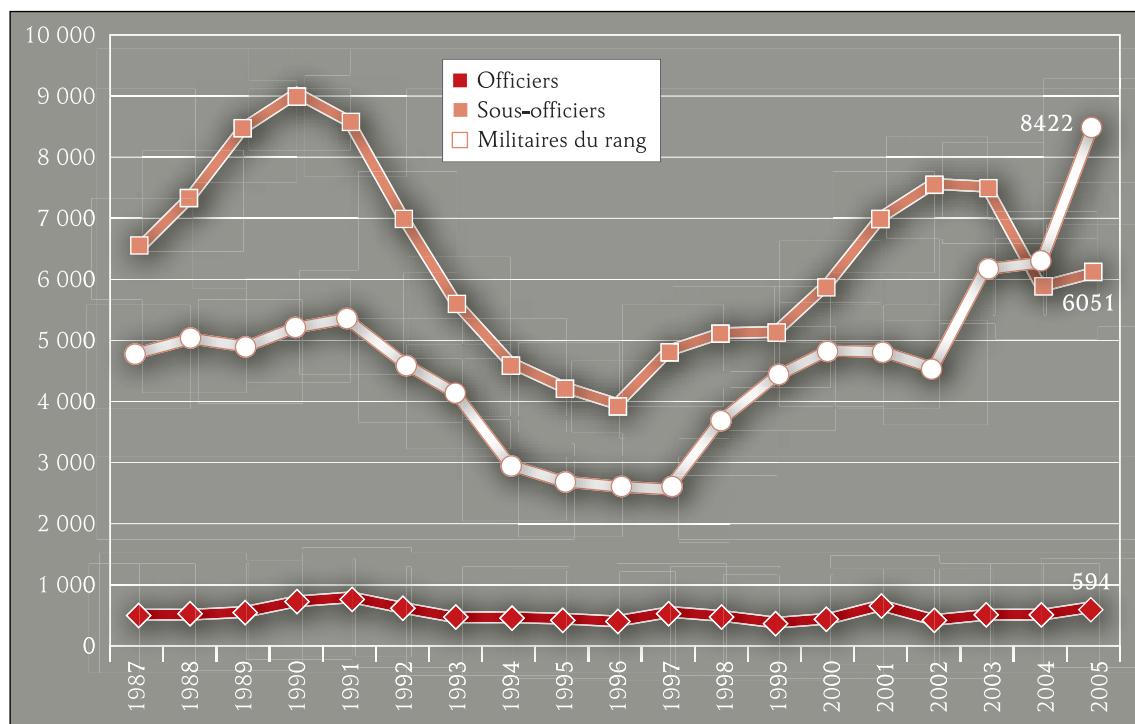
3.2 - LES DÉPARTS

La situation d'ensemble

Le volume total des départs de militaires est globalement stable depuis 2002 et plutôt inférieur, pour les officiers et sous-officiers, à ce qu'il était avant la professionnalisation des armées¹¹¹. Le Haut Comité s'est plus particulièrement attaché à l'évolution des départs dits «spontanés», significatifs en termes d'attractivité car ils résultent d'une démarche volontaire de l'intéressé sans que l'administration le contraigne ni ne l'aide au départ¹¹². Les départs spontanés représentent les deux-tiers environ de l'ensemble des départs. Leur évolution sur le moyen terme n'appelle pas de commentaire pour les officiers ni les sous-officiers. Pour les militaires du rang, les départs spontanés ont en revanche fortement augmenté et ont concerné une proportion croissante de l'effectif présent : 9,1% en 2005 contre 5 à 7% les années précédentes.

¹¹¹ Les données relatives aux années 1997-2002 ne sont pas significatives. Elles correspondent en effet à la période de professionnalisation des armées qui s'est accompagnée d'une déflation programmée des effectifs d'officiers et de sous-officiers.

¹¹² Ainsi les départs spontanés, tels que les définit l'observatoire social de la défense, n'incluent notamment pas les départs par limite d'âge, par inaptitude, par refus de l'administration de renouveler un contrat ni les départs survenant après un congé de reconversion.

Graphique 7 - Départs spontanés des militaires de 1987 à 2005 (cf. annexe 8)

Source : Observatoire social de la défense/Historique des départs des militaires.

Champ : Militaires à solde mensuelle – Terre, Air, Marine, Gendarmerie.

Le rapprochement du taux de départs spontanés avec le taux de «départs prématuroires volontaires»¹¹³ dans les armées britanniques fait apparaître des ordres de grandeur globalement similaires, sachant que les données britanniques agrègent militaires du rang et sous-officiers.

Tableau 15 - Taux de départs spontanés dans les armées françaises et britanniques en 2005

	Armée de terre	Marine	Armée de l'air
Officiers	F : 1,6% UK : env. 4%	F : 2,1% UK : env. 2,5%	F : 2,4% UK : env. 2,5%
Non-officiers	F : ss-off : 4% / mdr : 9,7% UK : env. 6,5%	F : ss-off : 3,6% / mdr : 7,7% UK : env. 6%	F : ss-off : 3,9% / mdr : 7,6% UK : env. 4%

Sources : Observatoire social de la défense / Armed Forces Pay Review Body, 35^{me} rapport, p.15.

Champ : militaires à solde mensuelle (France) – tous militaires (Grande-Bretagne).

Lecture : les départs spontanés en 2005 ont concerné 1,6% des officiers dans l'armée de terre et environ 4% dans l'Army.

En résumé, si la situation d'ensemble des départs de militaires ne paraît pas présenter aujourd'hui de caractère alarmant, il convient cependant de nuancer ce constat par les observations suivantes :

¹¹³ Premature Voluntary Retirement/Release.

- Des difficultés particulières de fidélisation concernent au moins deux catégories de personnel¹¹⁴ :

a) les militaires du rang de l'armée de terre : cette catégorie se caractérise :

- par un taux de départs spontanés élevé (ils représentent près de 10% des effectifs de militaires du rang de l'armée de terre, soit la moitié d'une annuité de recrutement) et en augmentation ;
- par un taux de renouvellement des premiers contrats qui dépasse de peu 50%¹¹⁵ ;
- par une ancienneté moyenne au départ de cinq ans seulement, en diminution et inférieure aux huit ans estimés nécessaires pour ne pas engendrer de besoins excessifs en recrutement.

Ces paramètres sont toutefois à apprécier au regard du caractère encore récent de la professionnalisation, car ce sont les forts recrutements des années de transition qui engendrent une partie des flux actuels de départ.

b) les officiers du service de santé, et en particulier les médecins, dont les départs spontanés sont importants depuis plusieurs années : 4% de l'effectif, soit une proportion presque deux fois supérieure aux autres catégories d'officiers. Compte tenu de la durée des études médicales, les flux d'entrée dans le corps ne suffisent pas actuellement à compenser les départs.

- Ce sujet paraît enfin mériter une attention particulière dans le cas des femmes militaires, compte tenu notamment des difficultés que peut poser la conciliation d'une carrière militaire avec l'éducation de jeunes enfants. Les femmes constituent en effet pour les armées une ressource humaine indispensable, qui représente¹¹⁶ près de 14% de l'effectif militaire et 19% des recrutements, ces proportions atteignant 48% de l'effectif et 67% du recrutement dans le cas du service de santé des armées.

¹¹⁴ Il convient de mentionner également deux indicateurs ponctuels, sans que l'on puisse cependant estimer s'ils constituent la première manifestation d'une tendance structurelle ou rendent seulement compte d'un phénomène conjoncturel. Ils concernent, pour l'année 2005, les départs spontanés d'officiers de l'armée de l'air, en nette augmentation (+66% par rapport à 2004), ainsi que des départs de jeunes officiers de carrière (avant 25 ans de service) un peu plus nombreux que les années passées. Les trois quarts environ de ces derniers départs sont intervenus en cours de formation initiale ou avant quinze ans de service et ont donc concerné des officiers âgés de moins de 36 ou 37 ans.

¹¹⁵ Le taux de renouvellement des contrats était, en 2005, de 56% pour le premier contrat et de 76,5% pour l'ensemble des contrats (premier contrat + contrats ultérieurs).

¹¹⁶ Données 2005 – Bilan social du ministère de la défense.

CONCLUSION SUR L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE

1. Le Haut Comité s'est d'abord attaché, notamment à travers des auditions et des visites d'unités, à appréhender comment les militaires eux-mêmes perçoivent leur condition. Il lui est apparu que ces derniers sont généralement fiers d'exercer leur métier et que l'intérêt qu'ils y portent constitue indéniablement leur premier motif de satisfaction.

Corrélativement, ils sont préoccupés des moyens alloués aux forces armées pour remplir leurs missions et jugent en général ces moyens insuffisants. La disponibilité des équipements, depuis les armements majeurs jusqu'aux simples effets d'habillement, a notamment fait l'objet de nombreuses critiques. Le Haut Comité n'ignore pas les progrès déjà réalisés dans ce domaine mais se doit de relever cet état d'insatisfaction qui lui paraît poser d'autant plus question que l'exécution de la loi de programmation militaire 2003-2008 est, par ailleurs, jugée satisfaisante.

Les autres motifs d'insatisfaction les plus souvent exprimés concernent le niveau de vie, le logement et, surtout, l'incidence des sujétions de l'état militaire sur la vie familiale, incidence qui constitue le premier motif de départ des armées. Certes, le sens du service reste fort et ces sujétions elles-mêmes ne sont pas remises en cause. Elles sont en revanche plus fortement ressenties que par le passé, moins bien tolérées par les familles de militaires et jugées insuffisamment compensées.

Le Haut Comité a enfin perçu chez nombre de ses interlocuteurs la conviction d'être plus intensément sollicités que les autres agents de l'État et, en conséquence, une attente d'autant plus forte de reconnaissance individuelle et collective.

2. Les contraintes et exigences de la vie dans les armées et leur incidence sur la vie des familles de militaires sont mesurables et importantes. On notera particulièrement :

- les risques professionnels, dont rend compte un taux élevé de décès imputables au service, ce alors même que les armées n'ont pas connu récemment d'engagement massif de haute intensité. Si les militaires acceptent ces risques comme inhérents à leur choix de carrière, ils souhaitent qu'il en soit tenu compte dans les appréciations portées sur leur métier ;
- le rythme soutenu d'activité opérationnelle et d'absences répétées et de longue durée, qui n'est vraisemblablement pas appelé à se réduire. Les données statistiques font en revanche défaut pour apprécier le bien-fondé de l'opinion souvent exprimée selon laquelle la durée du travail des militaires irait en augmentant depuis plusieurs années ;
- la mobilité géographique, deux fois supérieure en moyenne à celle des autres agents de l'État et dont les conséquences sur la vie familiale sont fortes. Le taux d'emploi des conjoints est ainsi inférieur à la moyenne nationale et leur taux de chômage supérieur, situation dont l'incidence négative sur le niveau de vie moyen des ménages de militaires a été mesurée. L'accès à la propriété est plus rare que pour les autres agents publics d'âge équivalent et plus tardive. Le célibat géographique concerne enfin 10% des militaires et contribue, avec les absences, à créer un environnement peu favorable à la stabilité des couples. Etant donné ces constats, le Haut Comité prévoit d'étudier les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique dans son prochain rapport ;
- une garantie d'emploi tout au long de la vie professionnelle moins assurée que celle des fonctionnaires civils, ceci étant la conséquence du besoin pour les armées de disposer en permanence d'une proportion importante de militaires jeunes. En particulier, 53% des militaires servent sous contrat de durée déterminée et la proportion de ces contractuels qui accèderont ultérieurement au statut de carrière n'excède pas un tiers environ.

3. Ces sujétions connaissent des contreparties auxquelles l'État consacre des ressources humaines et financières importantes :

- le régime indemnitaire, sensiblement amélioré par le «plan d'amélioration de la condition militaire» de 2002, vise notamment à apporter une contrepartie financière aux sujétions militaires générales ainsi qu'à celles propres à certaines situations, les opérations extérieures par exemple. Le Haut Comité s'est toutefois interrogé sur le point de savoir si les indemnités destinées à compenser les sujétions spécifiques à l'état militaire correspondaient toujours à la réalité des sujétions d'aujourd'hui. Il estime qu'une étude devrait être entreprise sur ce sujet ;
- le crédit annuel de jours de permissions, accru en 2002, est supérieur à celui dont peuvent bénéficier les militaires des principales armées occidentales comme aux droits à congés des fonctionnaires et salariés civils, jours d'ARTT inclus ;
- des aides, de nature et de portée diverses, sont apportées en matière de logement, d'action sociale, de déplacements ferroviaires et d'alimentation. Le Haut Comité a toutefois constaté de nombreuses critiques de l'aide au logement et de l'action sociale, qui le conduiront à traiter ces sujets dans un rapport ultérieur ;
- les carrières militaires offrent des possibilités d'insertion, de formation et de progression professionnelle et sociale aujourd'hui plus largement ouvertes qu'au sein de la fonction publique civile ;
- les militaires quittant les armées peuvent bénéficier d'aides à la reconversion. Ils n'ont pas pour autant l'assurance de retrouver rapidement un emploi civil : un tiers d'entre eux environ, après leur radiation des cadres, entrent en effet dans le dispositif d'indemnisation du chômage pour une durée variable. Le Haut Comité a noté cette proportion élevée, qui pourrait atteindre 48% dans le cas des militaires du rang quittant les armées ;
- les militaires peuvent enfin percevoir précocement une pension de retraite. Le Haut Comité estime que les particularités des pensions militaires sont à apprécier en fonction du besoin des armées de disposer de militaires jeunes et au regard des dispositions applicables aux militaires d'autres armées occidentales ou aux fonctionnaires des corps civils en uniforme. L'importance de ce sujet amènera le Haut Comité à l'examiner à l'occasion d'un prochain rapport.

4. Le Haut Comité a enfin étudié la situation des effectifs, les recrutements et les départs qui sont autant d'indicateurs de l'attrait qu'exerce l'état militaire. De façon générale, les forces armées ne connaissent pas de sous-effectif qui soit généralisé ou important, les objectifs de recrutement pour 2005 ont pour l'essentiel été atteints et l'on n'observe pas de recrudescence massive des départs. Mais cette situation pourrait s'avérer fragile au regard des perspectives d'évolution à moyen terme du marché de l'emploi, notamment pour certaines catégories de personnel parmi lesquelles :

- les militaires du rang de l'armée de terre : la situation actuelle des recrutements pourrait n'être que le fruit d'une conjoncture appelée à évoluer dans un sens défavorable. Si les militaires du rang bénéficient sans doute d'un niveau initial de rémunération, lors du recrutement, qui peut être qualifié d'attractif, leurs sujétions sont fortes, notamment au titre des opérations extérieures. La réinsertion dans la vie civile paraît insuffisante et la quasi-totalité de ces soldats quittent l'armée sans pension. Cette situation, combinée à l'évolution démographique et à l'amélioration du marché du travail, peut conduire à des tensions sur le recrutement de cette composante essentielle de la capacité d'action de l'armée de terre ;
- les militaires appartenant à certaines spécialités, souvent à forte technicité, dont l'effectif peut être limité mais le rôle essentiel, par exemple dans les domaines de la maintenance aéronautique, de la conduite des installations nucléaires ou du soutien médical ;
- les femmes militaires, qui représentent une part importante des effectifs et des recrutements, compte tenu des difficultés particulières que peut poser la conciliation d'une carrière militaire avec l'éducation de jeunes enfants.

Une comparaison avec le recrutement externe dans la fonction publique civile de l'État met en évidence des candidats à celle-ci cinq fois plus nombreux et aussi plus diplômés ainsi qu'un taux moyen de sélection presque quatre fois plus élevé en moyenne. Etre fonctionnaire est jugé aujourd'hui plus attractif qu'être militaire, y compris pour les corps civils en uniforme dont le vivier de candidats est en partie commun avec celui des armées.

5. Fidéliser les militaires nécessite certainement plus que par le passé de «fidéliser» aussi leurs familles : le soutien apporté à celles-ci, et aussi par celles-ci, sera à l'avenir un déterminant majeur de l'attractivité de la condition militaire.

6. A partir de l'ensemble de ces observations, le Haut Comité constate d'ores et déjà le décalage croissant entre les sujétions liées à l'état militaire et une évolution générale de la société caractérisée en particulier par l'importance accrue qu'ont prise la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, la recherche de la stabilité géographique, l'activité professionnelle du conjoint et le complément de revenu qu'elle apporte. Il recommande :

- de replacer les mesures de soutien aux familles, notamment en matière de logement, d'emploi des conjoints, de garde et de scolarisation des enfants, au centre d'une politique d'ensemble rénovée et qui prenne en compte les évolutions de la société ;
- de mettre au point les procédures nécessaires pour disposer de données fiables et régulières sur la durée du travail dans les armées et sur les absences entraînées par les activités opérationnelles ;

Le Haut Comité a en outre été surpris par la proportion élevée de militaires quittant les armées sans perspective d'emploi civil à court terme. Il recommande :

- de procéder à une analyse approfondie de cette situation afin de mieux en percevoir la réalité et les causes ;
- de mettre en place les moyens permettant de prévenir ces difficultés de reconversion, notamment pour les militaires du rang.

7. D'une façon générale, l'importance des sujétions et de leurs compensations pour l'attractivité de la condition militaire conduira le Haut Comité à en suivre l'évolution au fur et à mesure de ses rapports.

DEUXIÈME PARTIE :

LES RÉMUNÉRATIONS

DEUXIÈME PARTIE :**LES RÉMUNÉRATIONS¹**

La rémunération des militaires est constituée, comme celle des fonctionnaires, d'un traitement de base, ou solde de base, auquel s'ajoutent différentes indemnités. Le traitement de base est calculé en fonction de l'indice de l'agent, qui dépend à la fois du classement indiciaire du corps et du déroulement de carrière de l'intéressé.

Etudier la rémunération des militaires conduit donc à aborder ces différents éléments que l'on exposera, après un avertissement méthodologique (1), en distinguant les aspects indiciaires de la rémunération (2) et son montant proprement dit (3). Ces analyses ont été réalisées dans une perspective comparative, principalement entre les militaires et les fonctionnaires civils de l'État ; certains éléments de comparaison avec la rémunération des militaires d'autres armées occidentales et des salariés du secteur privé seront également indiqués.

Même si de telles comparaisons – notamment avec la fonction publique civile – sont riches d'enseignements et permettent d'attirer l'attention sur des particularités significatives concernant les rémunérations des militaires, le Haut Comité, en retenant une méthode comparative, n'a pas entendu pour autant valider une démarche qui fonderait la politique de rémunération des militaires exclusivement sur ces comparaisons.

1 - AVERTISSEMENT MÉTHODOLOGIQUE

Il se pose au moins quatre questions principales de méthode :

- quelles données utiliser ?
- comment traiter ces données ?
- sur quelle période mesurer les évolutions salariales ?
- quelles précautions appelle l'interprétation des résultats ?

1.1 - QUELLES DONNÉES UTILISER ?

Le Haut Comité a recouru dans toute la mesure du possible aux données provenant de l'INSEE, notamment pour les comparaisons d'ensemble entre les militaires et les fonctionnaires civils de l'État relatives à la répartition des indices détenus ainsi qu'au niveau et à l'évolution du salaire net et des primes. De la sorte, ces données, élaborées par l'INSEE à partir des fichiers de paie, ont fait l'objet de définitions et de traitements homogènes en amont de leur transmission au Haut Comité. Pour certaines analyses plus ponctuelles, il a parfois été utile d'exploiter également d'autres sources et notamment des éléments communiqués par le ministère de la défense. L'origine des données exploitées est chaque fois précisée dans le corps du texte ou dans les annexes.

¹ Ce premier rapport traite des rémunérations d'activité, et non de la rémunération différée que constitue la pension de retraite.

Les analyses qui suivent adoptent les définitions utilisées par l'INSEE, ce qui conduit parfois à s'écartier des conventions en usage dans l'administration. Ainsi, l'expression de «salaire net» vaut à la fois pour les salariés du secteur privé, les fonctionnaires et les militaires. Il en va de même pour la définition des catégories socioprofessionnelles et le classement des agents civils et militaires de l'État au sein de ces catégories, qui est celui qu'utilise l'INSEE dans ses travaux relatifs aux agents de l'État. Les appellations des grades militaires sont enfin des appellations génériques, identiques pour l'ensemble des armées et services.

1.2 - COMMENT TRAITER CES DONNÉES ?

Il a tout d'abord été nécessaire de tenir compte de la professionnalisation des armées, menée à bien entre 1997 et 2002. Celle-ci a à la fois réduit l'effectif total de militaires du rang en raison de la disparition des appelés et accru le nombre de militaires du rang professionnels à solde mensuelle. Il a donc été retenu non pas de comparer l'ensemble des militaires avec l'ensemble des fonctionnaires, mais d'examiner séparément chacune des trois catégories socioprofessionnelles (CSP) dans lesquelles l'INSEE classe les militaires². Au sein de chaque catégorie, la répartition des effectifs entre les différents grades d'officiers et de sous-officiers a très peu varié à l'occasion de la professionnalisation des armées³. La proportion de caporaux-chefs au sein des militaires du rang est en revanche passée de 51,9% en 1990 à 37,3% en 2004 ce qui a conduit à analyser séparément la rémunération des caporaux et soldats, d'une part et des caporaux-chefs, d'autre part.

En ce qui concerne les fonctionnaires, le reclassement progressif des instituteurs, corps classé dans les «professions intermédiaires», dans le corps des professeurs des écoles, corps classé dans les «cadres et professions intellectuelles supérieures» a eu, compte tenu des effectifs concernés, un effet de structure significatif sur les deux catégories concernées. La plupart des analyses ont donc porté sur la rémunération des seuls fonctionnaires non enseignants, dont les fonctions sont de surcroît plus facilement comparables à celles que peut exercer une partie des militaires.

L'analyse des évolutions salariales a enfin été menée en monnaie constante (euros 2004)⁴ afin de présenter des données exprimées dans une unité commune et d'apprécier les évolutions salariales hors inflation.

1.3 - SUR QUELLE PÉRIODE MESURER LES ÉVOLUTIONS SALARIALES ?

La période étudiée ne doit pas être trop courte. En effet, hors la revalorisation du point d'indice et l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires, les évolutions salariales n'affectent pas au même instant l'ensemble des corps civils et militaires. Il convient donc de retenir une période suffisamment longue afin que les différences conjoncturelles et temporaires entre les rythmes d'évolution statutaire ou salariale des uns et des autres ne faussent pas l'appréciation des résultats. Mais elle ne doit pas non plus être trop longue. Si la référence retenue est trop lointaine, l'intérêt des résultats risque d'être principalement historique et, surtout, les catégories comparées peuvent avoir chacune trop profondément évolué pour que les termes de comparaison demeurent suffisamment homogènes sur l'ensemble de la période.

² Officiers et fonctionnaires de catégorie A dans la CSP «cadres» ; sous-officiers et fonctionnaires de catégorie B dans la CSP «professions intermédiaires» ; militaires du rang et fonctionnaires de catégorie C dans la CSP «employés et ouvriers».

³ Cf. annexe 5.

⁴ Les conversions ont été réalisées au moyen des tables élaborées par l'INSEE «Le pouvoir d'achat de l'euro et du franc», consultables sur le site www.insee.fr.

Pour l'analyse comparative des évolutions salariales, le Haut Comité a retenu la période 1990-2004 qui présente à ses yeux les avantages suivants :

- elle permet de constater l'effet sur les rémunérations d'un vaste ensemble d'évolutions statutaires et indemnитaires. Elle débute en effet avec la mise en œuvre des accords Durafour qui ont constitué, de 1990 à 1997, la principale réforme récente de la grille indiciaire de la fonction publique civile et militaire. Puis les années 1998 à 2004 ont donné lieu à des évolutions en matière indemnitaire ainsi qu'à des réformes statutaires concernant notamment plusieurs corps d'encadrement supérieur. Au plan catégoriel, notons que les statuts particuliers des corps de la police nationale ont connu plusieurs modifications à partir de 1995 et que le plan d'amélioration de la condition militaire, avec un important volet indemnitaire, a commencé à être mis en œuvre à partir de l'année 2002 ;
- sa durée est suffisante pour lisser les écarts conjoncturels et laisser aux «rattrapages» le temps de produire effet ;
- son terme, 2004, correspond aux données les plus récentes à la disposition de l'INSEE. Quelques éléments relatifs aux années postérieures ont toutefois été intégrés lorsqu'ils étaient disponibles.

1.4 - QUELLES PRÉCAUTIONS APPELLE L'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ?

Les valeurs moyennes subissent des effets de structure

Les principales comparaisons salariales ont porté sur des montants moyens par catégorie socioprofessionnelle. Les valeurs moyennes ont l'avantage de caractériser une population dans son ensemble, mais elles ont par là-même un caractère globalisant qui ne saurait rendre compte de toute la diversité des situations individuelles. Les moyennes sont en outre soumises à différents effets de structure :

- le premier tient aux différences dans la structure des qualifications au sein des populations comparées. Considérer séparément les différentes catégories socioprofessionnelles limite toutefois l'impact de ces différences ;

Tableau 1 - Part des différentes catégories socioprofessionnelles dans les effectifs en 2004

	Privé	FPE hors enseignants	Militaires
Cadres	16,5%	15,5%	12,3%
Professions intermédiaires	24,4%	22,0%	58,3%
Employés et ouvriers	59,0%	62,4%	29,4%
Ensemble	100%	100%	100%

Sources : Secteur privé : INSEE, *Les salaires en France*, édition 2006, p.105. FPE et militaires : fichiers INSEE.

Champ : Salariés à temps complet du secteur privé ou semi-public, France entière – Tous agents titulaires civils de l'État non enseignants – Tous militaires à solde mensuelle.

- le second résulte des différences dans les pyramides des âges. Les militaires sont, en moyenne, plus jeunes d'une dizaine d'années que les fonctionnaires et leurs carrières sont plus courtes, notamment dans le cas des sous-officiers et des militaires du rang. En comparant, par exemple, le salaire moyen d'un militaire du rang et celui d'un fonctionnaire de catégorie C, il convient de garder à l'esprit que le premier est âgé en moyenne de 25 ans et le second de 43 ans, mais aussi que les militaires entrent actuellement en service plus jeunes en moyenne que les fonctionnaires, ce qui atténue l'effet des différences d'âge sur les écarts d'ancienneté de service.

Tableau 2 - Age moyen des militaires et des titulaires civils non enseignants au 31/12/04

	Cat. A / officiers	Cat. B / sous-officiers	Cat. C / militaires du rang	Ensemble
Titulaires civils non enseignants	46,1	45	43,3	44,2
Militaires	38,9	35,5	25,3	32,9

Sources : Observatoire social de la défense – Fichier DGAFP.

Champ : Militaires à solde mensuelle – Agents titulaires civils de l’État non enseignants.

- le troisième effet de structure concerne les évolutions et tient à l'incidence des recrutements et des départs. Le salaire moyen est un «salaire moyen par tête» (SMPT) c'est-à-dire le quotient de la somme des salaires versés par l'effectif rémunéré. Son évolution dépend non seulement des mesures générales et catégorielles, mais encore de la modification de la structure des rémunérations engendrée par la différence de niveau de salaire entre les agents qui partent à la retraite et les débutants qui les remplacent en tout ou partie. Ainsi, une accélération des départs et des recrutements tend, par exemple, à minorer l'augmentation du salaire moyen par tête. A l'inverse, un ralentissement des recrutements et départs engendre un vieillissement de la population concernée et tend à accélérer l'augmentation du salaire moyen par tête.

Il serait donc utile de mesurer aussi l'évolution de la «rémunération moyenne des personnes en place» (RMPP) qui tient compte de tous les facteurs d'évolution du salaire des agents présents deux années de suite (mesures générales, mesures catégorielles et avancements de grade et d'échelon) et neutralise l'effet des entrées et sorties. L'INSEE n'est toutefois pas encore en mesure de calculer la RMPP des militaires compte tenu des caractéristiques des fichiers de paie que lui transmet le ministère de la défense.

Le Haut Comité apprécierait que les fichiers de paie des militaires transmis à l'INSEE présentent des caractéristiques permettant de calculer l'évolution de la rémunération moyenne des personnes en place deux années de suite (RMPP).

Le niveau des rémunérations des militaires en 2004 ne prend que partiellement en compte les effets des plans catégoriels en cours d'exécution

Trois plans catégoriels sont actuellement mis en œuvre⁵ : le plan d'amélioration de la condition militaire (PACM), le fonds de consolidation de la professionnalisation (FCP) et le plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE).

Le PACM a été initié début 2002 et s'achèvera en 2008. Il comporte essentiellement des mesures indemnitàires dont la principale a été la création de l'indemnité de temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (TAOPC) entrée en vigueur dès 2002. Les mesures indemnitàires en vigueur en 2004 représentaient 75,1% du montant total du plan⁶.

Le FCP comporte, en matière de rémunération, des mesures indemnitàires destinées à l'attractivité et à la fidélisation des militaires servant dans certaines spécialités. Il n'a eu qu'un effet limité sur les rémunérations en 2004.

Le PAGRE enfin, mis en œuvre à partir de 2005, n'a pas eu d'effet sur les rémunérations de l'année 2004. En matière de rémunération, les mesures associées à ce plan visent surtout à améliorer la gestion des fins de carrière en augmentant le contingent de colonels pouvant accéder à la hors-échelle B et en revalorisant les indices terminaux des majors, de certains sous-officiers et des caporaux-chefs.

⁵ Ministère de la défense/Rapport d'exécution 2006 de la loi de programmation militaire 2003-2008, p. 108 à 110.

⁶ Coût en année pleine de 388,8 M€ en 2004 pour 515,41 M€ prévus en 2008, en année pleine.

L'étude du classement indiciaire des militaires et des fonctionnaires ne prend enfin pas en compte les évolutions indiciaires prévues par le protocole du 25 janvier 2006 «sur l'amélioration des carrières et sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique»⁷.

Il existe enfin des limites inhérentes à l'action même de comparer

Derrière toute comparaison se dissimule l'hypothèse implicite «toutes choses égales par ailleurs». Or, toutes les choses ne sont en pratique jamais égales par ailleurs, d'autant que la rémunération d'un individu n'est que l'une des composantes de sa situation, caractérisée aussi par bien d'autres facteurs professionnels (fonctions exercées et intérêt porté auxdites fonctions, sujétions subies, perspectives de carrière...) et personnels (âge, situation de famille, situation patrimoniale...).

Comparer les officiers et les fonctionnaires de catégorie A pose à cet égard des difficultés particulières car la conception des carrières et l'organisation des corps sont très différentes. La catégorie A regroupe en effet des corps «de catégorie A-type» (attachés et inspecteurs, ingénieurs des travaux) et des corps «de catégorie A+». Ces derniers comprennent «notamment les magistrats, les administrateurs et les ingénieurs des grands corps»⁸ et conduisent aux fonctions supérieures de conception et de direction. Ces deux sous-ensembles de la catégorie A diffèrent à la fois par le mode de recrutement externe, les emplois tenus, le déroulement des carrières et l'échelonnement indiciaire. Il n'existe pas de distinction statutaire équivalente dans la fonction militaire où un même corps d'officiers assure, *mutatis mutandis*, l'ensemble des fonctions réparties entre les corps A-type et A+. La sélection des officiers ayant vocation à tenir ultérieurement les emplois supérieurs s'opère en cours de carrière⁹, notamment lors du concours d'entrée au collège interarmées de défense (CID), et non au moment du recrutement initial. En raison de cette différence dans la conception des carrières, un corps d'officiers n'est homologue dans sa totalité ni à un corps de catégorie A-type ni à un corps d'encadrement supérieur civil mais participe à la fois de l'un et de l'autre. Il convient d'en tenir compte pour interpréter les comparaisons entre officiers et fonctionnaires de catégorie A, notamment quant aux aspects indiciaires des déroulements de carrière.

La commission Lainé, chargée en 1948 de classer les militaires au sein de la grille de la fonction publique, s'était à l'époque heurtée à la même difficulté. Elle avait précisé, dans son rapport au gouvernement, que «la plupart des indices proposés pour les officiers ont été étudiés par référence aux indices assignés au cadre des administrateurs civils... Il est bien précisé qu'il ne s'agit que d'un système de référence et non d'une assimilation. La carrière militaire est trop diversifiée par le jeu des limites d'âge et de la variété du recrutement qui échelonnent les départs sur tous les degrés de la hiérarchie pour qu'aucune identité formelle puisse s'établir entre les deux carrières»¹⁰.

Tableau 3 - Part des officiers (terre, air, marine, gendarmerie) et fonctionnaires non enseignants de catégorie A dans les effectifs

Officiers/militaires	Officiers généraux/ officiers	Colonels/officiers	Officiers brevetés du CID/officiers	Officiers supérieurs/ officiers
10,1%	1,3%	6,6%	9,7%	38,4%
Cat. A / titulaires	CSP personnel de direction hors-échelle/ catégorie A	vivier «encadrement supérieur»/ catégorie A		
15,5%	3,7%	12,3%		

Sources : Ministère de la défense pour les officiers brevetés - Fichiers INSEE sinon.

Champ : Militaires à solde mensuelle terre, marine, air, gendarmerie - Titulaires civils non enseignants au 31/12/2004 – Métropole + DOM-TOM + Etranger.

Définitions : «Vivier encadrement supérieur» = Ensemble des CSP Magistrats + Administrateurs + Ingénieurs des grands corps (donc CSP «personnel de direction» exclue).

⁷ Document consultable sur le site www.fonction-publique.gouv.fr.

Cet ensemble de précautions d'interprétation vaut d'autant plus dans le cas de comparaisons avec les salariés du secteur privé ou encore avec les militaires d'armées étrangères qui, c'est un truisme, se situent dans des contextes nationaux différents du nôtre en matière par exemple de coût de la vie, de niveau général des salaires, de protection sociale ou de régimes de retraite.

Ces avertissements méthodologiques valent pour l'ensemble de l'exposé et ne seront plus repris par la suite, sauf lorsqu'un sujet particulier requerra de les compléter.

2 - LES ASPECTS INDICIAIRES DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES

L'indice que détient un fonctionnaire ou un militaire dépend de son grade et de son échelon au sein de ce grade. Il est fixé par les dispositions combinées de trois textes réglementaires :

- le décret n° 48-1108 du 10 juillet 1948 modifié portant fixation du classement indiciaire des grades et emplois de l'État, plus connu sous l'appellation de «grille de la fonction publique». Il fixe pour chaque grade l'indice minimum et l'indice maximum du grade ;
- le décret portant statut particulier du corps concerné. Il indique le nombre d'échelons de chaque grade ainsi que les conditions d'avancement de grade et d'échelon ;
- l'arrêté indiciaire pris en application des textes précédents. Dans les limites posées par le décret de 1948, il fixe l'indice afférent à chaque échelon de chaque grade.

Le Haut Comité a tout d'abord examiné comment avait évolué le classement indiciaire des militaires au sein des corps et emplois de l'État depuis l'entrée en vigueur du décret de 1948 (2.1). Il s'est ensuite attaché à étudier les indices majorés que détenaient effectivement les fonctionnaires et militaires en service en 1990 et en 2004 ainsi que l'évolution qui en découle (2.2) et enfin à comparer les carrières civiles et militaires (2.3).

2.1 - L'ÉVOLUTION DU CLASSEMENT INDICIAIRE DES MILITAIRES AU SEIN DES CORPS ET EMPLOIS DE L'ÉTAT DEPUIS 1948 (CF. ANNEXE 10)

On se bornera à exposer ici les principaux résultats de l'étude détaillée qui figure en annexe 10. Le gouvernement avait créé en 1946 une commission chargée d'étudier «*le reclassement des rémunérations accordées au personnel militaire*»⁸. Elle est connue comme «la commission Lainé», du nom de son président, conseiller-maître à la Cour des comptes. Le décret de 1948 a repris sans modification majeure⁹ les propositions de la commission Lainé. Ce classement hiérarchique initial des grades et emplois civils et militaires a ensuite évolué sous l'effet des réformes statutaires qu'ont connues les différents corps soit individuellement, soit dans le cadre de modifications d'ensemble de la grille.

⁸ Source : DGAEP/Faits et chiffres 2004, p.79.

⁹ Au sein d'une promotion d'officiers recrutés par la voie des grandes écoles militaires, environ 1 sur 2 accède au grade de colonel et environ 1 sur 5 à 6 devient officier général.

¹⁰ Rapport de la commission Lainé, p.5.

¹¹ Décret n°46-1942 du 20 août 1946.

¹² Le décret de 1948 a toutefois institué pour les sous-officiers et caporaux-chefs deux échelles de solde, n°3 et 4, en sus des échelles n°1 et 2 qu'avait proposées la commission Lainé.

Afin d'évaluer la résultante de l'ensemble des évolutions intervenues depuis 1948, on examinera d'abord l'évolution globale du classement, par grandes catégories hiérarchiques (2.1.1) avant d'entrer plus avant dans le détail pour un certain nombre de corps et grades civils et militaires (2.1.2).

2.1.1 - L'ÉVOLUTION DU CLASSEMENT PAR GRANDES CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

Le tableau ci-après retrace la situation relative des militaires par rapport aux fonctionnaires en 1948 et au 1^{er} septembre 2006, à partir de l'indice minimum et de l'indice maximum propres à chaque catégorie hiérarchique civile et militaire¹³. Le classement en 2006 ne prend donc pas en compte les évolutions indiciaires prévues par le protocole du 25 janvier 2006 sur «*L'amélioration des carrières et sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique*»¹⁴.

Tableau 4 - Indices minimums des catégories hiérarchiques de militaires et fonctionnaires en 1948 et en 2006

	Situation relative en 1948 écart exprimés en points d'indice net ¹⁵	Situation relative en 2006 écart exprimés en points d'indice brut
Officiers, sommet	= catégorie A	= catégorie A
Officiers, début	= catégorie A –40	= catégorie A
Sous-officiers, sommet	adjudant-chef = catégorie B –40	major ¹⁶ = catégorie B-CII –4 adjudant-chef = catégorie B-type –52
Sous-officiers, début	= catégorie C –15	= catégorie C –5 mais cet indice brut correspond au même indice majoré, utilisé pour calculer le traitement, que l'indice minimum de la catégorie C
Militaires du rang, sommet	= catégorie C –5	= catégorie C –3 ¹⁷
Militaires du rang, début (après durée légale)	hors grille. La rémunération équivalait à un indice égal environ au tiers de l'indice minimum de la catégorie C.	catégorie C –60 mais cet indice brut correspond au même indice majoré, utilisé pour calculer le traitement, que l'indice minimum de la catégorie C

Sources : Décret n°48-1108 du 10 juillet 1948, version initiale et version en vigueur au 01/09/06.

Champ : militaires hors appelés et volontaires – Fonctionnaires des catégories A, B et C, à l'exclusion des corps classés hors catégorie.

Lecture : L'indice net de début des officiers était en 1948 inférieur de 40 points à l'indice net de début des fonctionnaires de catégorie A. En 2006, l'indice brut de début des officiers est égal à l'indice brut de début des fonctionnaires de catégorie A.

L'espace indiciaire affecté aux grandes catégories hiérarchiques de militaires (officiers, sous-officiers et militaires du rang) par rapport aux catégories A, B et C des fonctionnaires a relativement peu évolué

¹³ Les indices de classement étaient en 1948 des indices nets (de 100 à 800) et en 2006 des indices bruts (de 214 à l'échelle-lettre E). Les écarts sont donc exprimés en points d'indice net pour 1948 et d'indice brut pour 2006. S'agissant d'une comparaison globale d'espaces indiciaires, les échelons exceptionnels ont été pris en compte.

¹⁴ Op. cité, consultable sur www.fonction-publique.gouv.fr. Il prévoit notamment de restructurer les carrières de la catégorie C et d'en augmenter les indices terminaux, de relever l'indice majoré des neuf premiers échelons de la catégorie B-type et de créer des emplois de débouché pour la catégorie A-type.

¹⁵ Rappel : les indices de classement étaient en 1948 des indices nets (de 100 à 800) et en 2006 des indices bruts (de 214 à l'échelle-lettre E).

¹⁶ Le corps et grade de major a été créé en 1975.

¹⁷ Le sommet du nouvel espace indiciaire (NEI) n'est pas pris en compte car un fonctionnaire de catégorie C ne peut y accéder qu'après 27 années de service alors que la carrière d'un militaire du rang est limitée à 25 années.

depuis le classement initial des grades et emplois institué par le décret du 10 juillet 1948. Les quelques évolutions notables concernent les sous-lieutenants, le sommet de la hiérarchie des sous-officiers avec la création du corps et grade de major et les militaires du rang en début de carrière. Elles ont été favorables à ces militaires.

Cette analyse, menée à un niveau d'agrégation relativement grossier, ne rend toutefois compte ni de la position précise des différents corps au sein de chaque catégorie, ni du classement des grades intermédiaires successivement détenus au cours d'une carrière. Il convient donc d'étudier aussi comment a évolué la position relative de différents corps et grades civils précisément désignés.

2.1.2 - L'ÉVOLUTION DU CLASSEMENT PAR CORPS ET GRADE

La comparaison détaillée, à défaut d'être exhaustive, a porté sur une trentaine de corps civils administratifs et techniques des catégories A, B et C ainsi qu'à la magistrature et aux corps civils en uniforme de la police nationale, de l'administration pénitentiaire et de l'administration des douanes et droits indirects. Il n'en ressort pas de constat global qui vaudrait quels que soient les corps civils et militaires considérés ; elle conduit au contraire à un constat différencié et nuancé.

La position indiciaire relative des militaires a en effet globalement peu varié par rapport à nombre de corps dont l'effectif cumulé est important : corps administratifs communs des catégories A-type (attachés, inspecteurs), B et C, corps de l'administration des douanes ou encore emplois de direction d'administration centrale. La création du grade de major, en 1975, a même amélioré la position relative du sommet de la hiérarchie des sous-officiers par rapport aux corps de catégorie B.

Le classement indiciaire relatif des militaires a en revanche évolué dans les cas suivants :

- pour les colonels par rapport à plusieurs corps d'encadrement supérieur (magistrats¹⁸, administrateurs civils, sous-préfets) dont le second grade¹⁹ culmine maintenant en hors-échelle B (HEB) en échelon normal ; les colonels n'atteignent la HEB qu'à leur second échelon exceptionnel alors qu'ils étaient, en 1948, classés à parité avec les grades concernés ;
- pour les sous-officiers par rapport aux corps civils ayant bénéficié d'un changement de catégorie ;
- pour l'ensemble des militaires par rapport aux corps des services actifs de la police nationale et de l'administration pénitentiaire.

Le Haut Comité note que la position des militaires au sein de la grille indiciaire des agents de l'État s'est globalement maintenue. Il observe toutefois un recul relatif de l'ensemble des militaires par rapport aux corps des services actifs de la police et de l'administration pénitentiaire, ainsi que des colonels par rapport aux corps civils d'encadrement supérieur.

2.2 - ÉTUDE STATISTIQUE DES INDICES MAJORÉS EFFECTIVEMENT DÉTENUS PAR LES MILITAIRES ET DE LEUR ÉVOLUTION (CF. ANNEXE 11)

L'étude qui suit a été réalisée à partir de fichiers communiqués par l'INSEE indiquant les effectifs rémunérés à chaque niveau d'indice majoré en 1990 et en 2004. On exposera successivement l'évolution

¹⁸ Dans l'ensemble du rapport, le terme «magistrats» désigne les magistrats de l'ordre judiciaire.

¹⁹ Chronologiquement parlant.

de l'indice majoré moyen (2.2.1) et celle des effectifs rémunérés hors échelle (2.2.2). Des compléments figurent en annexe 11. Il est précisé que :

- pour une même année, la différence d'indice moyen entre deux catégories (militaires–civils) peut traduire des écarts de progression indiciaire et/ou des différences de structure d'âge ou d'ancienneté entre ces deux catégories ;
- l'évolution de l'indice moyen entre deux dates (1990–2004) peut traduire une revalorisation de la grille indiciaire entre ces deux dates et/ou des changements structurels dans la composition de la catégorie concernée (vieillissement, baisse des recrutements de débutants).

2.2.1 - L'ÉVOLUTION DE L'INDICE MAJORÉ MOYEN

Entre 1990 et 2004, le gain d'indice majoré moyen a été :

- pour les officiers : +2,6% (14 points) ;
- pour les sous-officiers : +6,9% (24 points) ;
- pour les caporaux-chefs²⁰ et les différentes catégories de fonctionnaires : de +9,3 à +11,6% (de 25 à 57 points).

L'évolution des indices médians, moins sensibles aux valeurs extrêmes, a été similaire²¹.

Tableau 5 - Evolution des indices majorés moyens entre 1990 et 2004

	Officiers	Cat. A (non enseignants)	Enseignants (A+B)	Sous-officiers	Cat. B (non enseignants)	Caporaux chefs	Cat. C&D (non enseignants)
1990	552	559	495	352	384	275	309
2004	566	615	553	376	420	300	332
Évolution	+14 points +2,6%	+55 points ²² +9,9%	+57 points ²³ +11,6%	+24 points +6,9%	+36 points +9,4%	+25 points +9,3%	+33 points +11,2%

Sources : Fichiers INSEE.

Champ : officiers, sous-officiers et caporaux-chefs ; fonctionnaires civils de l'État. Agents à temps complet

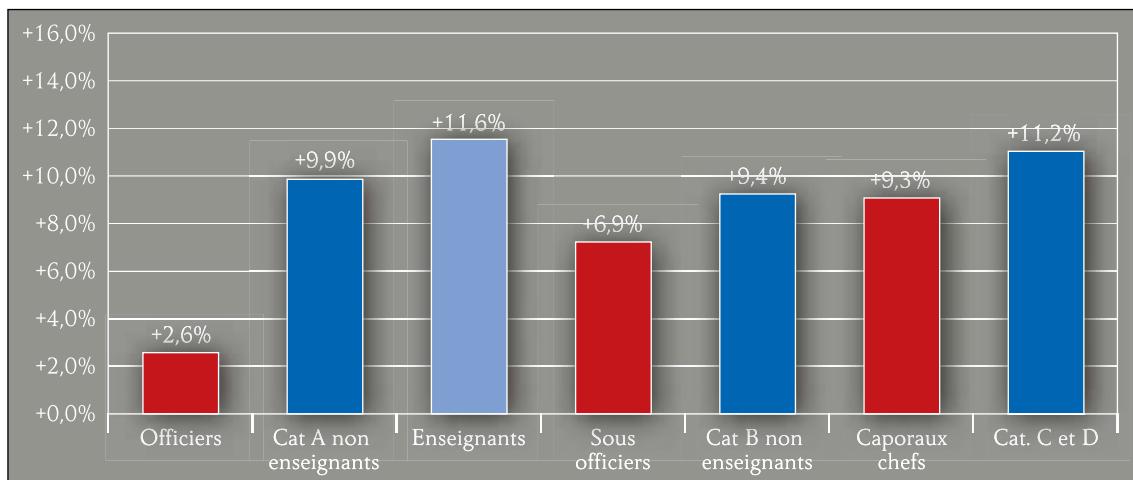
Lecture : L'indice majoré moyen des officiers était de 552 au 31 décembre 1990 et 566 au 31 décembre 2004. Il a augmenté de 14 points, soit +2,6%.

²⁰ Les caporaux et soldats n'ont été classés dans la grille indiciaire qu'à partir de 1997, lorsqu'ils sont passés au régime de la solde mensuelle.

²¹ Cf. annexe 11.

²² Ecart apparent d'un point dû aux arrondis.

²³ Ecart apparent d'un point dû aux arrondis.

Graphique 1 - Evolution 1990-2004 de l'indice majoré moyen (cf. tableau 5)

2.2.2 - L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS HORS-ÉCHELLE

Le Haut Comité a estimé qu'il convenait, sur ce sujet, non seulement d'exposer la situation en fin d'année 2004, mais encore, s'agissant des militaires, de prendre en compte les perspectives pour 2007. En effet, le contingent de colonels rémunérés en hors-échelle B était de 9 postes en 2004. En application du PAGRE, il a été porté à 249 en 2006 et atteindra 369 en 2007²⁴.

Il apparaît que, de 1990 à 2004 pour les fonctionnaires et 2007 pour les militaires, les effectifs rémunérés hors-échelle ont augmenté de :

- pour les militaires : 739 postes (+48%) ;
- pour les fonctionnaires non enseignants : 5 756 postes (+116%) ;
- pour les fonctionnaires enseignants : 20 919 postes (+172%).

Tableau 6 - Effectifs civils et militaires rémunérés hors-échelle en 1990 et 2004

	Militaires	Fonctionnaires non enseignants	Enseignants
1990	1 554	4 979	12 193
2004 (2007)	1 933 (2 293)	10 735	33 112
Evolution 1990-2004 (2007)	+379 (+739) +24% (+48%)	+5 756 +116%	+20 919 +172%

Sources : Fichiers INSEE.

Champ : Militaires – Fonctionnaires civils de l'État – Métropole + Dom-Tom + Étranger.

Lecture : Au 31 décembre 1990, 1 554 militaires étaient rémunérés hors-échelle. Ce nombre était de 1 933 au 31 décembre 2004, soit une augmentation de 24% et il est prévu de le porter à 2 293 en 2007, soit une augmentation de 48% par rapport à 1990.

²⁴ Arrêté du 6 décembre 2006 (J.O. du 8 décembre 2006, texte 15).

Compte tenu de ces évolutions, 4,7% des officiers étaient rémunérés hors-échelle à la fin de 2004 (5,6% en 2007) ainsi que 8,2% des fonctionnaires non enseignants de catégorie A et 4% des fonctionnaires enseignants de catégorie A.

Tableau 7 - Proportion d'officiers et de fonctionnaires de catégorie A rémunérés hors-échelle en 1990 et 2004

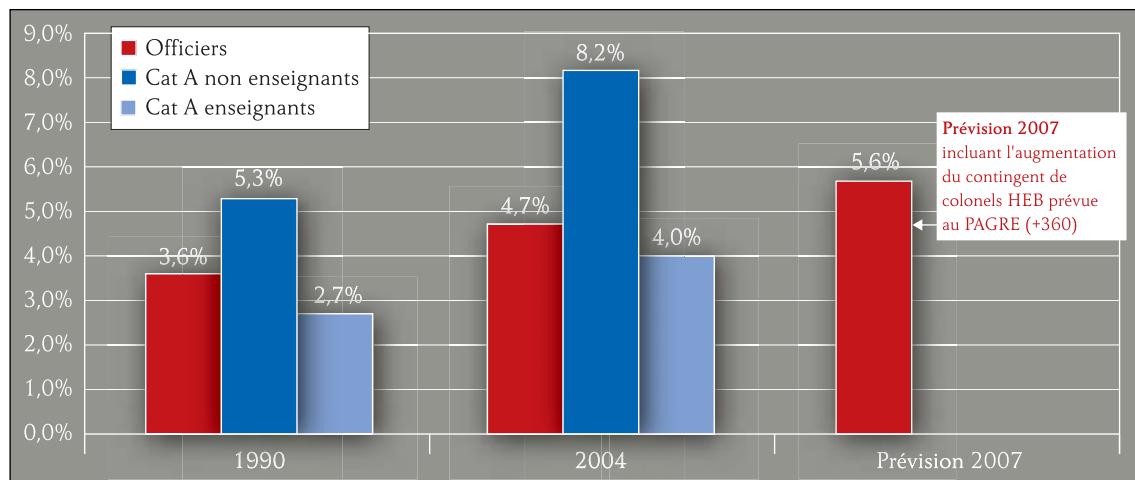
Pourcentage hors-échelle/cat.A ou officiers	Militaires	Fonctionnaires non enseignants	Enseignants
1990	3,6%	5,3%	2,7%
2004 (2007)	4,7% (5,6%)	8,2%	4%

Sources : Fichiers INSEE pour 1990 et 2004. Prévision 2007 : ministère de la défense.

Champ : Officiers – Fonctionnaires civils de l’État de catégorie A.

Lecture : Cf. paragraphe ci-dessus.

Graphique 2 - Proportion d'officiers et de fonctionnaires de catégorie A rémunérés hors-échelle en 1990 et en 2004 (cf. tableau 7)



Plus généralement, le nombre d'agents détenant un indice au moins égal à celui du premier échelon du grade de colonel a augmenté, entre 1990 et 2004, de 360 pour les militaires, de 13 483 pour les fonctionnaires non enseignants et de 36 357 pour les enseignants.

Le Haut Comité constate que l'indice moyen des officiers a, de 1990 à 2004, moins augmenté (+2,6%) que celui des autres catégories civiles et militaires (de +6,9% à +11,6%). Il observe également que l'évolution de l'effectif rémunéré hors échelle a été plus importante pour les fonctionnaires de catégorie A non enseignants (+116%) que pour les officiers (24%), ceci pouvant résulter en partie des évolutions démographiques des différents corps. En application du PAGRE, ce dernier pourcentage devrait atteindre +48% sur la période 1990-2007.

2.3 - LE DÉROULEMENT INDICIAIRE DES CARRIÈRES MILITAIRES (cf. ANNEXE 12)

2.3.1 - CARACTÉRISTIQUES DES CARRIÈRES MILITAIRES

Il convient de rappeler ici plusieurs caractéristiques originales des carrières militaires par rapport aux carrières des fonctionnaires civils :

- à l'exception des officiers recrutés par la voie des grandes écoles, les militaires commencent leurs carrières comme contractuels. La proportion de militaires recrutés sous contrat une année donnée qui accèdera ensuite, après plusieurs années, au statut de carrière n'excède pas un tiers environ ;

- dans une majorité de cas, une carrière militaire ne suffit pas à couvrir l'ensemble d'une vie professionnelle. Les militaires sous contrat ne peuvent servir plus de 20 années pour les officiers et 25 années pour les non-officiers ; les limites d'âge de la quasi-totalité des militaires de carrière sont, selon les grades, comprises entre 45 et 57 ans ;
- la progression de carrière et, pour les militaires sous contrat, l'accès au statut de carrière dépendent de l'acquisition de qualifications et de la réussite à des examens professionnels à plusieurs moments de la carrière ;
- la répartition des emplois à tenir et la pyramide des grades qui en résulte entraînent une forte sélectivité pour l'accès aux grades les plus élevés de chaque catégorie hiérarchique. Parmi les officiers recrutés par la voie des grandes écoles, un sur deux environ accède au grade de colonel et un sur cinq à six au premier grade d'officier général. Parmi les sous-officiers, tous recrutements confondus, un sur trois environ accède au grade d'adjudant-chef et un sur cinq à dix au corps et grade de major.

2.3.2 - MÉTHODE DE COMPARAISON DES CARRIÈRES

Deux approches complémentaires ont été retenues :

- la première a consisté à comparer des carrières militaires types (lente, médiane, rapide) aux carrières moyennes d'un échantillon de 16 corps civils²⁵ appartenant aux différentes catégories hiérarchiques, de l'encadrement supérieur à la catégorie C. La comparaison a porté seulement sur les carrières de fonctionnaires et militaires issus du recrutement externe, étant donné la grande diversité des trajectoires professionnelles comportant un changement de catégorie hiérarchique en cours de carrière. Il a été tenu compte du fait que les fonctionnaires civils sont, en moyenne, plus âgés que les militaires au moment de la nomination dans le corps²⁶.
- la seconde a utilisé les données de l'INSEE pour comparer, par tranches d'âge de cinq ans, l'indice majoré moyen des différentes catégories socioprofessionnelles civiles et militaires au 31 décembre 2004.

2.3.3 - RÉSULTATS DE LA COMPARAISON DES CARRIÈRES-TYPES²⁷

Il est nécessaire de souligner en préliminaire que le rythme d'avancement au sein d'un corps est susceptible de varier d'une année à l'autre, et aussi d'une armée à l'autre dans le cas des corps militaires. Nombre de trajectoires personnelles peuvent en outre différer des cas exposés, par exemple pour un agent entré jeune en service et avançant rapidement ou, au contraire, entré tard en service et avançant lentement. Il convient donc de s'attacher à l'économie générale des parcours indiciaires et au constat d'ensemble qui ressort de leur comparaison, sans accorder une importance excessive aux écarts conjoncturels qui peuvent apparaître à tel ou tel stade des carrières.

Carrières des officiers de recrutement externe

La progression indiciaire des officiers de carrière de recrutement externe est, selon les cas, équivalente à celle des fonctionnaires de catégorie A-type étudiés (attachés, inspecteurs, ingénieurs des travaux) ou plus rapide. Elle est en revanche moins rapide que celle des corps d'encadrement supérieur étudiés (administrateurs civils, sous-préfets, magistrats, commissaires de police) :

²⁵ Carrières définies à partir des durées moyennes passées dans chaque grade, communiquées par les ministères gestionnaires.

²⁶ Cf. annexe 12.

²⁷ On trouvera en annexe 12 les hypothèses détaillées à partir desquelles les carrières ont été définies, ainsi que la représentation graphique des carrières civiles et militaires étudiées.

- l'écart, au détriment des officiers, apparaît principalement pendant les quinze à vingt premières années de carrière, au cours desquelles il dépasse, en moyenne, 100 points d'indice majoré même dans le cas d'officiers à avancement rapide ;
- l'accès aux échelles-lettres est, pour les corps d'encadrement supérieur, assuré à terme sous la condition d'un unique avancement de grade. Pour les officiers, il est nécessaire d'atteindre les échelons exceptionnels du grade de colonel, grade auquel parvient, après trois avancements de grade²⁸, à peu près la moitié d'une promotion de grande école militaire. Le temps passé en échelle-lettre est en outre presque deux fois moindre pour les officiers²⁹.

Carrières des sous-officiers de recrutement externe

La progression indiciaire des sous-officiers de recrutement externe est plus rapide que celle des corps de catégorie C. Elle apparaît plutôt plus rapide que celle des corps de fonctionnaires de catégorie B-type étudiés (secrétaires administratifs, contrôleurs des douanes). Elle conduit à un indice terminal, par rapport au sommet de la catégorie B-type, inférieur d'une cinquantaine de points pour un adjudant-chef et supérieur d'une vingtaine de points pour un major à l'échelon exceptionnel³⁰.

Par comparaison aux corps de catégorie B-CII³¹ (classement indiciaire intermédiaire) étudiés (techniciens supérieurs de la défense et de l'équipement), la progression indiciaire des sous-officiers à avancement rapide est similaire pendant une vingtaine d'années, puis plus lente, avant d'aboutir enfin pratiquement au même indice sommital³².

Par comparaison enfin aux corps des services actifs de la police nationale, la progression indiciaire des sous-officiers est :

- sensiblement équivalente à celle du corps d'encadrement et d'application (de gardien de la paix à brigadier-major, recrutement externe au niveau du baccalauréat) ;
- moins rapide que celle du corps de commandement (de lieutenant à commandant de police, recrutement externe au niveau bac+3), avec des indices sommitaux moindres pour les sous-officiers.

Carrières des militaires du rang

La progression indiciaire des militaires du rang est globalement proche de celle des corps de catégorie C étudiés (adjoints administratifs, agents de constatation des douanes) pendant une dizaine d'années. Elle devient plus rapide lorsque le militaire du rang à avancement rapide accède à l'échelle de solde n°4, mais s'interrompt au plus tard après 25 ans de service³⁴. Dans l'armée de terre, qui a les effectifs les plus importants de cette catégorie, il est prévu qu'environ 2% des militaires du rang recrutés une année donnée soient admis *in fine* à servir au-delà de 22 années et ce après au moins quatre renouvellements de contrat.

²⁸ En ne prenant pas en compte les avancements entre les grades d'officier subalterne, qui s'effectuent statutairement à l'ancienneté pour les officiers de carrière.

²⁹ Dans le cas d'un passage en hors-échelle A à 45 ans et d'un départ à la retraite en limite d'âge (57 ans pour les colonels et généraux, 65 ans pour la plupart des corps de fonctionnaires civils).

³⁰ Indice majoré sommital : 513 pour la catégorie B-type ; 468 pour un adjudant-chef ; 530 pour un major à l'échelon exceptionnel.

³¹ Il s'agit de certains corps de la filière technique dont les statuts prévoient un recrutement externe au niveau Bac+2.

³² Indice majoré sommital : 533 pour la catégorie B-CII ; 530 pour un major à l'échelon exceptionnel.

³³ Par exemple, indice majoré sommital :

- d'un adjudant chef : 468 (après 29 ans de service) ; d'un lieutenant de police : 549 (après 15 ans de service) ;
- d'un major : 530 (échelon exceptionnel) ; d'un capitaine de police : 633 (échelon exceptionnel).

Par comparaison enfin avec le corps d'encadrement et d'application de la police nationale, la progression indiciaire d'un militaire du rang à avancement rapide est plus lente que celle d'un gardien de la paix effectuant toute sa carrière dans ce grade³⁵.

2.3.4 - COMPARAISON DES INDICES MAJORÉS MOYENS PAR TRANCHE D'ÂGE

Cette deuxième méthode conduit à des constats largement concordants avec les précédents :

- l'évolution de l'indice des officiers avec l'âge est plus lente que pour la CSP «administrateurs»³⁶, y compris si l'on ne considère que les grades d'officier supérieur. Elle est en revanche plus rapide que celle des corps de la CSP "attachés-inspecteurs" (catégorie A-type) ;
- l'évolution de l'indice des sous-officiers avec l'âge est un peu plus rapide que pour la CSP «professions intermédiaires hors police-prisons» et de la CSP «employés et ouvriers police-prisons». Elle est en revanche plus lente que celle de la CSP «professions intermédiaires police-prisons» ;
- l'évolution de l'indice des militaires du rang avec l'âge est un peu plus rapide que pour la CSP «adjoints et agents administratifs» et plus lente que celle de la CSP «employés et ouvriers police-prisons».

Tableau 8 - Moyenne, entre 20 et 60 ans d'âge, des écarts d'indice majoré par tranche d'âge entre militaires et fonctionnaires civils de l'État et catégorie socioprofessionnelle (situation au 31/12/04)

	Officiers, sauf généraux	Sous-officiers	Militaires du rang
Moyenne des écarts indiciaires avec les CSP homologues des catégories A, B et C-types	+58 (ref.=attachés et inspecteurs)	+13 (ref.=PI hors police-prisons)	+12 (ref.= adjoints et agents administratifs)
Moyenne des écarts indiciaires avec les CSP police-prisons	*****	-76 (ref.=PI police-prisons) +21 (ref.=EO police-prisons)	-30 (ref.=EO police-prisons)
Moyenne des écarts indiciaires entre les officiers supérieurs et les administrateurs	-48 (écart officiers supérieurs - administrateurs)	*****	*****

Sources : fichiers INSEE.

Champ : militaires à solde mensuelle, sauf officiers généraux – Titulaires civils de l'État appartenant aux CSP mentionnées dans le tableau – France métropolitaine – Indices moyens au 31 décembre 2004.

Abréviations : CSP = catégorie socioprofessionnelle – PI = professions intermédiaires – EO = employés et ouvriers.

Lecture : la moyenne des écarts d'indice majoré par tranche d'âge entre les officiers (sauf généraux) et la CSP «attaché- inspecteurs» était, au 31 décembre 2004, de 58 points en faveur des officiers.

³⁴ Indice majoré sommital :

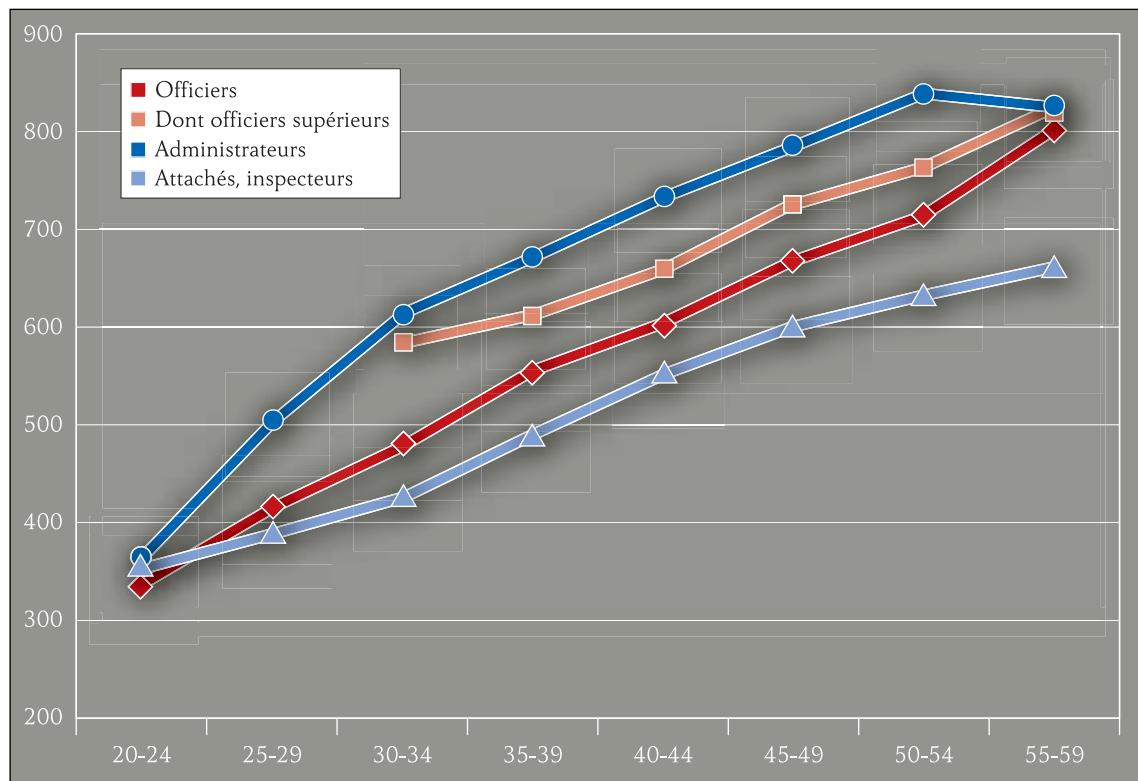
- d'un caporal-chef : 372 (après 21 ans de service) ;
- d'un agent de constatation des douanes : 351 ; d'un agent principal de 2^{ème} classe : 378. L'indice terminal d'agent de constatation de 1^{ère} classe (393) n'est pas accessible avant 27 ans de service.

³⁵ Indice majoré sommital :

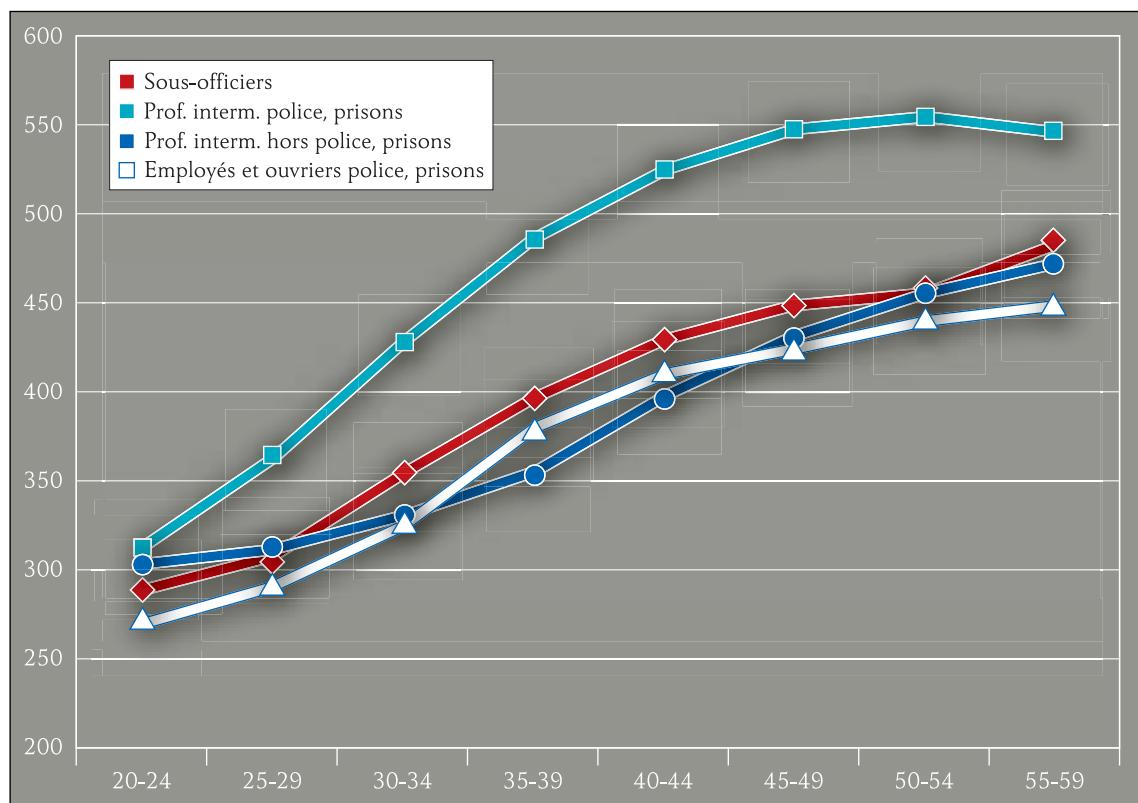
- d'un caporal-chef : 372 (après 21 ans de service) ;
- d'un gardien de la paix : 428 en échelon exceptionnel ; 415 en échelon normal (à 20 ans de service).

³⁶ Qui correspond aux emplois dont le mode d'accès normal est l'ENA (administrateurs civils, sous-préfets, conseillers des affaires étrangères, etc...), emplois de direction exclus (de sous-directeur à directeur, préfets, inspecteurs généraux, contrôleurs généraux de la police, etc...).

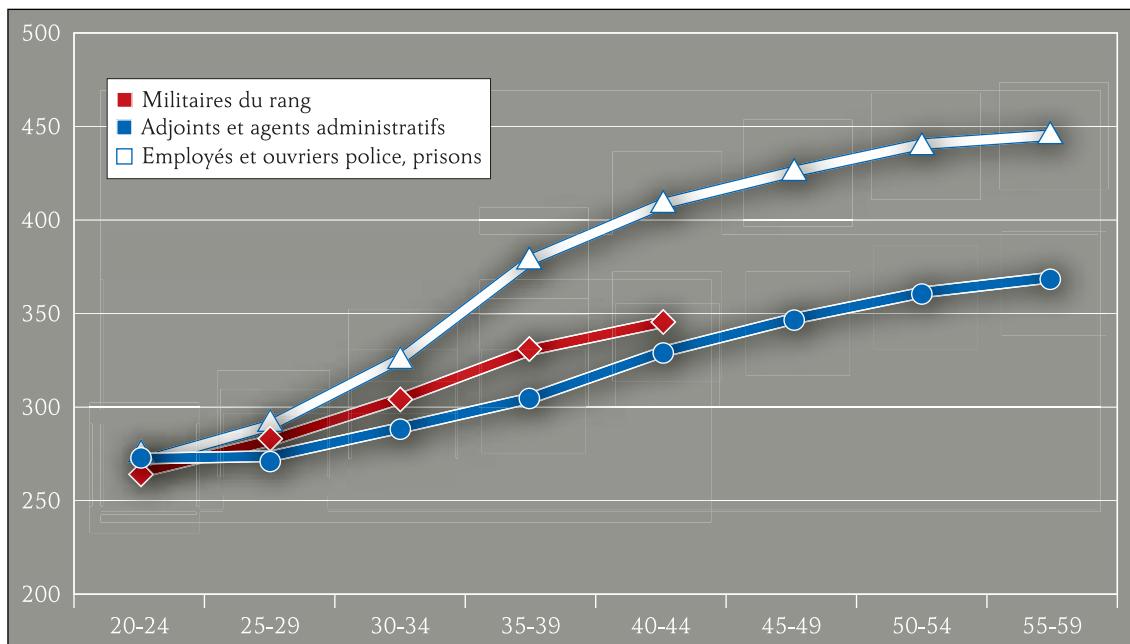
*Graphique 3 - Indice majoré moyen par tranche d'âge en 2004 – officiers et fonctionnaires civils de l'État
(cf. annexe 12)*



*Graphique 4 - Indice majoré moyen par tranche d'âge en 2004 – sous-officiers et fonctionnaires civils de l'État
(cf. annexe 12)*



Graphique 5 - Indice majoré moyen par tranche d'âge en 2004 – militaires du rang et fonctionnaires civils de l'État
 (cf. annexe 12)



Le Haut Comité observe que la progression indiciaire des militaires est, à catégorie socioprofessionnelle équivalente, plutôt plus rapide que celles des fonctionnaires civils des catégories A, B et C-types. Elle est, en revanche, plus lente que pour les corps des services actifs de la police et de l'administration pénitentiaire (écart moyen sur la carrière de l'ordre de 30 à 75 points d'indice majoré) et, pour les officiers, plus lente que pour les corps civils d'encadrement supérieur (écart moyen sur la carrière de l'ordre de 100 points d'indice majoré, et 50 points en ne considérant que les officiers supérieurs).

3 - LE MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET SON ÉVOLUTION

Après avoir exposé les aspects indiciaires de la rémunération des militaires, on s'attachera maintenant à en étudier le montant et l'évolution. On présentera d'abord les principales caractéristiques du système de rémunération des militaires (3.1), puis une comparaison avec les rémunérations des fonctionnaires civils de l'État (3.2) et enfin quelques aperçus comparatifs concernant les autres armées occidentales, le secteur privé et la rémunération du premier emploi (3.3).

3.1 - LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DU SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES

Il ne s'agit pas ici de décrire le mode de rémunération des militaires, mais plutôt de donner quelques exemples de salaires nets en 2006 (3.1.1) puis de mettre en relief quelques caractéristiques originales de ce mode de rémunération : l'importance des indemnités par rapport au traitement indiciaire (3.1.2), la forte incidence de la situation familiale sur la rémunération (3.1.3) et l'incidence modérée, à grade donné, des responsabilités exercées (3.1.4). On exposera enfin certaines conséquences du resserrement de l'éventail des rémunérations (3.1.5).

3.1.1 - EXEMPLES DE SALAIRES NETS DE MILITAIRES EN 2006

La rémunération des militaires dépendant de nombreux paramètres, il a paru utile d'indiquer des rémunérations mensuelles nettes pour différents cas de grade, de situation de famille et d'activité.

Tableau 9 - Exemples de salaires mensuels nets de militaires au 01/06/06

Rémunération mensuelle nette	Échelon	Situation de famille	A Paris	Embarqué surface	Embarqué sous-marins	Service en campagne (5 jours dans le mois)	Pilote ou parachutiste	Gendarme	en OPEX
Général de corps d'armée	HEE2	M2	6 911 €	8 003 €	***	**	7 973 €	7 249 €	15 604 €
Général de brigade	HEB3	M2	5 922 €	6 789 €	***	***	6 985 €	6 150 €	12 932 €
Colonel	2 ^{ème}	M2	4 857 €	5 521 €	5 875 €	5 070 €	5 919 €	5 120 €	10 344 €
Lieutenant colonel ³⁷	2 ^{ème}	M2	4 197 €	4 748 €	5 215 €	4 761 €	5 259 €	4 761 €	8 836 €
Commandant	2 ^{ème}	M2	3 334 €	3 790 €	4 352 €	3 646 €	4 396 €	3 873 €	7 260 €
Capitaine	2 ^{ème}	M1	2 739 €	3 118 €	3 738 €	2 939 €	3 738 €	3 047 €	5 931 €
Lieutenant	2 ^{ème}	M0	2 455 €	2 781 €	3 319 €	2 659 €	3 322 €	2 710 €	5 114 €
Major	éch. exc. PHT	M2	2 925 €	3 362 €	3 879 €	3 080 €	3 712 €	3 185 €	6 571 €
Adjudant chef	E4, après 21 ans	M2	2 433 €	2 808 €	3 387 €	2 593 €	3 219 €	2 826 €	5 610 €
Adjudant	E4, après 17 ans	M2	2 279 €	2 621 €	3 160 €	2 499 €	3 065 €	2 680 €	5 211 €
Sergent-chef	E4 après 13 ans	M1	1 836 €	2 152 €	2 648 €	1 973 €	2 623 €	2 153 €	4 429 €
Sergent	E3 après 5 ans	C0	1 406 €	1 660 €	2 053 €	1 537 €	2 047 €	1 760 €	3 364 €
Caporal-chef	E3 après 7 ans	M0	1 448 €	1 691 €	2 082 €	1 597 €	2 079 €	****	3 386 €
Caporal	E2 après 3 ans	C0	1 241 €	1 470 €	1 827 €	1 326 €	1 821 €	****	3 017 €
Soldat	E2 avant 2 ans	C0	1 241 €	1 470 €	1 827 €	1 326 €	1 821 €	*****	3 017 €

Sources : Ministère de la défense.

Champ : valeur de l'indice 100 = 5371,10 euros. Taux des indemnités au 01/06/06. Les montants n'incluent pas la majoration de l'indemnité pour charges militaires.

Cette dernière est perçue par environ un tiers des militaires locataires de leur logement, avec un montant brut mensuel moyen de 218 euros par bénéficiaire en 2005.

Lecture : Echelon : échelle-lettre pour les officiers généraux ; échelle de solde et ancienneté de service pour les non-officiers. Situation de famille : M = marié, C = célibataire ; nombre d'enfants à charge – PHT = prime de haute technicité.

Primes de qualification précisées en annexe 13.

Dans le cas d'une affectation à Paris et hors MICM, on peut retenir les ordres de grandeur suivants du salaire mensuel net :

- de 1 250 à 1 800 euros pour les militaires du rang ;
- de 1 300 à 2 900 euros pour les sous-officiers ;
- de 1 550 à 7 000 euros pour les officiers, généraux inclus³⁸.

³⁷ Cas d'un lieutenant-colonel breveté de l'enseignement militaire supérieur du second degré. La solde nette d'un lieutenant-colonel non breveté est inférieure d'environ 330 euros à celle d'un lieutenant-colonel breveté.

³⁸ Hors 40 emplois d'administration centrale rémunérés «au traitement», c'est-à-dire avec le même régime indemnitaire que les emplois civils de direction en administration centrale.

3.1.2 - LES INDEMNITÉS CONSTITUENT UNE PART IMPORTANTE DES SALAIRES MILITAIRES

Les exemples ci-dessus ont déjà mis en évidence l'impact des indemnités sur le salaire net des militaires. Ces indemnités peuvent se classer en quatre grandes catégories :

- les principales indemnités destinées à compenser les sujétions générales de l'état militaire, essentiellement l'indemnité pour charges militaires et ses différents accessoires ;
- les principales indemnités liées à l'exercice de certaines activités opérationnelles, comme par exemple les opérations extérieures ou les services aériens, encore dénommées «primes opérationnelles» ;
- les principales primes de qualification perçues par les détenteurs de certains brevets ou diplômes militaires ;
- et enfin l'ensemble des autres primes et indemnités, de moindre importance soit par leur montant, soit par le nombre de leurs bénéficiaires.

Les principales primes opérationnelles et indemnités destinées à compenser les sujétions générales de l'état militaire ont déjà été exposées dans la première partie de ce rapport, à laquelle l'on pourra se reporter si besoin. Restent donc à examiner les principales primes de qualification :

Tableau 10 - Montant moyen des principales primes de qualification en 2005

Bénéficiaires	Montant mensuel brut moyen	Taux % solde de base	% de bénéficiaires
Officiers brevetés de l'enseignement militaire supérieur du second degré	967 €	28%	14% des officiers
Officiers diplômés de l'enseignement militaire supérieur du 1 ^{er} degré	385 €	16%	41% des officiers
Officiers issus des grandes écoles militaires	283 €	16%	14% des officiers N.B : ces trois dernières primes ne sont pas cumulables.
Sous-officiers à l'échelle de solde n°3 ayant effectué plus de deux ans de service	84 €	5%	95% des sous-officiers
Sous-officiers à l'échelle de solde n°4 titulaires du brevet supérieur de leur spécialité	228 €	12%	25% des sous-officiers
Sous-officiers à l'échelle de solde n°4 ayant effectué plus de 20 ans de service et détenant une haute technicité (prime de haute technicité)	200 €	-	3% des sous-officiers N.B. : ces trois dernières primes sont cumulables.

Sources : ministère de la défense.

Champ : officiers et sous-officiers des trois armées et de la gendarmerie – Année 2005.

La part des indemnités dans la rémunération et leur variabilité

Les taux moyens de primes³⁹ des militaires sont, en moyenne, supérieurs à ceux des fonctionnaires de même catégorie socioprofessionnelle, exception toutefois faite du personnel de la police et de l'administration pénitentiaire.

³⁹ Le taux de primes d'un agent est égal au quotient des primes par le traitement brut. Le taux de prime moyen d'une catégorie est la moyenne des taux de primes individuels des agents de cette catégorie.

Tableau 11 - Taux moyen de primes des fonctionnaires de l'État et des militaires en 2004

	Ensemble de la catégorie socioprofessionnelle	Police – Administration pénitentiaire	Militaires
Cadres/officiers	49%	-	55%
Professions intermédiaires/ sous-officiers	30%	41%	41%
Employés-ouvriers/ militaires du rang	28%	46%	30%

Sources : fichier INSEE.

Champ : agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet et affectés en métropole – Année 2004.

Cela est notamment dû à l'effet des primes opérationnelles et il en résulte qu'un militaire peut voir sa rémunération varier dans des proportions importantes en fonction de son affectation et de son activité. Ce phénomène est plus particulièrement ressenti lorsqu'un militaire est affecté à Paris car il ne perçoit en général plus de primes opérationnelles alors qu'il doit faire face à un coût de la vie plus élevé, notamment en matière de logement.

Tableau 12 - Variation de la rémunération mensuelle nette en fonction de l'affectation dans quelques cas types

Grade générique	Rémunération mensuelle à Paris	Différence entre la rémunération à Paris et la rémunération dans les affectations ci-dessous		
		Embarquement sur un bâtiment de surface	Unité parachutiste	Régiment avec 5 journées d'indemnité de services en campagne par mois
Colonel	4 857 €	-664 €	-1 062 €	- 213 €
Adjudant-chef	2 433 €	-375 €	-786 €	-160 €
Caporal-chef	1 448 €	- 243 €	-631 €	-149 €

Sources : Ministère de la défense.

Champ : cas types, dont la définition est donnée en annexe 13. Rémunérations mensuelles nettes calculées au 01/06/06, sans majoration de l'indemnité pour charges militaires.

Lecture : un colonel (capitaine de vaisseau) rémunéré 4 857 euros nets mensuels à Paris perçoit mensuellement 664 euros mensuels de moins que lorsqu'il était affecté sur un bâtiment de surface, toutes choses égales par ailleurs.

Les conditions d'ouverture et d'extinction du droit ne sont toutefois pas identiques pour toutes les indemnités, ce qui peut engendrer des différences de salaire net non négligeables entre des militaires de même grade placés dans la même situation. C'est notamment le cas de l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP), qui est attachée à la qualité d'officier ou sous-officier de gendarmerie, et de l'indemnité pour services aériens (ISAE) que les militaires classés dans le personnel navigant de l'aéronautique perçoivent à la condition d'effectuer au moins quinze heures de vol dans l'année. Ainsi, par exemple, le salaire net mensuel de trois colonels⁴⁰ exerçant des fonctions identiques dans le même organisme parisien sera de 4 857 euros pour celui qui ne perçoit aucune prime opérationnelle, 5 120 euros pour celui qui perçoit l'ISSP et 5 919 euros pour celui qui perçoit l'ISAE.

3.1.3 - LA SITUATION FAMILIALE A UNE INCIDENCE NOTABLE SUR LE SALAIRE

Les militaires perçoivent, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires, le supplément familial de traitement. Mais leur situation de famille a en outre une incidence sur l'ouverture du droit à percevoir

⁴⁰ Ayant des indices et des situations de famille identiques.

différentes indemnités et sur leur montant⁴¹. La rémunération peut ainsi diminuer dans des proportions importantes lorsqu'un militaire divorce et que son ancien conjoint se voit confier la garde des enfants.

Tableau 13 - Incidence de la situation de famille sur la rémunération mensuelle nette d'un colonel, 2^{ème} échelon

	Célibataire ou divorcé sans enfant à charge	Marié, 2 enfants (différence)	Marié, 5 enfants (différence)
A Paris, le militaire marié ne percevant pas la MICM	4 503 €	+ 354 €	+ 1 123 €
A Paris, le militaire marié percevant la MICM	4 503 €	+ 770 € (loyer = 1 000 €)	+ 1 658 € (loyer = 1 500 €)
En opération extérieure	9 749 €	+ 595 €	+ 1 735 €
En Guyane	5 254 €	+ 338 €	+ 1 092 €

Sources : Ministère de la défense.

Champ : colonel, 2^{ème} échelon. Rémunération nette calculée au 01/06/06.

Lecture : Un colonel, 2^{ème} échelon, non marié et sans enfant à charge perçoit à Paris 4 503 euros nets mensuels. Il perçoit, hors MICM, 354 euros de plus s'il est marié avec deux enfants à charge, ou 1 123 euros de plus avec cinq enfants à charge.

3.1.4 - A GRADE DONNÉ, LE SALAIRE DÉPEND PEU DES RESPONSABILITÉS EXERCÉES

Les responsabilités effectivement exercées par les militaires sont prises en compte dans leur rémunération selon deux modalités principales : dans le cas de certains emplois supérieurs d'administration centrale, d'une part et au moyen de la nouvelle bonification indiciaire, d'autre part.

Les emplois supérieurs d'administration centrale

Les emplois supérieurs d'administration centrale, au nombre de 40, concernent les majors généraux, une partie des sous-chefs d'état-major et chefs de division, et les directeurs de services militaires. Les titulaires de ces emplois peuvent choisir de conserver leur rémunération dite «à la solde», déterminée par l'indice du grade et le régime indemnitaire des militaires, ou bien opter pour une rémunération dite «au traitement», c'est-à-dire déterminée par l'indice afférent au poste occupé et le régime indemnitaire des emplois civils de direction. Tous les intéressés sont actuellement⁴² payés au traitement, en général plus rémunérateur que la solde malgré l'absence de l'indemnité pour charges militaires, non imposable, et de la majoration de l'indemnité pour charges militaires⁴³.

La nouvelle bonification indiciaire

La nouvelle bonification indiciaire était attribuée à environ 63 000 militaires à la fin de l'année 2004. L'allocation globale de points de NBI rapportée à l'effectif total est identique pour les militaires et les

⁴¹ Montant de l'indemnité pour charges militaires, de l'indemnité de services en campagne – Droit à percevoir la majoration, le supplément et le complément de l'indemnité pour charges militaires et le supplément de l'indemnité de sujétions pour service à l'étranger.

⁴² Au 01/11/2006.

⁴³ Aux conditions du 01/07/06 (valeur de l'indice 100 = 5387,95), un général de corps d'armée (HEE2, 140 points de NBI, marié, 2 enfants à charge, 1 400 euros mensuels de loyer) percevait un salaire net de :

- à la solde : 7 400 euros sans MICM ; 7 840 euros avec MICM ;

- au traitement, avec le taux maximum de primes (IFTS, prime de rendement, indemnité de fonction et de résultat) : 9 440 euros (Source : ministère de la défense).

Dans le cas où le militaire à la solde perçoit la MICM, l'écart net mensuel est 1 600 euros en faveur du traitement. Après impôt sur le revenu (le ménage n'a aucun autre revenu – calcul sur la base du barème applicable aux revenus perçus en 2005), l'écart net mensuel est de 966 euros en faveur du traitement.

fonctionnaires civils non enseignants, avec 3,1 points en moyenne par agent en fonction. Le pourcentage de bénéficiaires, rapporté à l'effectif total, est un peu plus élevé pour les militaires, et le nombre moyen de points par bénéficiaire corrélativement un peu moindre. La politique d'attribution de la NBI apparaît notamment peu sélective dans le cas des officiers ; ces derniers sont, en effet, en proportion, deux fois plus nombreux que les fonctionnaires de catégorie A à percevoir une NBI, qui est en conséquence d'un montant moyen deux fois moindre.

Tableau 14 - Nouvelle bonification indiciaire des militaires et des fonctionnaires civils de l'État non enseignants en 2004

	Tous niveaux		Cat. A et officiers		Cat. B et sous-officiers		Cat. C et militaires du rang	
	Part des bénéficiaires de la NBI	NBI moyenne des bénéficiaires	Part des bénéficiaires de la NBI	NBI moyenne des bénéficiaires	Part des bénéficiaires de la NBI	NBI moyenne des bénéficiaires	Part des bénéficiaires de la NBI	NBI moyenne des bénéficiaires
Militaires	19%	16	49%	22	21%	13	1%	13
Fonctionnaires civils non enseignants	16%	20	23%	40	21%	17	12%	13

Sources : INSEE. / Champ : Militaires à solde mensuelle – Fonctionnaires civils de l'État non enseignants – Année 2004.

Lecture : 19% des militaires ont perçu la nouvelle bonification indiciaire en 2004, avec une moyenne de 16 points de NBI par bénéficiaire.

Les conditions d'attribution de la NBI des militaires valorisent globalement peu les responsabilités afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain, de tous niveaux, par rapport aux emplois à caractère administratif.

Tableau 15 - Exemples de NBI attribuée à des postes de commandement

Points de NBI	Montant mensuel brut	Exemples de postes de commandement ouvrant droit à la NBI
10	45 €	Commandant de compagnie départementale de gendarmerie Commandant de brigade territoriale de gendarmerie Chef de section dans un régiment
20	90 €	Commandant de compagnie dans un régiment
30	135 €	Commandant de groupement de gendarmerie départementale
50	225 €	Commandant de régiment, de base aérienne ou de grand bâtiment de combat

Sources : Ministère de la défense – Arrêté du 3 septembre 2004. Valeur de l'indice 100 : 5397,95 € au 01/07/06.

Le Haut Comité estime que :

- les conditions d'attribution de la NBI aux militaires pourraient valoriser plus nettement les responsabilités afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain qui, à tous les grades, constituent le cœur du métier militaire ;
- un recours plus large aux emplois fonctionnels pourrait permettre de mieux prendre en compte les responsabilités exercées, lesquelles peuvent différer sensiblement entre militaires d'un même grade.

Notons enfin que le deuxième échelon exceptionnel du grade de colonel (HEB) est depuis peu accessible à partir de 5 ans de grade pour les colonels nommés à un emploi figurant sur une liste fixée par décision du ministre de la défense, au lieu de 7 ans de grade au moins pour les colonels n'occupant pas un tel emploi⁴⁴.

⁴⁴ Décret n°2006-1539 du 6 décembre 2006.

3.1.5 - LES CONSÉQUENCES DU RESSERREMENT DE L'ÉVENTAIL DES SALAIRES

Le resserrement de l'éventail des salaires conduit à certaines situations sur lesquelles l'attention du Haut Comité a été plusieurs fois appelée lors des auditions et visites d'unités. Elles concernent le début de carrière des militaires du rang et des jeunes sous-officiers ainsi que la situation des sous-officiers promus officiers.

Le début de carrière des militaires du rang et des jeunes sous-officiers

Compte tenu de leur classement indiciaire, les militaires du rang détiennent pendant les premières années de leur carrière un indice majoré inférieur à 280. Or, le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 précise que «*Les militaires à solde mensuelle, les fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'État...occupant à temps complet un emploi doté d'un indice inférieur à l'indice majoré 275 perçoivent néanmoins le traitement afférent à l'indice majoré 280*»⁴⁵; cette disposition est généralement désignée comme «le minimum de traitement de la fonction publique». Par conséquent, le traitement des militaires du rang qui, dès le début, est fixé à ce minimum demeure à ce niveau tant que l'indice majoré afférent à leur échelon n'a pas dépassé 280. Leur progression indiciaire demeure donc sans incidence sur leur rémunération pendant plusieurs années et il en résulte un niveling de leurs salaires, près de 70% des militaires du rang se trouvant ainsi rémunérés sur la base de l'indice majoré 280. Par exemple, un caporal-chef certifié perçoit, jusqu'à cinq ans de carrière, la même rémunération qu'un soldat débutant alors que son expérience, sa qualification et ses responsabilités sont supérieures.

Pour la même raison, la différence de salaire entre un jeune sous-officier et un militaire du rang s'est réduite au fur et à mesure de l'augmentation du SMIC et, partant, du «minimum de traitement de la fonction publique». L'indice majoré d'un sergent jusqu'à trois ans de service n'est ainsi supérieur que de sept points (soit 31 euros de salaire mensuel brut) à celui d'un soldat débutant.

Tableau 16 - Classement indiciaire et traitement de base de jeunes militaires du rang et sous-officiers

	Soldat au recrutement échelle n°2	Caporal jusqu'à 7 ans de service, échelle n°2	Caporal-chef jusqu'à 5 ans de service, échelle n°3	Sergent jusqu'à 3 ans de service, échelle n°3
Indice brut	214	273	282	293
<i>Indice majoré correspondant à l'indice brut</i>	259	280	281	287
Indice majoré utilisé pour calculer la rémunération compte tenu du minimum de traitement de la fonction publique	280	280	281	287
Traitemennt de base mensuel brut au 01/11/2006	1 260 €	1 260 €	1 264 €	1 291 €

Sources : Arrêté du 7 mars 1997 (échelle n°2) – Arrêté du 11 avril 2002 (échelle n°3) – Décret n°2006-1283 du 19 octobre 2006 (correspondance entre les indices bruts et les indices majorés au 1er novembre 2006) – Valeur de l'indice 100 : 5 397,95 euros au 01/07/06.

La situation des sous-officiers promus officiers

En raison du recouvrement entre les plages indiciaires des sous-officiers supérieurs et des officiers subalternes et du niveau des primes de qualification, le salaire des sous-officiers supérieurs promus officiers par le rang augmente peu à la suite de cette promotion, voire conduit certains intéressés à

⁴⁵ Article 8 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié par le décret n°2006-1283 du 19 octobre 2006.

percevoir une indemnité différentielle⁴⁶ pendant plusieurs années alors que, pendant ce temps, leur salaire aurait continué à progresser⁴⁷ s'ils étaient demeurés sous-officiers. Cette situation n'est pas satisfaisante à un double point de vue : elle ne reconnaît pas la prise de responsabilités supplémentaires et elle tend à dissuader les meilleurs sous-officiers supérieurs de devenir officiers.

Le Haut Comité recommande que l'échelle des rémunérations prenne mieux en compte la prise de responsabilités par certains militaires du rang, par les jeunes sous-officiers et par les sous-officiers promus tardivement officiers.

3.2 - COMPARAISON ENTRE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET CELLE DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

On examinera d'abord les primes moyennes par catégorie socioprofessionnelle (3.2.1), puis le salaire net moyen, primes incluses, en 2004 (3.2.2) et enfin l'évolution du salaire moyen depuis 1990 (3.2.3). Des montants par catégories socioprofessionnelles plus détaillées sont indiqués en annexe 15.

3.2.1 - COMPARAISON DES PRIMES MOYENNES ET DE LEUR ÉVOLUTION (ANNEXES 14 ET 15)

Comparer les régimes indemnитaires des militaires et des fonctionnaires pose des difficultés particulières. Le montant des indemnités que perçoit un militaire dépend en effet de nombreux paramètres et en particulier des activités opérationnelles qu'il exerce (opérations extérieures, embarquement, activités aéronautiques...) et de sa situation de famille. Une comparaison «toutes choses égales par ailleurs» est donc malaisée.

Comparaison des primes moyennes en 2004⁴⁸

Le montant moyen des primes perçues par les officiers et les militaires du rang était en 2004 du même ordre que pour les fonctionnaires de même catégorie socioprofessionnelle. Il était supérieur d'environ 29% dans le cas des sous-officiers. Mais ces montants incluent, pour les militaires, des primes liées à l'exercice d'activités opérationnelles qui ne trouvent guère d'équivalent dans la fonction publique civile si ce n'est, pour certaines d'entre elles, dans le cas des fonctionnaires classés dans les services actifs. Une comparaison avec les fonctionnaires de l'ensemble police et administration pénitentiaire fait apparaître pour ces derniers des primes moyennes supérieures à celles des militaires.

Tableau 17 - Primes mensuelles brutes moyennes en 2004 des agents titulaires civils de l'État et des militaires

	FPE	Police & administration pénitentiaire	Militaires
Cadres	1 318 €	---	1 344 €
Professions intermédiaires	527 €	873 €	678 €
Employés et ouvriers	388 €	730 €	365 €

Source : fichiers INSEE pour 1990 et 2004 – pour 1996 et 2000 : «Les salaires des agents de l'Etat», éditions 1996 (p.217) et 2000 (p.162) - collection INSEE Résultats.

Champ : Agents titulaires de l'État à temps complet, France métropolitaine – Militaires à solde mensuelle, France métropolitaine. Les primes perçues en opérations extérieures par les militaires affectés en métropole sont incluses dans ces moyennes – Montants exprimés en euros 2004.

NB : pour les agents titulaires de l'État, la CSP des cadres n'inclut pas les professeurs et professions scientifiques et culturelles qui sont regroupés dans une CSP particulière.

⁴⁶ Article 4 du décret n°76-1191 du 23 décembre 1976.

⁴⁷ Par l'effet de l'avancement d'échelon ; éventuellement par l'effet d'un avancement de grade ou par l'attribution de la prime de haute technicité.

⁴⁸ Hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement, communs aux fonctionnaires et aux militaires.

Evolution des primes moyennes entre 1990 et 2004

Tableau 18 - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes des militaires et des titulaires civils de l'État de 1990 à 2004 en euros constants

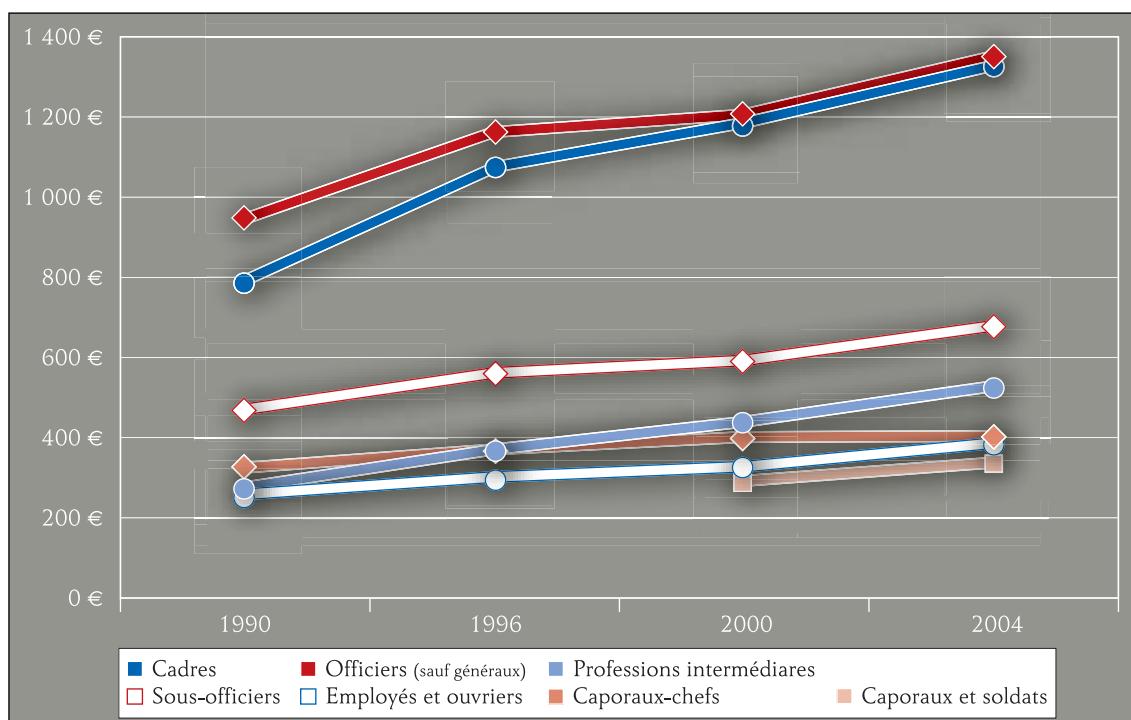
	1990	1996	2000	2004	Évolution 90-04
Cadres	786 € ***	1 072 € 36,4%	1 183 € 10,4%	1 318 € 11,4%	67,7%
Officiers (sauf généraux)	944 € ***	1 155 € 22,4%	1 204 € 4,2%	1 344 € 11,6%	42,4%
Professions intermédiaires	281 € ***	375 € 33,5%	436 € 16,3%	527 € 20,9%	87,5%
Sous-officiers	469 € ***	559 € 19,2%	593 € 6,1%	678 € 14,3%	44,6%
Employés et ouvriers	260 € ***	305 € 17,3%	323 € 5,9%	388 € 20,1%	49,2%
Caporaux-chefs	325 € ***	371 € 14,2%	398 € 7,3%	406 € 2,0%	24,9%
Caporaux et soldats	***		292 € ***	339 € 16,1%	****

Source : INSEE (cf. tableau ci-dessus).

N.B. : La CSP «officiers (sauf généraux)» correspond à la classification retenue par l'INSEE.

Lecture : Les primes brutes mensuelles moyennes des cadres civils et militaires non enseignants, exprimées en euros 2004, étaient de 786 euros en 1990 et 1072 euros en 1996. Elles ont augmenté de 36,4% entre 1990 et 1996 et 10,4% entre 1996 et 2000. Elles ont augmenté au total de 67,7% entre 1990 et 2004.

Graphique 6 - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes en euros constants entre 1990 et 2004 par catégorie socioprofessionnelle (cf. tableau 18)



Ces évolutions appellent les commentaires suivants :

- a) Le montant moyen des primes était en 1990 plus élevé pour les militaires⁴⁹ que pour les titulaires civils de même catégorie socioprofessionnelle. L'écart s'est resserré depuis lors et les montants moyens

en 2004 sont à peu près identiques⁵⁰ pour les cadres et officiers, d'une part, et pour les caporaux-chefs et employés et ouvriers, d'autre part. Le montant moyen demeure plus élevé pour les sous-officiers que pour les professions intermédiaires.

- b) De 1990 à 2004, les primes ont toutefois moins augmenté pour les sous-officiers supérieurs (+45%) et subalternes (+42%) que pour les fonctionnaires de la police et de l'administration pénitentiaire, qu'il s'agisse des professions intermédiaires (+78,9%) ou de la CSP employés et ouvriers (+49,9%).

Tableau 19 - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes des sous-officiers et des P.I. police-pénitentiaire

	1990	1996	2000	2004	Évolution 90-04
Professions intermédiaires de la police et de l'administration pénitentiaire	488 € ***	570 € 16,8%	735 € 28,9%	873 € 18,8%	78,9%
CSP «employés et ouvriers» de la police et de l'administration pénitentiaire	487 € ***	559 € 14,8%	553 € -1,1%	730 € 32,0%	49,9%
Sous-officiers supérieurs	600 € ***	686 € 14,3%	729 € 6,3%	870 € 19,3%	45,0%
Sous-officiers subalternes	407 € ***	493 € 21,1%	522 € 5,9%	578 € 10,7%	42,0%

Sources : INSEE (cf. tableau 18).

- c) De 1990 à 2004, le montant moyen des primes a augmenté plus fortement pour la CSP «personnel de direction» (+67,6%) que pour les officiers généraux (+50,3%).

Tableau 20 - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes – Officiers généraux et personnel de direction

	1990	1996	2000	2004	Evolution 90-04
Personnel de direction	1 607 € ***	1 856 € 15,5%	2 041 € 10,0%	2 693 € 31,9%	67,6%
Officiers généraux	1 705 € ***	1 977 € 16,0%	2 051 € 3,7%	2 562 € 24,9%	50,3%

Sources : Personnel de direction : INSEE (cf. tableau 18) – Officiers généraux : fichier INSEE.

Il en va de même pour les officiers supérieurs (+39,6%) par comparaison aux autres CSP ressortissant à l'encadrement supérieur civil de l'État (de +43% à +69,2% selon les cas). Il est rappelé que ces dernières n'incluent pas les magistrats hors hiérarchie, ingénieurs et inspecteurs généraux, emplois de direction d'administration centrale, directeurs régionaux ou départementaux des services déconcentrés, qui sont classés dans la CSP «personnel de direction».

⁴⁹ Pour les militaires du rang, seule l'évolution des primes des caporaux-chefs est significative compte tenu de la modification du régime de rémunérations intervenue en 1997 pour les caporaux et soldats.

⁵⁰ En 1990, les écarts mensuels moyens étaient les suivants : officiers-cadres = 158 euros ; sous-officiers-P.I. = 188 euros ; caporaux-chefs-employés et ouvriers = 65 euros.

Tableau 21 - Évolution des primes brutes mensuelles moyennes – Officiers supérieurs et encadrement supérieur civil de l'État, hors personnel de direction

	1990	1996	2000	2004	Évolution 90-04
Magistrats	1 013 € ***	1 250 € 23,4%	1 354 € 8,3%	1 714 € 26,6%	69,2%
Administrateurs	1 212 € ***	1 541 € 27,1%	1 714 € 11,2%	1 905 € 11,1%	57,2%
Ingénieurs des grands corps	1 366 € ***	1 462 € 7,0%	1 798 € 23,0%	1 954 € 8,7%	43,0%
Officiers supérieurs	1 226 € ***	1 438 € 17,3%	1 564 € 8,8%	1 711 € 9,4%	39,6%

Sources : INSEE (cf. tableau 18).

3.2.2 - COMPARAISON DU SALAIRE NET MOYEN (PRIMES INCLUSES) PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2004 (ANNEXE 16)

Situons d'abord le salaire mensuel net des militaires au regard de celui des fonctionnaires.

Tableau 22 - Salaires mensuels nets moyens en 2004 par catégorie socioprofessionnelle

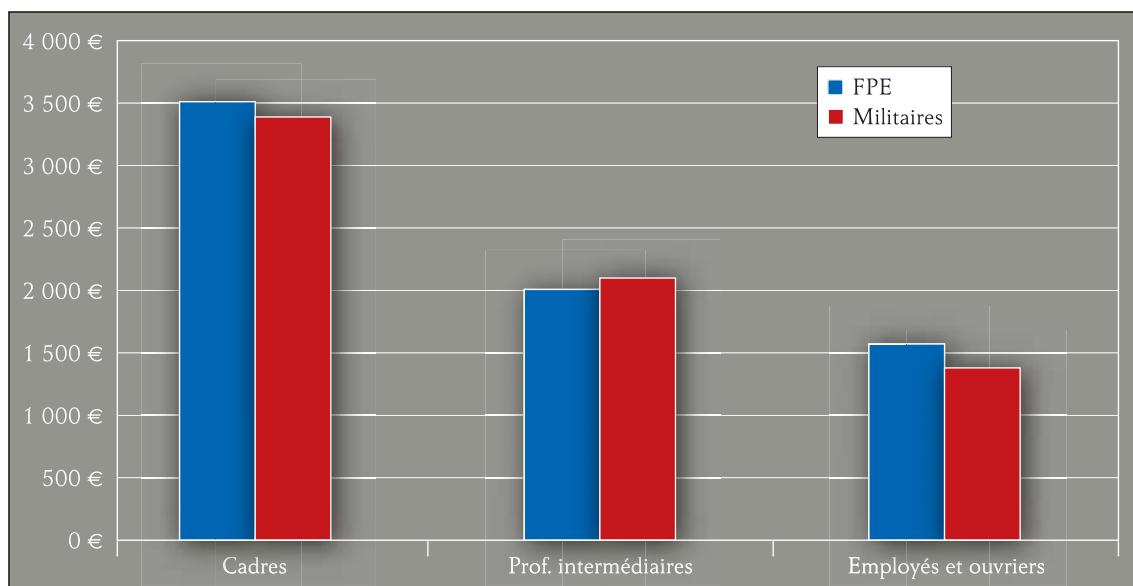
	Titulaires civils de l'État	Militaires
Cadres	3 520 €	3 399 €
Professions intermédiaires	1 996 €	2 072 €
Employés et ouvriers	1 555 €	1 394 €

Sources : fichiers INSEE.

Champ : Agents titulaires de l'État à temps complet, France métropolitaine – Militaires à solde mensuelle, France métropolitaine.

NB : pour les agents titulaires de l'État, la CSP des cadres n'inclut pas les professeurs et professions scientifiques et culturelles qui sont regroupés dans une CSP particulière.

Graphique 7 - Salaires mensuels nets moyens en 2004 par catégorie socioprofessionnelle (Cf. tableau 22)



A catégorie socioprofessionnelle équivalente, le salaire moyen des militaires est donc inférieur à celui des fonctionnaires pour les CSP «cadres» et «employés et ouvriers», supérieur pour la CSP «professions intermédiaires».

Tableau 23 - Écart de salaire net moyen entre les militaires et les fonctionnaires civils de l'État en 2004

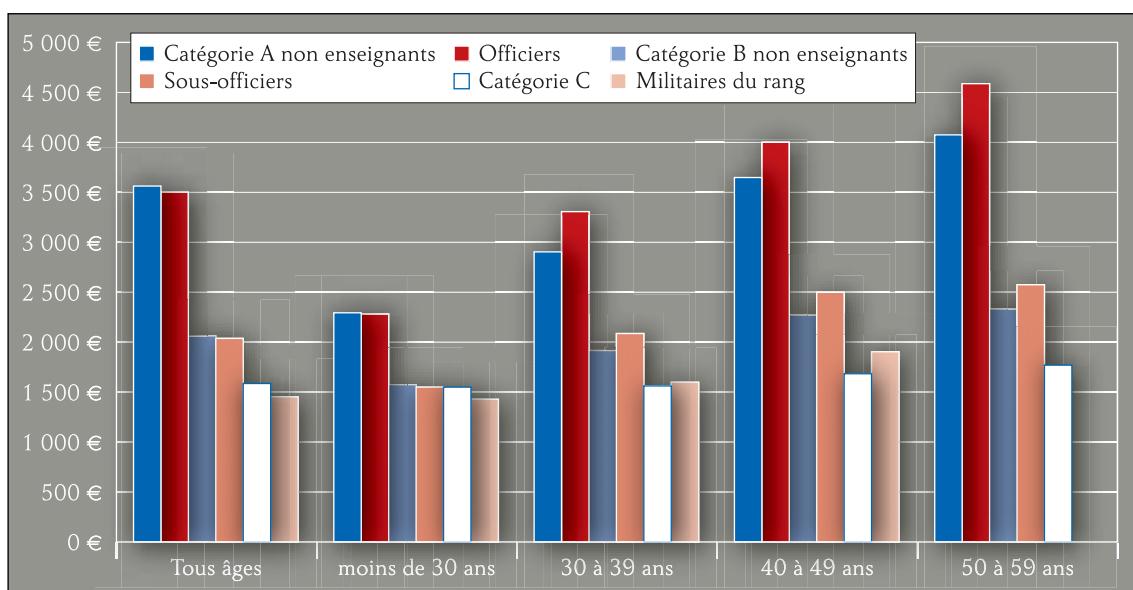
	Cadres	Professions intermédiaires	Employés&ouvriers
Écart militaires % fonctionnaires	-3,4%	3,8%	-10,3%

Sources : fichiers INSEE.

Champ : Agents titulaires de l'État à temps complet, France métropolitaine – Militaires à solde mensuelle, France métropolitaine.

NB : pour les agents titulaires de l'État, la CSP des cadres n'inclut pas les professeurs et professions scientifiques et culturelles que l'INSEE regroupe dans une CSP particulière.

Il est rappelé que les militaires sont en moyenne plus jeunes que les fonctionnaires et les salaires moyens par tranche d'âge complètent utilement les données ci-dessus. On constate que, par catégorie hiérarchique, les salaires moyens des militaires sont globalement inférieurs à ceux des titulaires civils tous âges confondus ainsi que pour les moins de trente ans, et en revanche supérieurs dans les tranches d'âge allant de trente à soixante ans. La forte proportion de militaires dans les tranches d'âge jeunes tend en effet à faire baisser leur salaire moyen tous âges confondus, alors que, dans les tranches d'âge supérieures, seuls restent en service les militaires qui ont progressé en grade et en qualification, ce qui tend à accroître leur salaire moyen plus que ne le ferait la seule ancienneté.

Graphique 8 - Salaires moyens des militaires et des titulaires civils de l'État par catégorie hiérarchique et par tranche d'âge

Source des données : fichier INSEE.

Champ : Militaires à solde mensuelle et titulaires civils non enseignants - 2004 – Métropole + DOM-TOM + Étranger.

⁵¹ Cf. données détaillées en annexe 16.

3.2.3 - L'ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT DE 1990 À 2004⁵¹

Tableau 24 - Évolution du salaire net mensuel moyen des militaires et des titulaires civils de l'État de 1990 à 2004 en euros constants

	1990	1996	2000	2004	Évolution 90-04
Cadres	3 030 € ***	3 357 € 10,8%	3 444 € 2,6%	3 520 € 2,2%	16,2%
Officiers (sauf généraux)	3 212 € ***	3 353 € 4,4%	3 298 € -1,6%	3 399 € 3,1%	5,8%
Professions intermédiaires	1 920 € ***	1 974 € 2,8%	2 002 € 1,4%	1 996 € -0,3%	4,0%
Sous-officiers	1 928 € ***	1 998 € 3,6%	2 022 € 1,2%	2 072 € 2,5%	7,5%
Employés et ouvriers	1 462 € ***	1 531 € 4,7%	1 538 € 0,5%	1 555 € 1,1%	6,4%
Caporaux-chefs	1 382 € ***	1 478 € 6,9%	1 497 € 1,3%	1 527 € 2,0%	10,5%
Caporaux et soldats	1 140 € ***	1 176 € 3,2%	1 260 € 7,1%	1 312 € 4,1%	15,1%

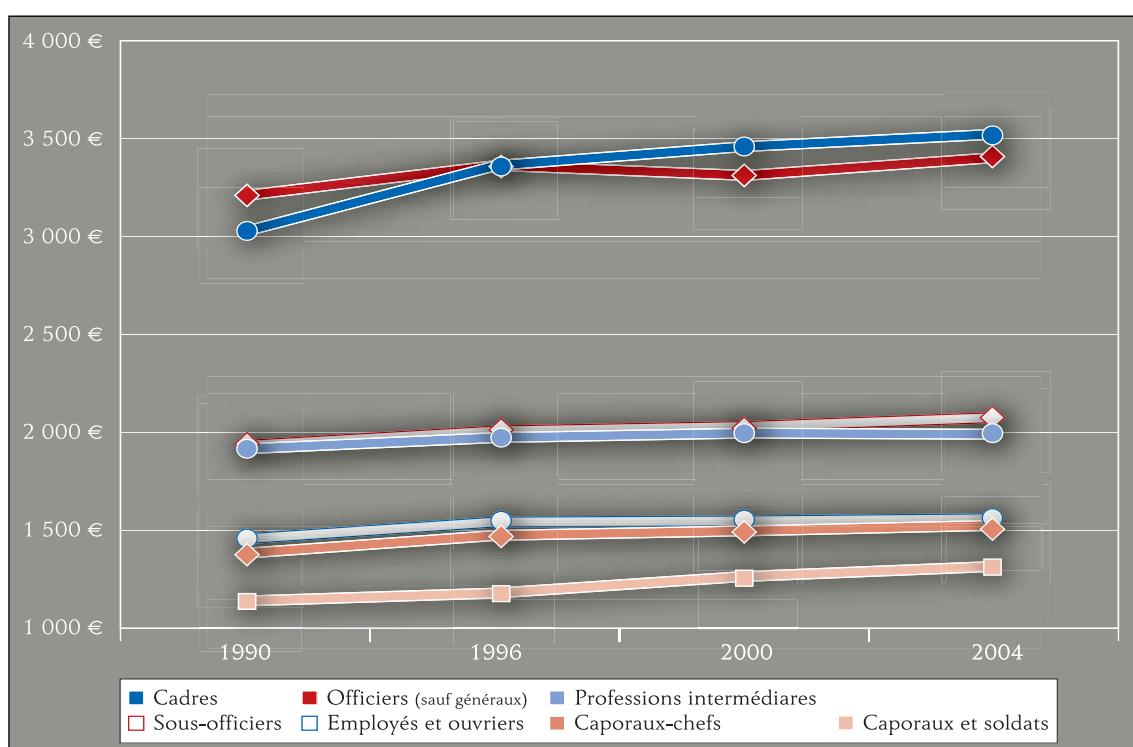
Source : fichiers INSEE pour 1990 et 2004 – pour 1996 et 2000 : «Les salaires des agents de l'État», éditions 1996 (p.217) et 2000 (p.55) - collection INSEE Résultats.

Champ : France métropolitaine – Titulaires civils de l'État (non enseignants pour la CSP cadres) et militaires hors appelés et volontaires – effectifs employés à temps complet dans l'année. Montants en euros 2004.

N.B. : La CSP «officiers (sauf généraux)» correspond à la classification retenue par l'INSEE.

Lecture : Le salaire net mensuel moyen des cadres civils et militaires non enseignants, exprimé en euros 2004, était de 3 030 euros en 1990 et 3 357 euros en 1996. Il a augmenté de 10,8% entre 1990 et 1996 et 2,6% entre 1996 et 2000. Il a augmenté au total de 16,2% entre 1990 et 2004.

Graphique 9 - Évolution du salaire net mensuel moyen en euros constants entre 1990 et 2004 par catégorie socioprofessionnelle (cf. tableau 24)



Commentaires

a) sur l'ensemble de la période 1990-2004, l'augmentation du salaire moyen a été :

- moins forte pour les officiers (+5,8%) que pour la CSP «cadres» (+16,2%) ;
- plus forte pour les sous-officiers (+7,5%) que pour la CSP «professions intermédiaires» (+4%), mais moindre que pour les professions intermédiaires de la police et de l'administration pénitentiaire (+10,9%) ;

Tableau 25 - Évolution du salaire net mensuel moyen des sous-officiers et des P.I. police-pénitentiaire

	1990	1996	2000	2004	Évolution 90-04
Professions intermédiaires de la police et de l'administration pénitentiaire	2 305 € ***	2 319 € 0,6%	2 460 € 6,1%	2 557 € 3,9%	10,9%
Sous-officiers	1 928 € ***	1 998 € 3,6%	2 022 € 1,2%	2 072 € 2,5%	7,5%

Sources : INSEE (cf. le tableau précédent).

- plus forte pour les militaires du rang (caporaux-chefs : +10,5% ; caporaux et soldats : +15,1%) que pour la CSP «employés et ouvriers» (+6,4%).

b) Toutefois, entre 2000 et 2004, l'augmentation du salaire moyen a été généralement plus forte pour les militaires que pour les fonctionnaires de même catégorie socioprofessionnelle, sans doute par l'effet du plan d'amélioration de la condition militaire (PACM) mis en œuvre à partir de 2002. Une analyse par CSP plus détaillée montre cependant que le salaire net moyen des officiers généraux a moins évolué que celui de la CSP «personnel de direction» dans son ensemble (laquelle, rappelons-le, n'inclut pas uniquement des agents hors-échelle)⁵².

Tableau 26 - Évolution du salaire net mensuel moyen – Officiers généraux et personnel de direction

	1990	1996	2000	2004	Évolution 90-04
Personnel de direction	5 608 € ***	5 762 € 2,7%	5 912 € 2,6%	6 497 € 9,9%	15,9%
Officiers généraux	6 211 € ***	6 297 € 1,4%	6 300 € 0,0%	6 678 € 6,0%	7,5%

Sources : Personnel de direction : INSEE (cf. le tableau précédent) – Officiers généraux : fichier INSEE.

Le constat est similaire pour le salaire moyen des officiers supérieurs par comparaison aux titulaires civils classés dans les CSP qui constituent l'encadrement supérieur civil de l'Etat, hors personnel de direction.

⁵² Cf. annexe 14.

Tableau 27 - Évolution du salaire net mensuel moyen – Officiers supérieurs et encadrement supérieur civil de l'État, hors personnel de direction

	1990	1996	2000	2004	Évolution 90-04
Magistrats	3 751 € ***	4 005 € 6,8%	4 163 € 3,9%	4 662 € 12,0%	24,3%
Administrateurs	4 142 € ***	4 389 € 6,0%	4 480 € 2,1%	4 720 € 5,4%	14,0%
Ingénieurs des grands corps	4 080 € ***	4 170 € 2,2%	4 495 € 7,8%	4 625 € 2,9%	13,4%
Officiers supérieurs	4 052 € ***	4 148 € 2,4%	4 221 € 1,8%	4 298 € 1,8%	6,1%

Sources : INSEE (cf. le tableau précédent).

3.3 - APERÇUS COMPARATIFS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ÉTRANGERS, LES SALAIRES DANS LE SECTEUR PRIVÉ ET LES SALAIRES D'EMBAUCHE

3.3.1 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON AVEC LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES DES PRINCIPALES ARMÉES OCCIDENTALES (CF. ANNEXE 17)

Ces éléments comparatifs⁵³ sont issus du rapport «Benchmarking international Armed Forces pay and allowances» réalisé en 2004 par le cabinet MERCER, déjà cité, et de l'analyse par le Haut Comité des montants des soldes et indemnités des militaires britanniques⁵⁴. Le Haut Comité tient à rappeler à cette occasion les difficultés et limites des comparaisons internationales de rémunération.

Sous cette réserve, il note que les données du rapport MERCER tendraient à montrer des militaires français moins bien rémunérés que la majorité de leurs homologues occidentaux en matière de salaire de base⁵⁵, mais mieux rémunérés que les militaires étrangers lors des opérations extérieures⁵⁶. Par ailleurs, l'analyse sommaire des rémunérations britanniques conduit à des résultats globalement cohérents avec ceux du rapport MERCER et, surtout, montre que l'économie générale de la rémunération des militaires est très différente en France et au Royaume-Uni.

Une rémunération des militaires autonome par rapport à celle des fonctionnaires civils

Le montant des rémunérations des militaires est fixé par le gouvernement sur proposition de l'*Armed Forces Pay Review Body* (AFPRB)⁵⁷, sans référence à une grille commune à l'ensemble de la fonction publique. L'AFPRB doit tenir compte dans ses propositions de la nécessité de recruter, fidéliser et motiver du personnel qualifié, mais aussi des objectifs gouvernementaux en matière de finances publiques. Il doit en outre s'assurer que la rémunération des militaires est globalement comparable avec le niveau des salaires civils⁵⁸, y compris dans le secteur privé qui constitue ainsi le principal terme de référence.

⁵³ Cf. annexe 17.

⁵⁴ 35^{ème} rapport de l'Armed Forces Pay Review Body, page 33 et appendices 1 et 2.

⁵⁵ Le cabinet MERCER n'a pris en compte, pour cette comparaison, que la solde indiciaire et l'indemnité pour charges militaires, ou leurs équivalents à l'étranger. Sont donc notamment exclues, pour les militaires français, la majoration de l'indemnité pour charges militaires et les primes de qualification.

⁵⁶ Cf. tableaux en annexe 17.

⁵⁷ Instance composée de neuf personnalités indépendantes. Il existe au total sept «Pay Review Bodies» couvrant, outre les militaires, les très hauts fonctionnaires, la police, l'administration pénitentiaire, l'enseignement et les professions de santé.

⁵⁸ 35^{ème} rapport de l'AFPRB, p.iii, Terms of reference «The Review body shall have regard for the need for the pay of the Armed Forces to be broadly comparable with pay levels in civilian life».

Des salaires de base plus élevés, mais un niveau de salaire moindre en opérations extérieures

Le salaire de base des militaires britanniques serait, à grade égal, plus élevé que le salaire de base français d'un facteur en général compris entre 1,4 et 1,8 environ⁵⁹. En opérations extérieures en revanche, le salaire des militaires français serait supérieur d'environ 30% à celui de leurs homologues britanniques. Il s'agit là d'une comparaison de salaires grade à grade qui appelle au moins deux réserves d'interprétation :

- la proportion relative des différents grades n'est pas la même dans les deux pays : les armées britanniques comptent, en proportion de l'effectif total, deux fois moins de sous-officiers et moitié plus de militaires du rang que les armées françaises⁶⁰ ;
- le niveau de rémunération des militaires est à apprécier dans le contexte propre à chaque État : niveau général des salaires, coût de la vie, niveau de protection sociale, régime de retraite, système fiscal, avantages en nature....On peut noter sur ce point que le salaire moyen dans l'industrie et les services en Grande-Bretagne est supérieur d'un facteur 1,4 à ce qu'il est en France⁶¹.

Des indemnités de montant généralement moindre et conçues différemment

- le montant des indemnités est généralement moindre que pour les militaires français, dans l'absolu (sauf pour l'indemnité de services aériens) comme en proportion de la solde de base ;
- le montant des indemnités ne dépend généralement pas, ou peu, du grade ;
- le montant d'une indemnité est souvent d'autant plus élevé que le militaire a, sur l'ensemble de sa carrière, passé plus de temps dans les conditions ouvrant droit à indemnité. Par exemple, le taux de l'indemnité d'absence de la garnison (*Longer separation allowance*) augmente avec la durée cumulée des absences calculée sur l'ensemble de la carrière, avec un taux maximum quatre fois supérieur au taux minimum. De même, le montant de l'indemnité de service à la mer (*Longer service at sea bonus*) est deux fois plus élevé après dix ans d'embarquement qu'avant cinq ans. Ceci répond à un double objectif : fidéliser les militaires, mais aussi tenir compte du fait que certaines contraintes sont d'autant plus durement ressenties qu'elles sont répétitives.

3.3.2 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON AVEC LES SALAIRES DANS LE SECTEUR PRIVÉ (ANNEXE 18)

Comparaison du salaire net moyen par catégorie socioprofessionnelle en 2004

Tableau 28 - Salaires mensuels nets moyens en 2004 par catégorie socioprofessionnelle

	Secteur privé	Militaires
Cadres	3 637 €	3 399 €
Professions intermédiaires	1 875 €	2 072 €
Employés et ouvriers	1 337 €	1 394 €

Sources : Secteur privé : INSEE, *Les salaires en France*, édition 2006, p.105. Militaires : fichiers INSEE.

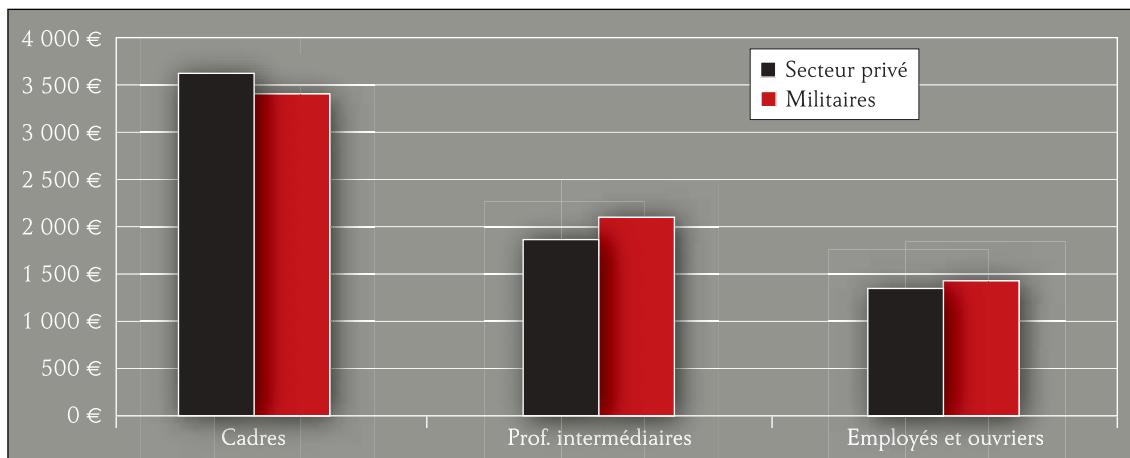
Champ : Salariés à temps complet du secteur privé ou semi-public, France entière – Militaires à solde mensuelle, France métropolitaine.

⁵⁹ Cf. annexe 17.

⁶⁰ La proportion de sous-officiers est de 23% en Grande-Bretagne et 48% en France (périmètre : armée de terre, marine et armée de l'air).

⁶¹ Salaire brut annuel moyen des salariés à temps complet dans l'industrie et les services en 2003. France = 28 842 euros – Royaume-Uni = 40 553 €. A structure des emplois identique à la structure française, le salaire moyen britannique serait inférieur de 1,5% à la valeur ci-dessus, ce qui conduirait à un rapport de 1,38 au lieu de 1,4. Les effets de structure sont donc marginaux. Source : «Les salaires et le coût du travail dans l'Union européenne et les pays candidats» par Vincent Marcus. INSEE «Données sociales – La société française», édition 2006, p.426 et 432.

Graphique 10 - Salaires mensuels nets moyens en 2004 par catégorie socioprofessionnelle – Militaires et salariés
(Cf. tableau 28)



A catégorie socioprofessionnelle équivalente, le salaire net moyen des militaires est donc inférieur à celui des salariés du secteur privé pour la CSP cadres ; il est supérieur pour les CSP professions intermédiaires et employés et ouvriers. L'attention est appelée sur le fait que les militaires sont en moyenne plus jeunes que les salariés.

Tableau 29 - Écart de salaire net mensuel moyen entre les militaires et les salariés en 2004

	Cadres	Prof. interm.	Employés et ouvriers
Militaires par rapport aux salariés	-6,6%	10,5%	4,3%

Sources : Cf. tableau ci-dessus.

Éléments relatifs aux salaires par fonction ou par niveau de diplôme

L'INSEE a publié en 2006 une étude sur les comparaisons salariales entre secteur public et secteur privé⁶² à sexe, niveau de diplôme, région de résidence et tranche d'âge identiques. Elle montre que le secteur public rémunère mieux les salariés peu diplômés et moins bien les salariés plus diplômés. En 2002 et pour les hommes, les écarts de salaire moyen étaient ainsi de 4% en faveur du public pour un niveau inférieur ou égal au BEPC et du même ordre pour les niveaux BEP, CAP et Bac ; au-delà, les écarts étaient en faveur du secteur privé : de 7% pour un diplôme bac+2 et 12% pour un diplôme supérieur.

Le Haut Comité a également exploité les études publiées par différents cabinets de conseil sur les salaires dans le secteur privé. Il appelle l'attention sur les points suivants :

- les salaires du secteur privé sont variables selon le secteur d'activité, la région, la taille de l'entreprise, le profil et les fonctions du salarié. La dispersion des montants salariaux est donc importante ;
- les profils de carrière sont, pour les cadres au moins, plus divers et souvent moins linéaires que pour les militaires. La sécurité de l'emploi des militaires de carrière constitue en outre un avantage non quantifiable ;
- les structures des qualifications sont différentes et les «équivalences» de fonction avec les militaires très incertaines ;

⁶² «Secteur public-secteur privé : quelques éléments de comparaisons salariales», par Julien Pouget, in «Les salaires en France – édition 2005» (INSEE-Références).

- les sources des données sont hétérogènes.

Compte tenu de ces réserves, on se bornera à énoncer les deux constats qui apparaissent avec le plus d'évidence⁶³ :

- les salaires moyens des cadres dirigeants du secteur privé sont plus élevés que ceux du sommet de la hiérarchie militaire ;
- les salaires des militaires du rang sont, compte tenu notamment des différences d'ancienneté, plutôt supérieurs à ceux des employés et ouvriers⁶⁴.

3.3.3 - COMPARAISON DES RÉMUNÉRATIONS DU PREMIER EMPLOI DES MILITAIRES, FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT ET SALARIÉS (cf. ANNEXE 19)

En relation avec le thème de l'attractivité de la condition militaire, il a paru utile de comparer, pour les différentes catégories socioprofessionnelles, les rémunérations du premier emploi⁶⁵ dans le secteur privé, la fonction publique civile de l'État et la fonction militaire. Pour le secteur privé, il est indiqué des fourchettes de rémunération car cette dernière varie selon le secteur d'activité, l'entreprise, les fonctions exercées et la région d'emploi.

La rémunération d'un militaire dans son premier emploi et son attractivité par rapport aux salaires offerts à un fonctionnaire ou à un salarié débutant dépendent étroitement des indemnités opérationnelles afférentes à l'activité exercée, comme l'indique le tableau ci-dessous.

Tableau 30 - Situation relative des rémunérations militaires dans la 1^{re} affectation par rapport aux salaires des débutants dans le secteur privé

	Rémunération sans primes opérationnelles	Rémunération incluant un niveau moyen de primes opérationnelles ⁶⁶	Rémunération incluant un niveau élevé de primes opérationnelles ⁶⁷
Officier de carrière	fourchette basse des écoles d'ingénieurs ou de commerce	dans la moyenne des écoles d'ingénieurs ou de commerce	au niveau des meilleures écoles d'ingénieurs ou de commerce
Sous-officier	fourchette basse d'un BTS ou DUT	fourchette haute d'un BTS ou DUT	supérieure à DUT ou BTS
Militaire du rang	supérieure à CAP-BEP	supérieure à CAP-BEP	supérieure à CAP-BEP

Sources : cf. annexe 19.

Plus généralement, les rémunérations dans un premier emploi militaire apparaissent d'autant plus concurrentielles que le niveau de diplôme détenu est moins élevé.

Au terme de cet ensemble de comparaisons, le Haut Comité appelle à nouveau l'attention sur les précautions, exposées au début de la présente partie (§1), qu'appelle l'interprétation de leurs résultats.

⁶³ Cf. annexe 18.

⁶⁴ Le salaire net mensuel médian était, en 2004, de 1215 euros pour les employés et le salaire du 4^{ème} décile et de 1216 euros pour les ouvriers (INSEE – «Les salaires en France», édition 2006, p.87). Cela signifie que 50% des employés et 40% des ouvriers percevaient en 2004 un salaire inférieur à celui d'un militaire du rang débutant en 2006, affecté à Paris sans primes opérationnelles.

⁶⁵ C'est-à-dire une fois la formation initiale achevée.

⁶⁶ De l'ordre de 20% de la solde de base : militaires embarqués sur bâtiment de surface, officiers et sous-officiers de gendarmerie, militaires percevant l'indemnité de service en campagne environ 5 à 10 journées par mois.

⁶⁷ De l'ordre de 50% de la solde de base : personnel navigant de l'aéronautique, parachutistes affectés dans une unité parachutiste, sous-marins. La rémunération en opérations extérieures n'est pas prise en compte car le séjour en OPEX est temporaire, de 4 mois en général.

CONCLUSION SUR LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES

1. Pour analyser objectivement et utilement les caractéristiques des rémunérations des militaires, le Haut Comité a retenu une méthode comparative, notamment avec la fonction publique civile. Recourir à une telle méthode appelle toutefois les réserves suivantes :

- les structures des qualifications et des âges ne sont pas identiques dans la fonction militaire et dans la fonction publique civile. La proportion de professions intermédiaires est supérieure dans la fonction militaire et l'âge moyen des militaires est inférieur d'une dizaine d'années à celui des fonctionnaires civils non enseignants de l'État ;
- le niveau de rémunération des militaires en 2004, dont rendent compte les statistiques disponibles les plus récentes, ne prend que partiellement en compte les effets des plans catégoriels en cours d'exécution, principalement le plan d'amélioration de la condition militaire (PACM) qui a débuté en 2002 et le plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE) dont la mise en œuvre a commencé en 2005 ;
- toute comparaison sous-tend l'hypothèse implicite «toutes choses égales par ailleurs», qui n'est toujours qu'imparfaitement vérifiée. Les modes de recrutement, les politiques des carrières et les emplois tenus sont différents dans la fonction militaire et dans la fonction publique civile. La comparaison fournit donc une référence utile mais n'implique aucun objectif d'assimilation. Un corps d'officiers n'est, par exemple, homologue dans sa totalité ni à un corps de catégorie A-type ni à un corps d'encadrement supérieur civil mais participe à la fois de l'un et de l'autre selon le stade de la carrière.
- enfin, et surtout, les comparaisons fournissent des éléments d'appréciation mais ne sauraient suffire à fonder, de manière en quelque sorte mécanique, une politique de rémunération même si cette dernière ne peut ignorer ce type de considérations, en particulier pour des raisons d'attractivité. La politique des rémunérations n'est en effet qu'une composante d'une politique d'ensemble des ressources humaines. L'un des objectifs de celle-ci est bien que les armées soient assurées de disposer en permanence du personnel militaire apte à remplir des missions très spécifiques et non assimilables à celles qui sont dévolues aux autres corps de l'État.

2. Le Haut Comité a tout d'abord étudié les aspects indiciaires de la rémunération des militaires, et notamment le classement indiciaire des corps militaires. Il observe que, si leur position relative au sein du classement hiérarchique des agents de l'Etat s'est globalement maintenue depuis les origines, il apparaît toutefois que :

- le classement des militaires a évolué moins favorablement que celui d'autres corps en uniforme de la police nationale et de l'administration pénitentiaire qui ont bénéficié de revalorisations récentes et importantes ;
- le classement des colonels a évolué moins favorablement que celui des fonctionnaires appartenant aux corps d'encadrement supérieur civil de l'Etat.

3. Le Haut Comité observe que l'indice majoré moyen des officiers a, de 1990 à 2004, moins augmenté (+2,6%) que celui des autres catégories civiles et militaires (de +6,9% à +11,6%). Il observe également que, durant cette période, l'augmentation de l'effectif rémunéré hors-échelle a été plus forte dans la fonction publique civile de l'Etat que dans la fonction militaire.

4. Le Haut Comité a ensuite examiné le déroulement des carrières civiles et militaires. Il relève que la progression indiciaire des militaires est, à catégorie socioprofessionnelle équivalente, plutôt plus rapide que celle des fonctionnaires des catégories A-type, B et C. Elle est en revanche plus lente que pour les fonctionnaires des corps en uniforme de la police nationale et de l'administration pénitentiaire ; il en est de même pour la progression des meilleurs officiers

issus des grandes écoles militaires par rapport aux corps civils d'encadrement supérieur (catégorie A+). Le déroulement des carrières militaires paraît en outre plus incertain, notamment pour passer de l'état de contractuel au statut de carrière et pour accéder aux grades les plus élevés.

5. Le Haut Comité observe que le montant moyen des primes des militaires était, en 2004, supérieur ou égal au montant moyen des primes des catégories socioprofessionnelles équivalentes de fonctionnaires civils de l'État. Les écarts positifs en faveur des militaires se sont toutefois réduits au cours des quinze dernières années, notamment pour les officiers généraux par rapport au personnel civil de direction.

6. Le Haut Comité observe que l'évolution des salaires nets moyens, primes incluses, entre 1990 et 2004 :

- a été, dans le cas des sous-officiers et militaires du rang, supérieure à celle qu'ont connue les catégories socioprofessionnelles équivalentes de la fonction publique civile de l'État, à l'exception toutefois des professions intermédiaires de la police et de l'administration pénitentiaire ;
- a été, dans le cas des officiers, inférieure sur la période à celle qu'a connue la catégorie socioprofessionnelle des cadres de l'État, et ce malgré une inversion récente de la tendance à la suite du plan d'amélioration de la condition militaire.

7. D'une façon générale, le système actuel de rémunération des militaires appelle les remarques suivantes :

- la rémunération est davantage liée au grade et à l'unité d'affectation qu'à l'emploi et aux fonctions exercées ;
- les responsabilités effectivement assumées et la manière de servir n'ont, toutes choses égales par ailleurs, qu'une incidence encore trop réduite sur la rémunération ;
- les indemnités tiennent une part importante dans le montant total des salaires, mais sont cependant sujettes à de fortes variations en fonction des unités d'affectation et de la nature de leurs activités.

8. Le Haut Comité a procédé à une étude globale de la rémunération des militaires sans entrer dans les caractéristiques propres à chaque armée.

Il doit cependant signaler qu'il a constaté, notamment au cours de ses visites et en particulier chez les militaires de l'armée de terre, une tendance à comparer leur situation avec celle des gendarmes, jugée dans l'ensemble plus favorable. Parallèlement, il a relevé chez ces derniers des insatisfactions récurrentes résultant de la comparaison de leur condition avec celle des fonctionnaires de police.

9. Les observations qui précèdent conduisent le Haut Comité à faire les recommandations suivantes :

a) de façon générale, veiller :

- à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance ;
- à ce que, lorsqu'une mesure concernant les fonctionnaires de l'État est à transposer aux militaires, les travaux préparatoires à la mesure elle-même et à sa transposition soient menés conjointement afin que les dispositifs nécessaires entrent en vigueur en parallèle, une transposition trop longtemps différée atténuant souvent la portée d'une mesure positive. Il aurait ainsi été souhaitable que la fonction militaire soit associée à l'élaboration et à la mise en oeuvre du protocole d'accord du 25 janvier 2006 relatif à «l'amélioration des carrières et à l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique».

- à ce que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'État prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir.

b) **valoriser plus nettement les responsabilités** effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain qui, à tous grades, constituent le cœur du métier militaire. A cette fin, il pourrait être recherché comment utiliser plus sélectivement la NBI et comment recourir, dans certains cas, à la formule des emplois fonctionnels ;

c) examiner, s'agissant du **volet indiciaire de la rémunération**, comment :

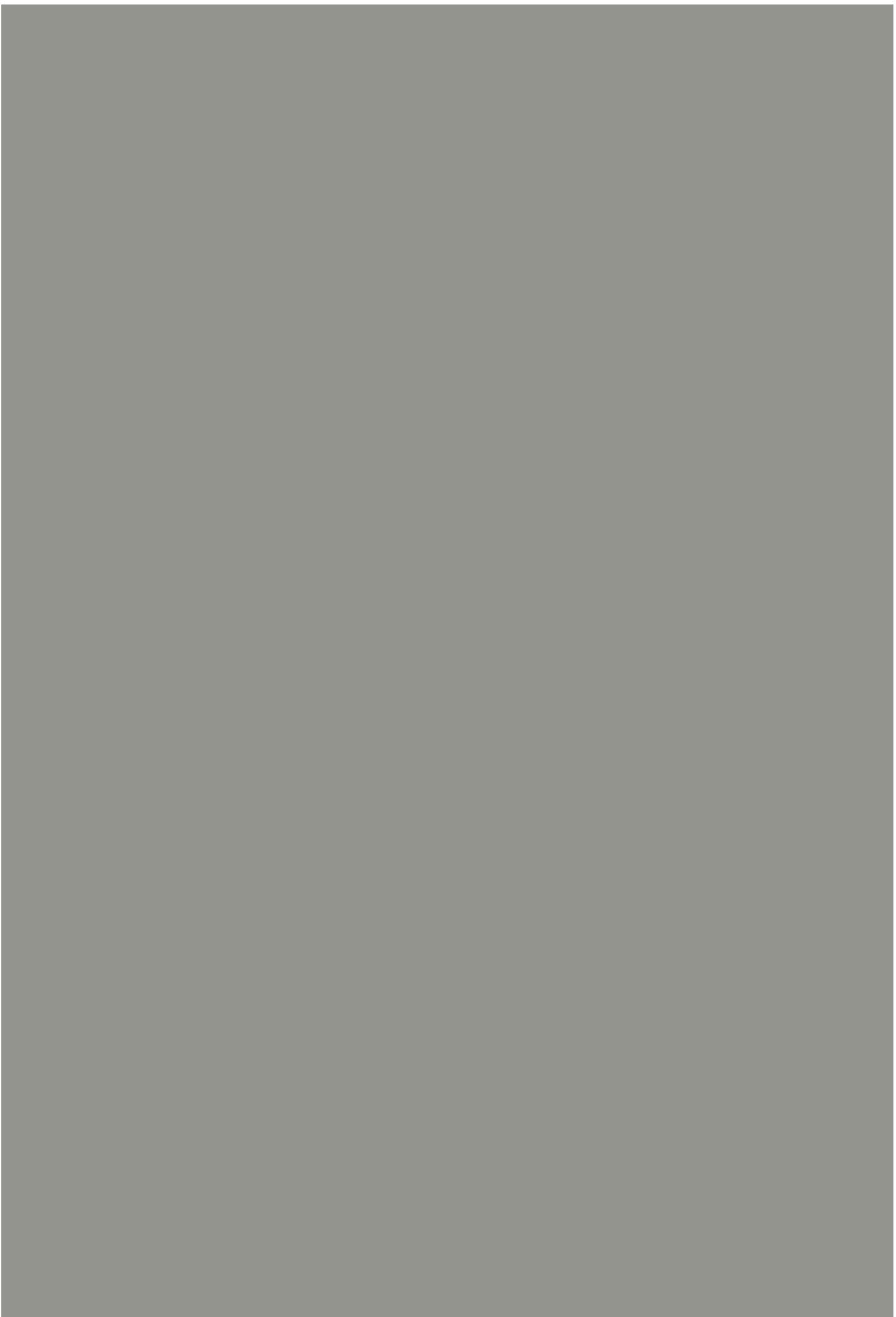
- réorganiser le déroulement du début de carrière des militaires du rang afin d'assurer une progression raisonnable et différenciée de leur traitement de base au cours des premières années de service, sans que celui-ci demeure figé, comme il l'est actuellement, au niveau du traitement minimum de la fonction publique et mettre ainsi fin à un recrutement à un indice de base inférieur à l'indice minimum de la fonction publique ;
- aménager le déroulement du début de carrière des sous-officiers afin de différencier réellement la rémunération des jeunes sergents de celle des jeunes militaires du rang ;
- remettre en cohérence l'évolution de la rémunération avec l'évolution des responsabilités lorsque des sous-officiers supérieurs sont promus officiers tardivement ;
- élargir l'amplitude indiciaire des grades d'officier de façon à pouvoir pratiquer un avancement plus sélectif qui différencie plus nettement les carrières et qui assure ainsi une carrière plus rapide aux officiers les plus performants, tout en ménageant un espace de progression indiciaire pour les officiers non promus aux grades supérieurs ;
- élargir les perspectives de carrière dans le grade de colonel, en recourant, par exemple, à la formule des emplois fonctionnels. La politique concernant le rattrapage des rémunérations hors-échelle devrait être maintenue au-delà de 2007 en ouvrant l'accès à la hors-échelle A en échelon normal et en poursuivant l'augmentation du nombre des hors-échelle B ;

d) rechercher, s'agissant du **volet indemnitaire de la rémunération**, 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. L'on pourrait, par exemple, s'inspirer de la pratique des armées britanniques qui modulent dans des proportions importantes le taux de certaines indemnités en fonction de la durée cumulée, sur la carrière, passée dans les situations ouvrant droit auxdites indemnités ;
- transposer à l'encadrement des armées les mesures prises au cours des dernières années en faveur de l'encadrement civil supérieur de l'État et liant une partie de la rémunération à la réalisation des objectifs fixés, conformément aux dispositions du décret 2006-1019 du 11 août 2006.

9. Au plan technique, enfin, le Haut Comité estime nécessaire au bon déroulement de ses futurs travaux :

- que les fichiers de paie des militaires transmis à l'INSEE permettent de calculer l'évolution de la rémunération moyenne des personnes en place deux années de suite ;
- que les fichiers de paie transmis à l'observatoire social de la défense comportent l'ensemble des informations permettant à ce dernier de réaliser toute étude détaillée utile notamment au Haut Comité.





HAUT COMITE D'EVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

1^{ER} RAPPORT | ANNEXES

1^{ER} FEVRIER 2007

HAUT COMITE D'EVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

1^{ER} RAPPORT | ANNEXES

1^{ER} FEVRIER 2007

SOMMAIRE

LISTE DES ANNEXES

1	Décret n°2005-1415 du 17 novembre 2005 relatif au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire	page 007
2	Composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire	page 011
3	Personnalités auditionnées	page 013
4	Unités militaires visitées	page 017
5	Effectifs militaires	page 019
6	Principales caractéristiques démographiques et sociologiques des militaires	page 023
7	Décès imputables au service dans les armées et dans la fonction publique civile de l'Etat	page 033
8	Mobilité géographique des agents de l'Etat	page 037
9	Recrutements et départs des militaires	page 045
10	Classement indiciaire des militaires et évolution depuis 1948	page 059
11	Indices détenus par les militaires et les fonctionnaires civils de l'Etat – Etude statistique	page 083
12	Comparaisons de carrières de fonctionnaires civils et de militaires	page 093
13	Définitions des cas-types utilisés pour certains calculs de rémunérations militaires	page 119
14	Nomenclature des catégories socioprofessionnelles dans la fonction publique de l'Etat	page 121
15	Primes moyennes brutes des militaires et des fonctionnaires civils de l'Etat et évolution de 1990 à 2004	page 129
16	Salaire net moyen (primes incluses) des militaires et des fonctionnaires civils de l'Etat et évolution de 1990 à 2004	page 139
17	Eléments de comparaison avec d'autres armées occidentales	page 151
18	Eléments de comparaison avec les salaires dans le secteur privé	page 161
19	Eléments de comparaison sur les salaires du premier emploi	page 169
	Glossaire	page 173

ANNEXE 1

**DECRET DU 17 NOVEMBRE 2005
RELATIF AU HAUT COMITE D'EVALUATION
DE LA CONDITION MILITAIRE**

18 novembre 2005

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 5 sur 117

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Décret n° 2005-1415 du 17 novembre 2005
relatif au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire

NOR : DEPP0501373D

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et de la ministre de la défense,

Vu la Constitution, notamment ses articles 15, 21 et 34 ;

Vu la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, notamment son article 1^{er},

Décrète :

Art. 1^{er}. – Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission d'éclairer le Président de la République et le parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire. Il prend en compte tous les aspects favorables ou défavorables, juridiques, économiques, sociaux, culturels et opérationnels susceptibles d'avoir une influence, notamment sur le recrutement, la fidélisation, les conditions de vie des militaires et de leurs familles et les conditions de réinsertion dans la société civile.

Art. 2. – Dans son rapport annuel, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire formule des avis et peut émettre des recommandations.

Art. 3. – Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire est composé de sept membres nommés par décret du Président de la République :

- un membre du Conseil d'Etat, président, ou son suppléant également membre du Conseil d'Etat ;
- le directeur général de l'Institut national de la statistique et des études économiques ou son représentant ;
- quatre personnalités civiles qualifiées, sur proposition du Premier ministre ;
- un officier général en deuxième section, ou son suppléant également officier général en deuxième section, sur proposition du ministre de la défense.

Art. 4. – Le mandat des membres est d'une durée de quatre ans, renouvelable.

En cas de décès ou de démission d'un membre du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, ou lorsque l'un d'eux cesse de remplir les conditions pour exercer les fonctions au titre desquelles il a été nommé, il est pourvu à son remplacement dans les mêmes conditions pour la durée du mandat restant à courir.

Art. 5. – A la demande du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat lui communiquent les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui lui apparaissent nécessaires à l'exercice de ses missions.

Art. 6. – Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire dispose d'un secrétariat général permanent dirigé par un secrétaire général, membre du contrôle général des armées, nommé par le ministre de la défense. Le secrétaire général assiste aux séances sans participer aux débats.

Le ministre de la défense peut déléguer sa signature au secrétaire général pour les besoins de fonctionnement du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

Art. 7. – Les crédits nécessaires au fonctionnement du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont inscrits au budget du ministère de la défense.

Les fonctions de président et de membre du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont gratuites. Les frais de déplacement sont remboursés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils ou militaires sur le territoire métropolitain.

Art. 8. – Le Premier ministre, la ministre de la défense, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique et le ministre délégué au budget et à la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 17 novembre 2005.

18 novembre 2006

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 5 sur 117

JACQUES CHIRAC

Par le Président de la République :
Le Premier ministre,
DOMINIQUE DE VILLEPIN

La ministre de la défense,
MICHELE ALLIOT-MARIE

Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,
THIERRY BRETON

Le ministre de la fonction publique,
CHRISTIAN JACOB

Le ministre délégué au budget
et à la réforme de l'Etat,
porte-parole du Gouvernement,
JEAN-FRANÇOIS COPÉ

ANNEXE 2

COMPOSITION DU HAUT COMITE

ANNEXE 2

COMPOSITION DU HAUT COMITE

PRESIDENT

Monsieur Michel Franc
Président de section honoraire au Conseil d'Etat

MEMBRES

Amiral (2^{ème} section) Alain Béreau
Membre du Conseil d'analyse de la société

Monsieur Jean-Michel Charpin
Directeur général de l'INSEE, membre de droit

Monsieur Jean-Louis Chaussende
Président du comité stratégique de KPMG

Madame Elisabeth Hubert
Ancien ministre - Gérant de société

Monsieur Marcel Pochard
Conseiller d'Etat

Madame Rose-Marie Van Lerberghe
*Directeur général de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris jusqu'au 19 octobre 2006
puis présidente du Directoire de KORIAN*

MEMBRES SUPPLEANTS

Monsieur Michel Pinault
Conseiller d'Etat

Général d'armée (2^{ème} section) Louis Zeller
Conseiller maître en service extraordinaire à la Cour des comptes

ANNEXE 3

PERSONNALITES AUDITIONNEES

ANNEXE 3

PERSONNALITES AUDITIONNEES

- Général d'armée Henri Bentegaeat
Chef d'état-major des armées

Contrôleur général des armées Christian Piotre
Secrétaire général pour l'administration

Général d'armée Bernard Thorette
Chef d'état-major de l'armée de terre

Amiral Alain Oudot de Dainville
Chef d'état-major de la marine

Général d'armée Richard Wolsztyński
Chef d'état-major de l'armée de l'air

Général d'armée Guy Parayre
Directeur général de la gendarmerie nationale

Contrôleur général des armées Jacques Roudière
Directeur des ressources humaines du ministère de la défense

Médecin général des armées Bernard Lafont
Directeur central du service de santé des armées

Contrôleur général des armées Jacques Feytis
Secrétaire général du conseil supérieur de la fonction militaire

- Capitaine Jérôme Zinc
Officier adjoint en compagnie au 2^{ème} régiment étranger d'infanterie (Nîmes)

- Madame Hélène Allard
Présidente de l'Association de réflexion, d'information et d'accueil des familles de militaires en activité (ARIA)

et

Madame Chantal Clarac
Présidente de l'Association nationale des femmes de militaires (ANFEM)

En compagnie de neuf épouses de militaires des différentes armées et catégories de personnel :

Madame Caroline Swewczyk

Madame Axelle de Peyrecave

Madame Caroline Chereau

Madame Stéphanie Mallié

Madame Béatrice de Bonneaventure

Madame Tumed Puyhabilier

Madame Marie-Ange de Lapacherie

Madame Elisabeth Desbordes de Cepoy

Madame Marie Chereau

ELEVES OFFICIERS

ECOLES MILITAIRES DE COETQUIDAN

- Ecole spéciale militaire de Saint-Cyr : **Sous-lieutenant Séverine Champenois**
- Ecole militaire interarmes : **Elève officier d'active Léonard Lebret**

ECOLE DE L'AIR (SALON DE PROVENCE)

Lieutenant Alexandre Galantin

ECOLE NAVALE (BREST)

Enseigne de vaisseau de 2^{ème} classe Hervé Nielly

Enseigne de vaisseau de 2^{ème} classe Caroline Aumaitre

ECOLE DES OFFICIERS DE LA GENDARMERIE NATIONALE (MELUN)

Sous-lieutenant Claire Forgues

Sous-lieutenant Bertrand Alexandre

Lieutenant Alexandre Bernardeau

ECOLE DU SERVICE DE SANTE DES ARMEES

- Ecole du service de santé des armées de Bordeaux : **Aspirant médecin Eléonore Correa**
- Ecole du service de santé des armées de Lyon Bron : **Aspirant médecin Jérôme Wannin**

ELEVES SOUS-OFFICIERS

ECOLE NATIONALE DES SOUS-OFFICIERS D'ACTIVE (SAINT-MAIXENT L'ECOLE)

Engagé volontaire sous-officier Inès Dos Santos

Engagé volontaire sous-officier Alban Mercherz

ECOLE DE FORMATION DES SOUS-OFFICIERS DE L'ARMEE DE L'AIR (ROCHEFORT)

Elève Emilie Portier

Elève Alexandre Chauvin

ECOLE DE MAISTRANCE (BREST)

Elève maistrancier Marion Barnabo

Elève maistrancier Julien Chassagnol

ECOLE DES SOUS-OFFICIERS DE GENDARMERIE (LIBOURNE)

Elève gendarme Sabrina Mouzanuik

Elève gendarme Alban Nogues

ECOLE DU PERSONNEL PARAMEDICAL DES ARMEES (TOULON)

Sergent Cheikhe Boukhouala

ANNEXE 4

UNITES MILITAIRES VISITEES

ANNEXE 4

UNITES MILITAIRES VISITEES**BASE AERIENNE 112**

(REIMS) – LE 15 MAI 2006

REGIMENT DE MARCHE DU TCHAD

(NOYON) – LE 29 MAI 2006

GROUPEMENT BLINDE DE LA GENDARMERIE MOBILE

(VERSAILLES-SATORY) – LE 13 JUIN 2006

PORTE-AVIONS CHARLES DE GAULLE

(TOULON) – LE 5 JUILLET 2006

ANNEXE 5

EFFECTIFS MILITAIRES

ANNEXE 5

EFFECTIFS MILITAIRES**1 - LES EFFECTIFS MILITAIRES EN 2005***Tableau 1 - Effectifs militaires en 2005*

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total
Terre	15 661	48 741	67 594	1 631	133 627
Marine	4 884	28 190	8 309	1 369	42 752
Air	6 876	34 905	16 336	1 001	59 118
Gendarmerie	4 515	78 369		14 839	97 723
Autres	6 195	7 001	1 084	403	14 683
TOTAL	38 131	197 206	93 323	19 243	347 903
<i>Dont sous contrat</i>	6 357 (17%)	65 780 (33%)	93 323 (100%)	19 243 (100%)	184 703 (53%)

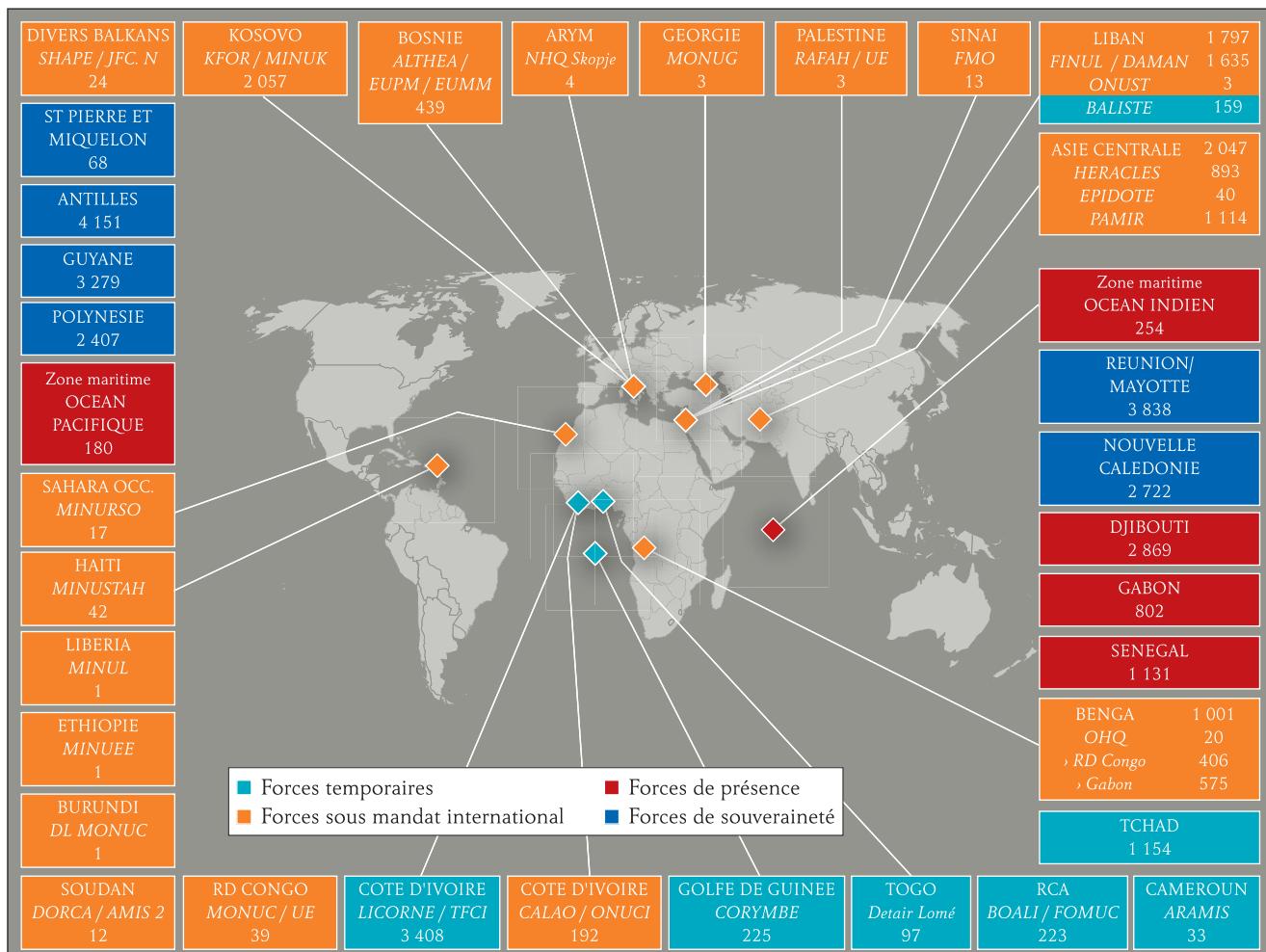
Sources : Ministère de la défense – Bilan social 2005, p.15 et 16.

Champ : effectif moyen réalisé au cours de l'année 2005, y compris les aspirants et élèves-officiers d'active et les élèves de l'école Polytechnique.

2 - LES EFFECTIFS MILITAIRES DEPLOYES HORS DU TERRITOIRE METROPOLITAIN*Tableau 2 - Effectifs militaires déployés hors du territoire métropolitain (octobre 2006)*

Forces de souveraineté Outre-Mer	Forces de présence à l'étranger	Opérations extérieures	Total hors Métropole
16 465	5 236	12 831	34 532 (10% de l'effectif militaire)

Sources : Ministère de la défense – Situation au 30/10/2006.



3 - REPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES EN METROPOLE

Environ 325 500 militaires sont affectés en métropole ; leur répartition est la suivante¹ :

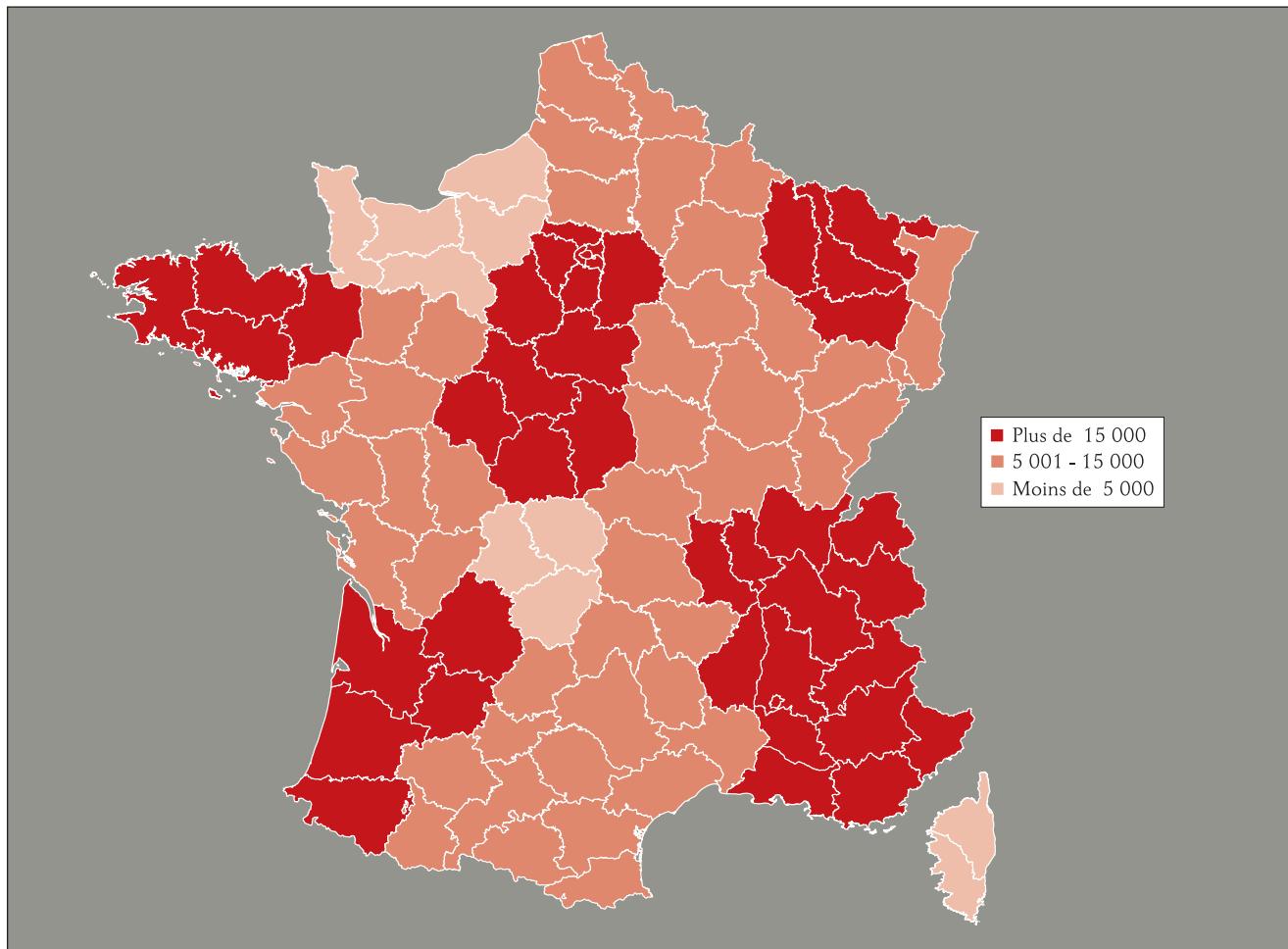
Tableau 3 - Répartition par région administrative des militaires affectés en métropole

Région d'affectation	Effectifs
Alsace	3%
Aquitaine	6%
Auvergne	2%
Basse-Normandie	2%
Bourgogne	2%
Bretagne	8%
Centre	6%
Champagne	4%
Corse	1%
Franche-Comté	3%
Haute-Normandie	1%

Région d'affectation	Effectifs
Ile de France	13%
Languedoc-Roussillon	4%
Limousin	1%
Lorraine	7%
Midi-Pyrénées	4%
Nord-Pas de Calais	2%
Pays de la Loire	3%
Picardie	3%
Poitou-Charentes	4%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14%
Rhône-Alpes	6%

Sources : Observatoire social de la défense. / Champ : militaires en position d'activité présents au 31 août 2006.

¹ Dans le même temps, certains d'entre eux peuvent être déployés hors du territoire métropolitain, dans le cadre de missions de courte durée ou d'opérations extérieures.



Appendice : Répartition par grade des effectifs aux 31 décembre 1990 et 2004 (terre, marine, air, gendarmerie)

	1990	2004	Evolution	% de la catégorie en 1990	% de la catégorie en 2004
Généraux de division	136	148	12	0,4%	0,5%
Généraux de brigade	277	282	5	0,8%	0,9%
Colonels	2 254	2 136	-118	6,8%	6,6%
Lieutenants-colonels et commandants	10 218	10 361	143	30,6%	31,9%
Officiers subalternes	20 462	19 585	-877	61,4%	60,2%
Total officiers	33 347	32 512	-835	100,0%	100,0%
Majors	5 443	6 149	706	2,7%	3,2%
Adjudants-chefs	27 343	25 185	-2 158	13,4%	13,1%
Adjudants	32 304	33 361	1 057	15,9%	17,4%
Sergents-chefs	43 790	35 523	-8 267	21,5%	18,5%
Sergents	94 801	91 923	-2 878	46,5%	47,8%
Total sous-officiers	203 681	192 141	-11 540	100,0%	100,0%
Caporaux-chefs	23 272	36 190	12 918	51,9%	37,3%
Caporaux et soldats	21 560	60 960	39 400	48,1%	62,7%
Total militaires du rang	44 832	97 150	52 318	100,0%	100,0%
Total militaires TAMG	281 860	321 803	39 943		

Sources : fichiers INSEE.

Champ : militaires hors appelés et volontaires – Terre, marine, air, gendarmerie – Effectifs au 31 décembre.

ANNEXE 6

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES ET SOCIOLOGIQUES DES MILITAIRES

ANNEXE 6

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES ET SOCIOLOGIQUES DES MILITAIRES

1 - PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES

Taux de féminisation

Les femmes militaires, au nombre de 48 000, constituent près de 14% de l'effectif et 20% des recrutements de l'année 2005.

Tableau 1 - Proportion de femmes militaires dans les effectifs et le recrutement en 2005

Année 2005	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Ensemble
% de femmes dans l'effectif	9,0%	12,2%	14,8%	34,2%	13,9%
% de femmes dans le recrutement	31,9%	22,8%	10,0%	27,7%	18,9%

Sources : Ministère de la défense – Bilan social 2005, p. 13 et 26.

Age moyen

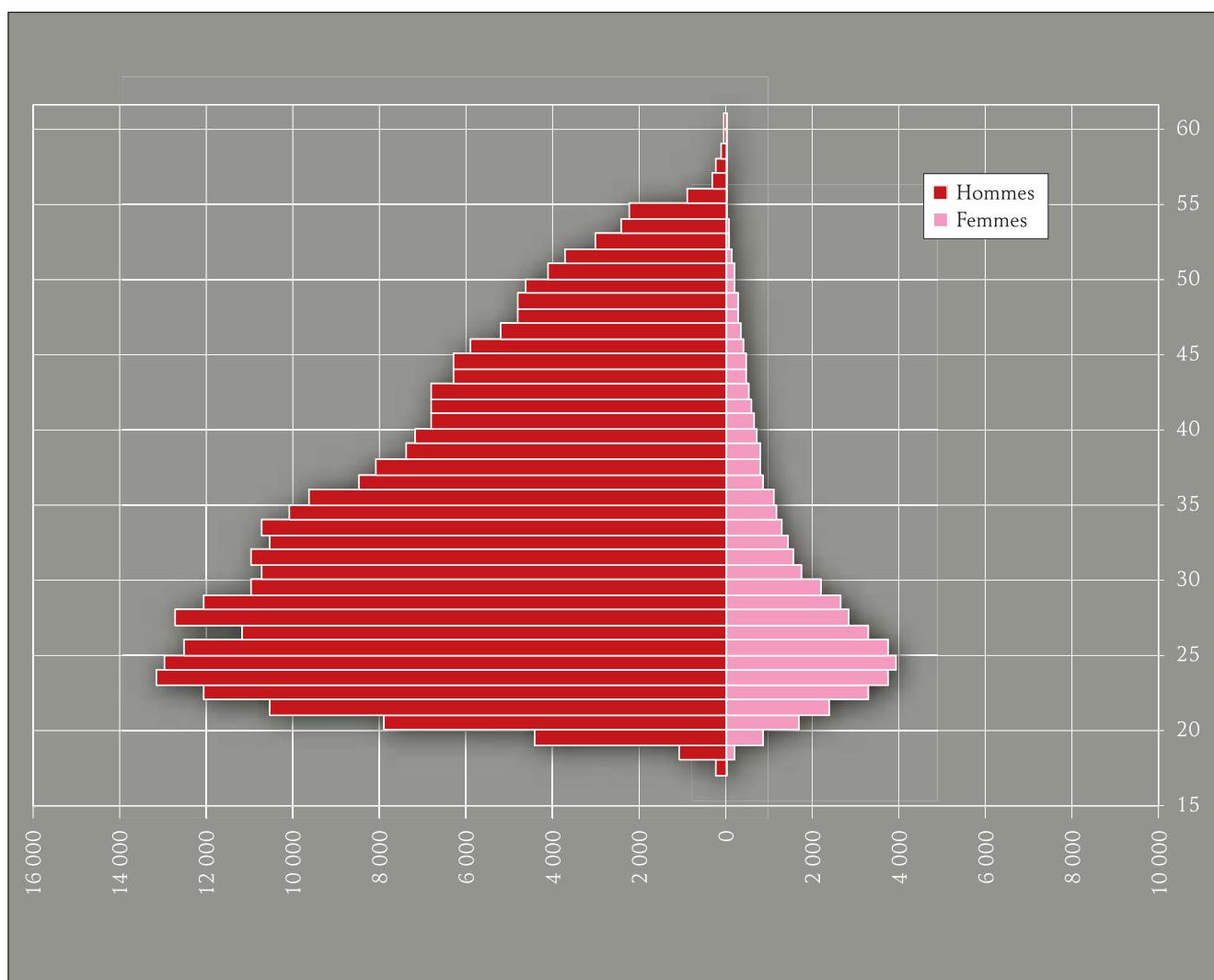
Les militaires, et en particulier les militaires du rang, sont en moyenne plus jeunes que les autres agents de l'Etat.

Tableau 2 - Age moyen des militaires et des titulaires civils non enseignants au 31/12/04

	Cat. A/officiers	Cat. B/ sous-officiers	Cat. C/militaires du rang	Ensemble
Militaires	38,9	35,5	25,3	32,9
Titulaires civils non enseignants	46,1	45	43,3	44,2

Sources : Observatoire social de la défense – Fichier DGAFF.

Champ : militaires à solde mensuelle (donc hors volontaires) – Agents titulaires civils de l'Etat non enseignants.

Graphique 1 - Pyramide des âges des militaires en 2005

Sources : Ministère de la défense – Bilan social 2005, p.20

Champ : ensemble des militaires.

2 - PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES SOCIOLOGIQUES

2.1 - ORIGINE FAMILIALE

Les militaires sont souvent issus de familles relativement nombreuses.

Tableau 3 - Taille de la fratrie du militaire

Un enfant	Deux enfants	Trois enfants	Quatre enfants	Cinq enfants et plus
13,1%	32,2%	28,4%	13,0%	13,3%

Sources : Observatoire social de la défense – Enquête Famille 2001 – p.187.

Un militaire sur cinq a un père qui est ou a été militaire, cette proportion atteignant un sur trois parmi les officiers. Près de sept militaires sur dix sont les seuls membres de leur famille (parents, frères et sœurs) à être militaire.

Tableau 4 - Proportion de militaires nés d'un père militaire selon la catégorie hiérarchique du militaire lors du recrutement

Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
33,3%	21,5%	15,7%	20,1%

Sources : Observatoire social de la défense – Enquête Famille 2001 – p.189.

Lecture : parmi les officiers, 33,3% sont nés d'un père militaire.

Tableau 5 - Catégorie socioprofessionnelle du père au moment du recrutement du militaire

Catégorie du militaire au recrutement	Agriculteurs	Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	Cadres supérieurs, professions libérales	Cadres moyens	Employés	Ouvriers, manœuvres, chauffeurs
Officiers	3,3%	13,2%	46,4%	26,8%	2,8%	7,5%
Sous-officiers	7,3%	13,5%	9,8%	28,4%	10,2%	30,6%
Militaires du rang	4,2%	12,8%	6,8%	24,5%	11,8%	39,9%
Ensemble	5,7%	13,2%	11,1%	26,6%	10,4%	33%

Sources : Observatoire social de la défense – Enquête Famille 2001 – p.189.

Lecture : parmi les officiers, 3,3% ont un père agriculteur.

2.2 - SITUATION FAMILIALE DES MILITAIRES

2.2.1 - LA VIE EN COUPLE

Les trois quarts des militaires vivent en couple. Un peu plus de la moitié des militaires vivent en couple marié.

Tableau 6 - Situation conjugale des militaires

Pas en couple	En couple marié	PACS ou concubinage déclaré	En union libre
27,5%	55,1%	7,5%	9,9%

Sources : Observatoire social de la défense – Enquête «les militaires et leurs familles» 2001 (tableau 2.5.3 - p.53).

Champ : ensemble des militaires.

Lecture : 27,5% des militaires ne vivaient pas en couple en 2001.

Dans le cas des militaires vivant en couple, le conjoint est aussi militaire dans un cas sur dix. Cette proportion est plus élevée chez les femmes militaires, dont près de deux sur trois vivent en couple avec un militaire.

Tableau 7 - Proportion de militaires vivant en couple avec un militaire

% d'hommes militaires dont le conjoint est militaire	% de femmes militaires dont le conjoint est militaire	% de militaires dont le conjoint est militaire
6,1%	61,4%	10,6%

Sources : Observatoire social de la défense – Enquête «les militaires et leurs familles» 2001, p.60.

Champ : militaires vivant en couple.

Lecture : 6,1% des hommes militaires vivant en couple ont un conjoint militaire.

2.2.2 - LES ENFANTS

Plus de la moitié des militaires (55,4%) ont au moins un enfant, et près de trois militaires sur dix (28,7%) ont au moins un enfant de moins de trois ans.

2,8% des hommes militaires et 6,6% des femmes militaires vivent seuls avec leurs enfants.

Tableau 8 - Situation conjugale et existence d'enfants

	En couple marié avec enfant	En couple marié sans enfant	En couple non marié avec enfant	En couple non marié sans enfant	Seul avec enfant	Seul sans enfant
Hommes	49,3%	7,5%	4,8%	11,9%	2,8%	23,7%
Femmes	29%	8,8%	5,3%	19,4%	6,6%	30,9%
Ensemble	47,5%	7,6%	4,8%	12,6%	3,1%	24,4%

Source : Observatoire social de la défense – Enquête «les militaires et leurs familles» 2001, p.103.

Champ : ensemble des militaires.

Lecture : parmi les hommes militaires, 49,3% vivent en couple marié avec au moins un enfant.

2.3 - LA RUPTURE DE LA VIE EN COUPLE

La fréquence des divorces parmi les militaires a été souvent évoquée lors des visites d'unités, ce qui a conduit le Haut Comité à étudier plus particulièrement ce sujet.

2.3.1 - PROPORTION DE DIVORCES SELON L'ETAT-CIVIL

Les divorcés qui se sont remariés ne sont pas comptabilisés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 9 - Proportion de divorcés parmi les militaires et dans la population française, par tranche d'âge

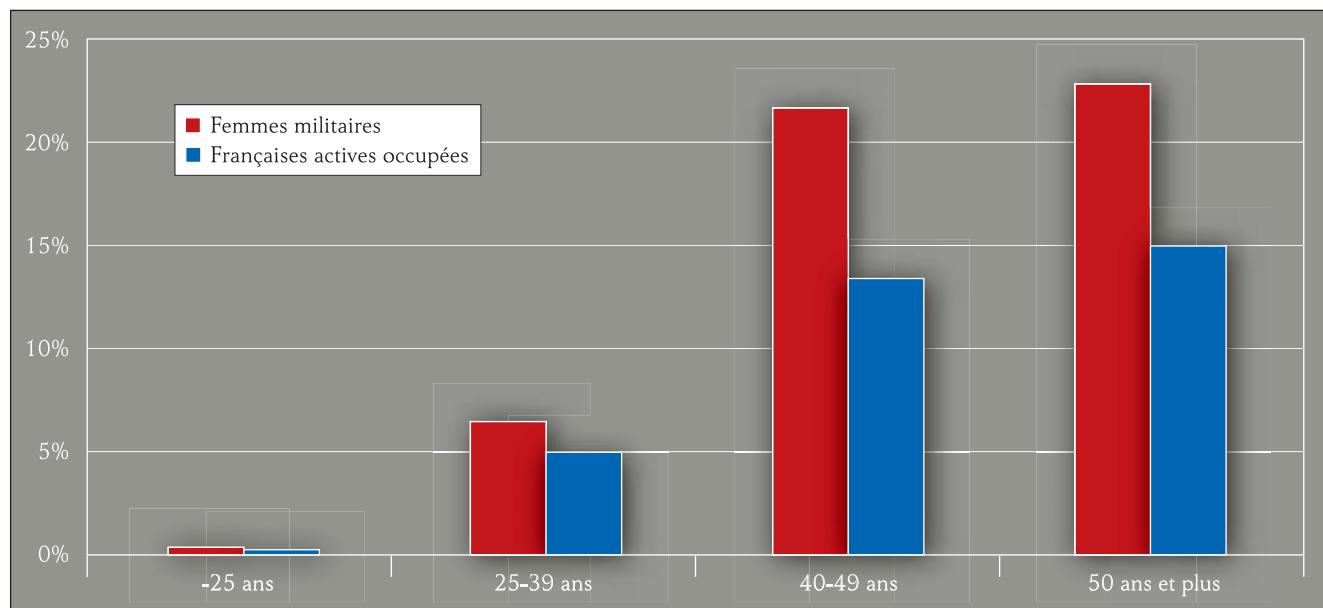
Age	Hommes militaires	Hommes français actifs occupés	Femmes militaires	Françaises actives occupées
-25 ans	0,1%	0	0,3%	0,2%
25-39 ans	3%	2,9%	6,6%	4,8%
40-49 ans	8,2%	9,9%	21,6%	13,5%
50 ans et +	3,8%	9,6%	22,7%	15,1%
Ensemble	3,6%	6%	7,1%	8,9%

Sources : Observatoire social de la défense – enquête «les militaires et leurs familles» 2001 (tableau 2.6.1 – p. 55) et INSEE/Enquête emploi 2000.

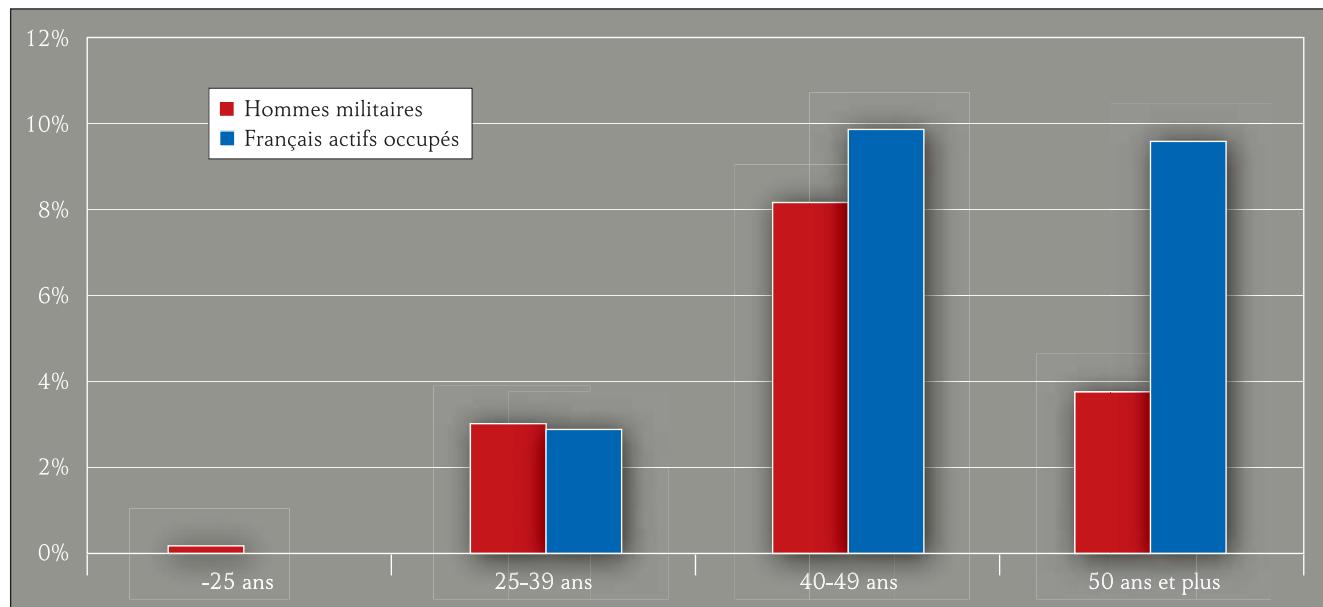
Champ : ensemble des militaires en activité – population française masculine de 18-60 ans et féminine de 15-55 ans – divorcés selon l'état civil au moment de l'enquête (ne sont donc pas comptés ceux qui sont remariés).

Lecture : dans la tranche d'âge des 40-49 ans, 8,2% des hommes militaires sont divorcés selon l'état civil ; cette proportion est de 9,9% parmi les hommes français actifs occupés.

Graphique 2 - Proportion de divorcées parmi les femmes militaires et les femmes françaises actives occupées (cf. tableau 9)



Graphique 3 - Proportion de divorcés parmi les hommes militaires et les hommes français actifs occupés (cf. tableau 9)



2.3.2 - PROPORTION DE MILITAIRES AYANT CONNU UN DIVORCE

Le tableau ci-dessous donne, par tranche d'âge, la proportion de militaires qui ont été mariés au moins une fois et qui ont connu au moins un divorce. Les divorcés remariés sont donc pris en compte ici, alors qu'ils n'apparaissaient pas dans les données du tableau précédent.

Tableau 10 - Proportion d'hommes et de femmes militaires ayant connu un divorce, par tranche d'âge

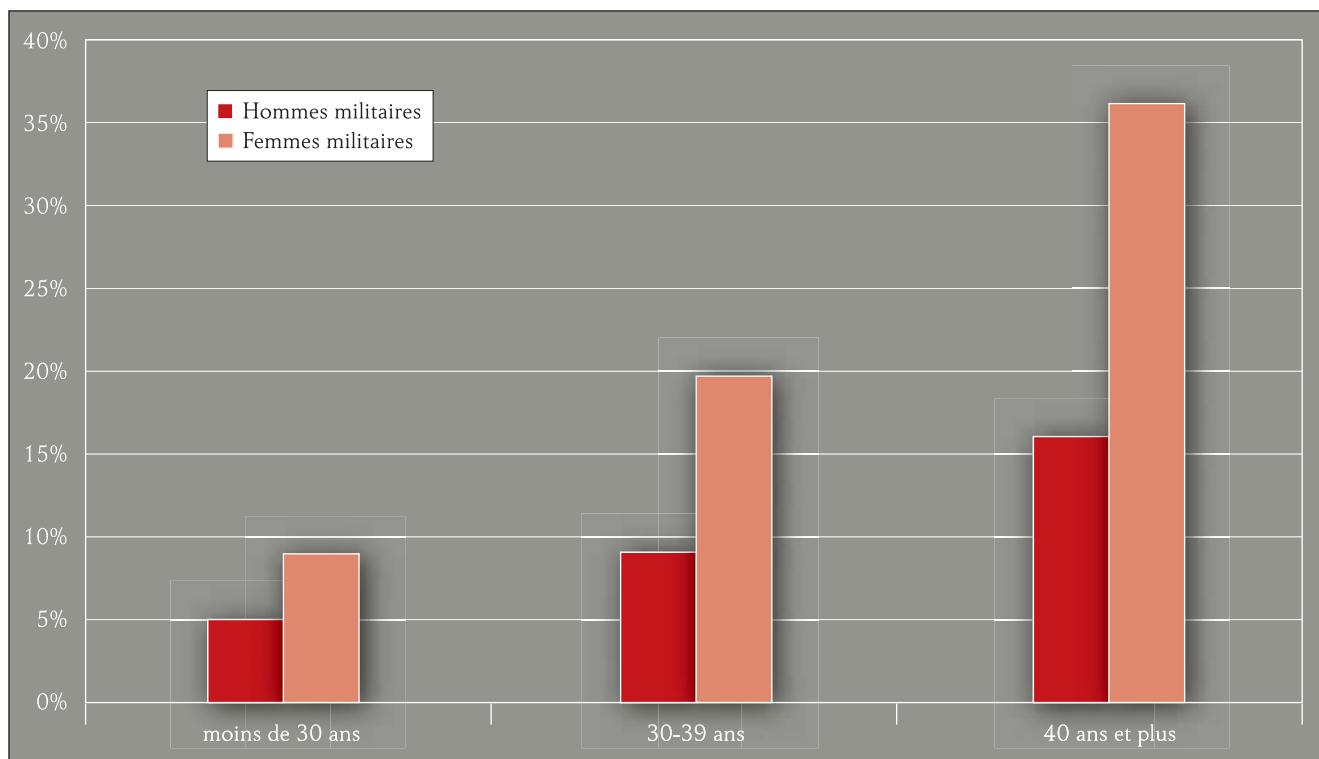
	% d'hommes militaires ayant connu au moins un divorce	% de femmes militaires ayant connu au moins un divorce	% de militaires ayant connu au moins un divorce
moins de 30 ans	5,1	8,7	5,6
30-39 ans	8,9	19,4	9,7
40 ans et plus	16,6	36,6	17,5
ensemble	11,6	21,3	12,3

Sources : Observatoire social de la défense – enquête «les militaires et leurs familles» 2001 (tableau 2.6.2 – p. 55).

Champ : ensemble des militaires en activité ayant été mariés au moins une fois.

Lecture : parmi les hommes militaires de moins de 30 ans qui se sont mariés au moins une fois, 5,1% ont divorcé au moins une fois.

Graphique 4 - Pourcentage d'hommes et de femmes militaires ayant connu un divorce (cf. tableau 10)



Parmi les femmes militaires âgées de 40 ans et plus et mariées au moins une fois, plus d'une sur trois a connu au moins un divorce.

2.3.3 - LE NOMBRE DE DIVORCES PRONONCES DANS L'ANNEE

N.B. : l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2005, de la procédure de divorce par consentement mutuel a raccourci les délais de procédure, ce qui pu entraîner mécaniquement un accroissement du nombre de divorces prononcés en 2005.

Tableau 11 – Nombre et taux annuels de divorces dans la société française

	Divorces prononcés dans l'année	Taux de divorces pour 1000 couples mariés
1971	41 628	3,4
1981	87 615	6,8
2001	112 631	9,3
2002	115 861	9,5
2003	125 175	10,3
2004	131 335	10,9
2005	155 253	12,85

Sources : INSEE jusqu'à 2004 (*situation démographique - septembre 2006*) - ministère de la justice pour 2005 (*«les chiffres-clés de la justice à fin 2005»*, octobre 2006, p.13).

Champ : France métropolitaine.

Lecture : 155 253 divorces ont été prononcés en 2005, soit un taux de 12,85 divorces dans l'année pour 1000 couples mariés.

N.B. : le taux de divorce pour 2005 a été calculé en supposant que le nombre de couples mariés était le même en 2005 qu'en 2004.

Tableau 12 - Nombre annuel de divorces parmi les militaires

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
2002	180	1 300	135	1 615
2003	178	1 146	153	1 477
2004	158	1 294	199	1 651
2005	210	1 735	286	2 231

Sources : Ministère de la défense (*décompte à partir des changements de situation de famille entre deux années consécutives*).

Champ : militaires en activité de service (terre, air, marine, gendarmerie) au cours des années 2002 à 2005.

Lecture : parmi les officiers mariés, 210 ont divorcé en 2005.

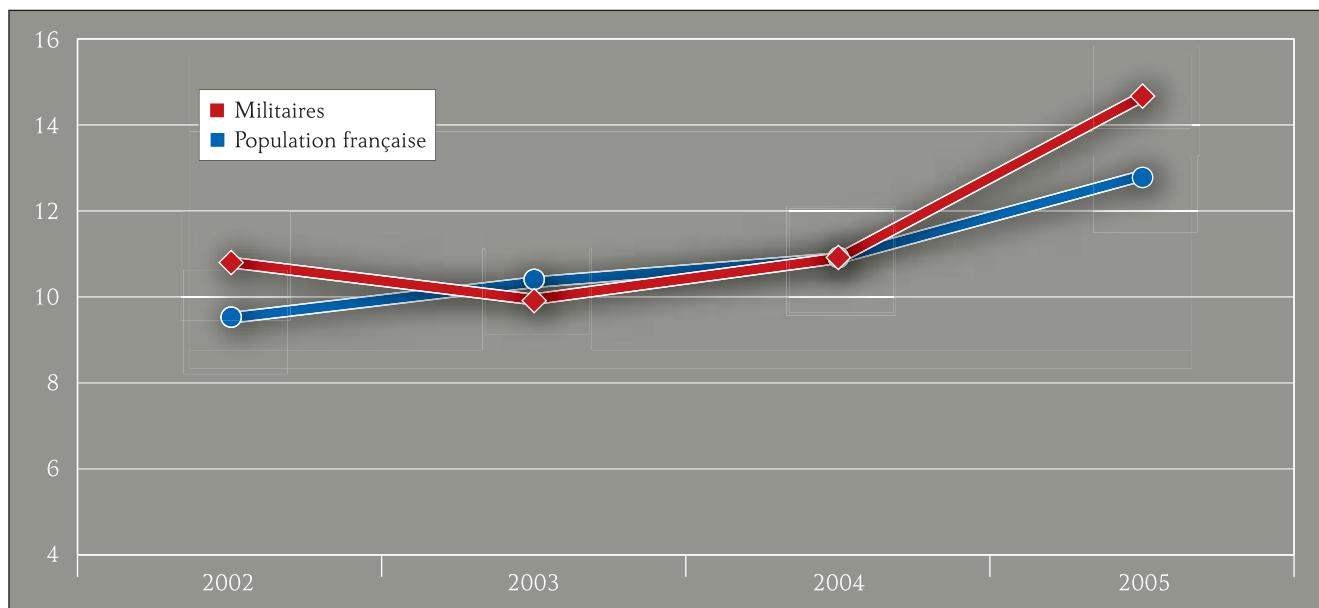
Tableau 13 - Taux annuel de divorces pour 1000 couples mariés parmi les militaires, par catégorie hiérarchique

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
2002	8,1	11,3	11,4	10,8
2003	8,0	10,2	12,3	10,0
2004	6,8	11,4	13,5	10,9
2005	8,6	15,5	17,5	14,6

Sources : Ministère de la défense.

Champ : militaires en activité de service au cours des années 2002 à 2005.

Lecture : pour 1000 officiers mariés, 8,6 ont divorcé au cours de l'année 2005.

Graphique 5 - Taux annuel de divorces pour 1000 couples mariés (cf. tableaux 11 et 13)*Tableau 14 - Taux annuel de divorces pour 1000 couples mariés parmi les militaires, par armée*

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Ensemble
2002	4,6	17,2	5,1	15,6	10,8
2003	6,3	14,2	8,8	11,6	10,0
2004	6,8	15,1	10,7	12,6	10,9
2005	10,1	19,7	16,7	15,5	14,6

Sources : Ministère de la défense.

Champ : militaires en activité de service au cours des années 2002 à 2005.

Lecture : pour 1000 militaires de l'armée de terre mariés, 10,1 ont divorcé en 2005.

ANNEXE 7

DECES IMPUTABLES AU SERVICE DANS LES ARMEES ET DANS LA FONCTION PUBLIQUE CIVILE DE L'ETAT

ANNEXE 7

DECES IMPUTABLES AU SERVICE DANS LES ARMEES ET DANS LA FONCTION PUBLIQUE CIVILE DE L'ETAT

1 - LE NOMBRE DE DECES DE MILITAIRES IMPUTABLES AU SERVICE, HORS MALADIE ET ACCIDENTS DE TRAJETS

L'attention est appelée sur les précisions suivantes :

- le tableau ci-dessous indique le nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une liquidation par le service des pensions des armées au cours de l'année concernée. Compte tenu des délais de liquidation des pensions, le fait générateur peut s'être produit une année antérieure et tous les décès survenus en 2005 ne sont pas comptabilisés ;
- seuls sont recensés les décès reconnus imputables au service, hors maladie et accidents de trajet ;
- le champ comprend uniquement les militaires après durée légale, à l'exclusion donc des appelés (y compris volontaires service long), pour les trois armées et la gendarmerie.

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Moyenne
18	28	98	23	27	22	37	56	34	18	36,1

Sources : service des pensions des armées.

Champ : militaires hors appelés – terre, marine, air, gendarmerie – Décès reconnus imputables au service, hors maladie et accidents de trajet.

2 - TAUX DE DECES IMPUTABLES AU SERVICE HORS MALADIE ET ACCIDENTS DE TRAJET

Nombre annuel de décès imputables au service

	Fonction publique de l'Etat	Dont police nationale	Secteur privé (décès par accident de travail)	Sapeurs-pompiers professionnels civils et volontaires	Dont sapeurs-pompiers professionnels civils	Militaires	Dont armée de terre	Dont gendarmerie
1999	34	6	743	13	7	23	12	3
2000	28	1	730	15	8	27	18	3
2001	36	2	730	18	3	22	11	4
2002	35	0	686	20	6	37	22	10
2003	21	8	661	10	2	56	33	11
2004	22	5	626	15	3	34	24	5
Moyenne annuelle 99-04	29,3	3,7	696,0	15,2	4,8	33,2	20,0	6,0
Effectif en 2004	2117973	132 625	17 523 982	244 422	36 839	349 622	134 522	97 864

Sources : Militaires : SPA - Fonction publique de l'Etat (y.c. établissements publics) : DGAFF - Rapports annuels - 2000 p.284, 2001 p.194, 2002 p.174, 2003 p.216, 2004 p.256, 2005 p.254. - Pompiers : Direction de la Défense et de la Sécurité Civile (DDSC) - Les statistiques des services d'incendie et de secours, édition 2006 - p.12 et 18. - Secteur privé (salariés du régime général de la sécurité sociale) : Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) - Direction des risques professionnels – «Statistiques nationales des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles» (Année 2004), page 32.

Lecture : en 1999, au sein de la fonction publique de l'Etat, il y a eu 34 décès imputables au service.

Taux de décès imputables au service pour 100.000 agents en service

	Fonction publique de l'Etat	Dont police nationale	Secteur privé (décès par accident de travail)	Sapeurs-pompiers professionnels civils et volontaires	Dont sapeurs-pompiers professionnels civils	Militaires	Dont armée de terre	Dont gendarmerie
1999	1,8	4,2	4,7	5,8	23,7	7,3	10,2	3,6
2000	1,4	1,1	4,3	6,4	26,2	8,3	14,6	3,4
2001	1,9	4,7	4,2	7,8	9,4	6,6	8,6	4,4
2002	1,8	0	3,9	8,5	17,8	10,9	16,8	10,7
2003	1,1	5,6	3,8	4,2	5,6	16,1	24,6	11,4
2004	1,0	3,8	3,6	6,1	8,1	9,7	17,8	5,1
Moyenne ¹ 99-04	1,5	3,5	4,1	6,4	14,7	9,9	15,6	6,6
Effectif en 2004	2 117 973	132 625	17 523 982	244 422	36 839	349 622	134 522	97 864

Sources : Militaires : SPA - Fonction publique de l'Etat (y.c. établissements publics) : DGAEP - Rapports annuels - 2000 p.284, 2001 p.194, 2002 p.174, 2003 p.216, 2004 p.256, 2005 p.254. - Pompiers : Direction de la Défense et de la Sécurité Civile (DDSC) - Les statistiques des services d'incendie et de secours, édition 2006 - p.12 et 18. - Secteur privé (salariés du régime général de la sécurité sociale) : Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) - Direction des risques professionnels - «Statistiques nationales des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles» (Année 2004), page 32.

Lecture : en 1999, au sein de la fonction publique de l'Etat, il y a eu 1,8 décès imputables au service pour 100 000 agents.

¹ Il s'agit du taux moyen sur la période et non de la moyenne des taux annuels.

ANNEXE 8

MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES AGENTS DE L'ETAT

ANNEXE 8

LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES AGENTS DE L'ETAT**1 - LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES MILITAIRES****1.1 - MOBILITE EN FONCTION DE LA CATEGORIE HIERARCHIQUE***Tableau 1 - Nombre de mutations de militaires avec changement de résidence en 2005*

Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
8 943	25 644	8 046	42 633

Sources : Ministère de la défense - Bilan social 2005, p.37.

Tableau 2 - Taux de mobilité géographique des militaires de 2001 à 2005

	2001	2002	2003	2004	2005	Moyenne 2001-2005
Officiers	20%	20%	20%	22%	23%	21%
Sous-officiers	13%	15%	6%	13%	13%	12%
Militaires du rang	8%	6%	5%	10%	9%	7%
Tous militaires	12%	13%	8%	13%	13%	12%

Sources : Ministère de la défense - Bilan social – éditions 2001 à 2005.

Champ : mutations avec changement de résidence, à l'exception des mutations après formation initiale et des départs définitifs.

Définition : taux de mobilité = mutations ci-dessus/effectif.

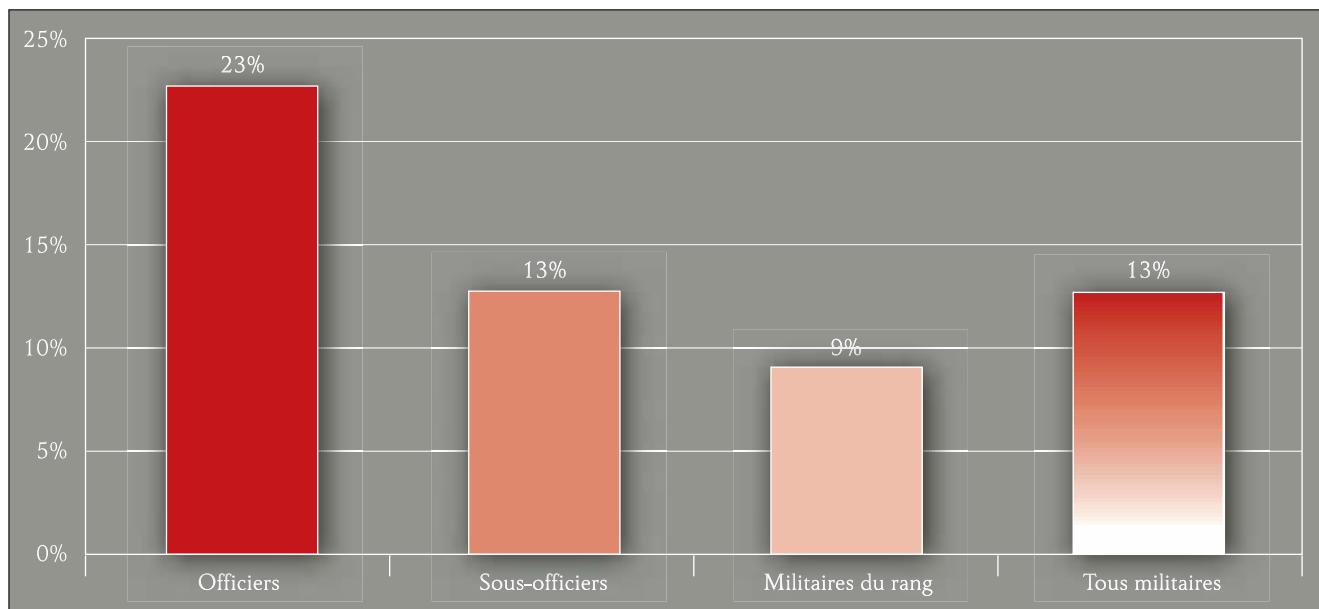
Lecture : «les officiers ont eu un taux de mobilité de 23% en 2005» signifie que 23% des officiers ont été mutés avec changement de résidence au cours de l'année 2005.

Tableau 3 - Militaires - Durée moyenne séparant deux mutations avec changement de résidence

	2001	2002	2003	2004	2005	Moyenne 2001-2005
Officiers	5,1 ans	5,1 ans	4,9 ans	4,5 ans	4,3 ans	4,7 ans
Sous-officiers	7,7 ans	6,6 ans	15,4 ans	8, ans	7,7 ans	8,3 ans
Militaires du rang	12,5 ans	16,4 ans	19,7 ans	10,4 ans	11,6 ans	13,4 ans
Tous militaires	8,0 ans	7,6 ans	13 ans	7,8 ans	7,7 ans	8,4 ans

Sources : Ministère de la défense - Bilan social – éditions 2001 à 2005.

Lecture : inverse du ratio précédent ; en effet, si, par exemple, un officier sur cinq est muté chaque année, alors chacun sera muté en moyenne tous les cinq ans.

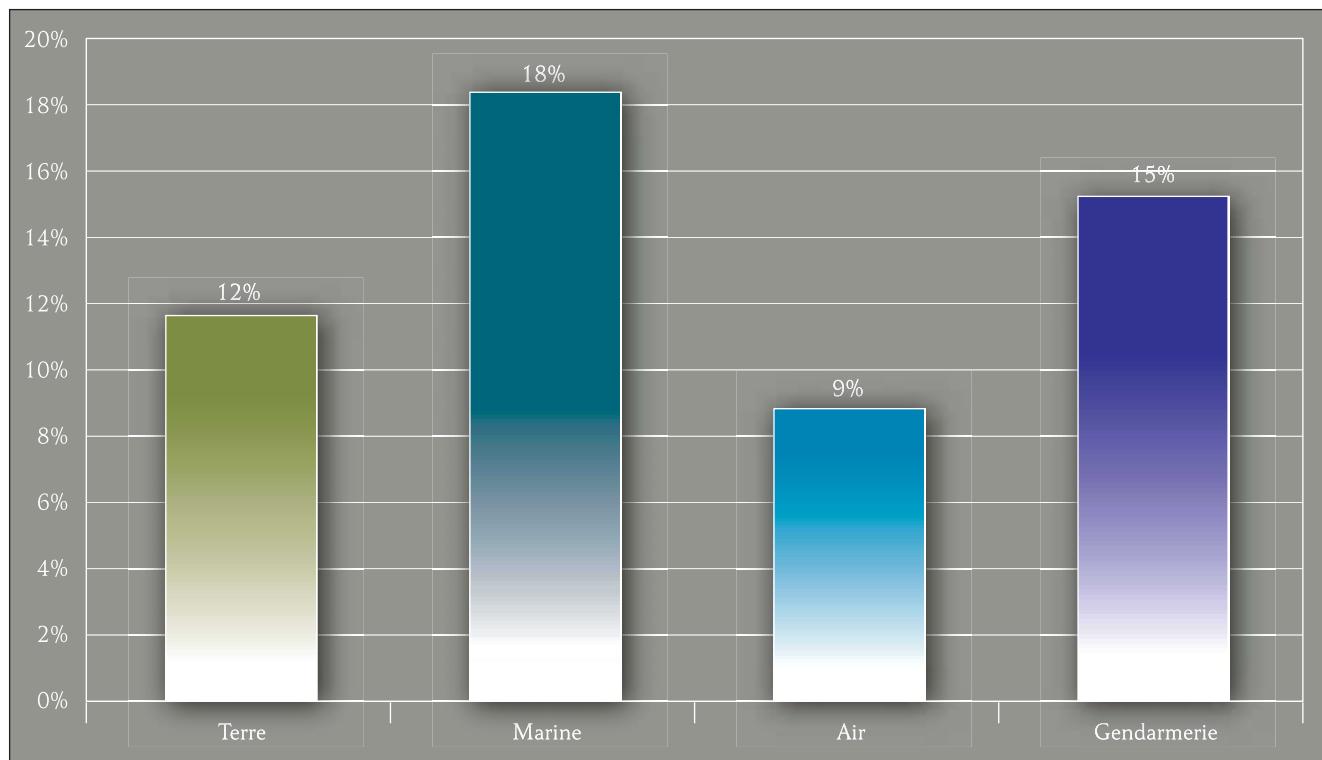
Graphique 1 - Taux de mobilité des militaires en 2005 par catégorie hiérarchique (cf. tableau 2)

1.2 - MOBILITE GEOGRAPHIQUE EN FONCTION DE L'ARMEE D'APPARTENANCE EN 2005

Tableau 4 – Mobilité géographique des militaires en 2005 selon l'armée d'appartenance

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Tous militaires
Nombre de mutations en 2005	15 388	8 156	5 113	12 636	42633
Taux de mobilité	12%	18%	9%	15%	13%
Durée moyenne d'affectation	8,6 ans	5,4 ans	11,4 ans	6,6 ans	7,7 ans

Sources : Ministère de la défense - Bilan social 2005 – p. 37.

Graphique 2 - Taux de mobilité des militaires en 2005 par armée

1.3 - LA MOBILITE DES OFFICIERS DE L'ARMEE DE TERRE DEVENUS OFFICIERS GENERAUX

Tableau 5 - Mobilité géographique, sur l'ensemble de la carrière, des officiers généraux de l'armée de terre en service en 2005

	Ensemble de la carrière	Partie de la carrière jusqu'au grade de colonel inclus	Partie de la carrière comme officier général pour les 12 généraux de corps d'armée
Durée moyenne de carrière	environ 35 ans	environ 30 ans	environ 9 ans
Nombre moyen de mutations avec changement de résidence (ACR)	13,1	11,0	3,8
Nombre mini/maxi de mutations ACR	7/19	6/15	6/0
Intervalle moyen entre deux mutations ACR	2,7 ans	2,7 ans	2,4 ans
Taux de mobilité	37%	37%	43%

Sources : Ministère de la défense.

Champ : officiers généraux de l'armée de terre en service au 01/09/2006, soit 208 officiers généraux.

2 - LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES AGENTS TITULAIRES CIVILS DE L'ETAT

2.1 - TAUX DE MOBILITE INTERDEPARTEMENTALE PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE

Tableau 6 - Taux de mobilité interdépartementale des titulaires civils de l'Etat en 2001 et 2002 selon la catégorie

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Ensemble
Tous titulaires civils en 2001	5,6%	3,6%	4,7%	4,9%
Tous titulaires civils en 2002	6,0%	3,7%	4,3%	5,0%
Titulaires civils hors éducation nationale en 2001	9,2%	6,5%	5,3%	6,0%
Titulaires civils hors éducation nationale en 2002	11,9%	7,1%	4,9%	6,1%

Sources : Fichier INSEE.

Champ : années 2001 et 2002 – Titulaires civils de l'Etat présents en métropole au 31/12/2000 et 31/12/2001 (mutations 2001) et présents en métropole au 31/12/2001 et 31/12/2002 (mutations 2002) – Grades dont l'effectif était supérieur ou égal à 500 personnes au 31/12/2000 (mutations 2001) et au 31/12/2001 (mutations 2002) - Mutations à l'intérieur de la métropole avec changement de département de fonction, y compris les mutations après formation initiale.

N.B : le champ représente 1 495 045 titulaires au 31/12/2001, soit 87% de l'effectif de titulaires de l'Etat à la même date.

2.2 - TAUX DE MOBILITE INTERDEPARTEMENTALE EN FONCTION DU GRADE

Tableau 7 – Taux de mobilité interdépartementale des titulaires civils de l'Etat en 2001 et 2002 selon le grade

	Grade de début	2 ^{ème} grade	3 ^{ème} grade	Ensemble
Tous titulaires civils en 2001	5,8%	1,8%	2,4%	4,9%
Tous titulaires civils en 2002	5,7%	2,4%	2,7%	5,0%
Titulaires civils hors éducation nationale en 2001	8,3%	2,2%	2,6%	6,0%
Titulaires civils hors éducation nationale en 2002	8,1%	3,0%	3,0%	6,1%
Catégorie A hors éducation nationale en 2001	9,9%	6,4%	7,9%	9,2%
Catégorie A hors éducation nationale en 2002	11,7%	13,9%	10,1%	11,9%

Sources : Fichier INSEE.

Champ : années 2001 et 2002 – Titulaires civils de l'Etat présents en métropole au 31/12/2000 et 31/12/2001 (mutations 2001) et présents en métropole au 31/12/2001 et 31/12/2002 (mutations 2002) – Grades dont l'effectif était supérieur ou égal à 500 personnes au 31/12/2000 (mutations 2001) et au 31/12/2001 (mutations 2002) - Mutations à l'intérieur de la métropole avec changement de département de fonction, y compris les mutations après formation initiale.

N.B : le champ représente 1 495 045 titulaires au 31/12/2001, soit 87% de l'effectif de titulaires de l'Etat à la même date.

Tableau 8 - Taux de mobilité interdépartementale pour certains grades civils sur la période 31/12/2000 – 31/12/2002

Grade de début	2 ^{ème} grade	3 ^{ème} grade
Magistrat du 2 ^{ème} grade ¹ 13,4%	Magistrat du 1 ^{er} grade 11,9%	Magistrat du 1 ^{er} grade hors échelle 12,9%
Commissaire de police 21,3%	Commissaire principal 11%	Non recensé par la source
Lieutenant de police 12,4%	Capitaine de police 3,3%	Commandant de police 2,8%
Gardien de la paix 11,8%	Brigadier 5,8%	Brigadier-major 4%
Chef de service pénitentiaire 25,6%	***	***
Surveillant pénitentiaire 12,3%	1 ^{er} surveillant 14,5%	***
Inspecteur des douanes 13,4%	Non recensé par la source	Non recensé par la source
Contrôleur de 2 ^{ème} cl. des douanes 14,6%	Contrôleur de 1 ^{ère} cl. 2,9%	Contrôleur principal 3,7%
Agent de constatation des douanes 13%	Agent de constatation principal 2,8%	****
Inspecteur des impôts 10,7%	Inspecteur principal des impôts 7,8%	Directeur divisionnaire des impôts 13,1%
Contrôleur de 2 ^{ème} cl. des impôts 18,4%	Contrôleur de 1 ^{ère} cl. 1,5%	Contrôleur principal 2,3%
Agent de constatation des impôts 14%	Agent de constatation principal 1,5%	***
Ingénieur des TPE 10,5%	Ingénieur divisionnaire des TPE 10,7%	****
Secrétaire administratif de classe normale des services déconcentrés 5,8%	Secrétaire administratif de classe supérieure 2,2%	Secrétaire adm. de classe exceptionnelle 2,5%
Adjoint administratif 3,4%	Adjoint adm. principal de 2 ^{ème} classe 1,3%	Adjoint adm. principal de 1 ^{ère} classe 0,8%

Sources et champ : comme tableau 7 - Moyenne des taux annuels de mobilité interdépartementale 2001 et 2002.

¹ Le 2^{ème} grade est le grade de début des magistrats. Le grade suivant est le 1^{er} grade

3 - LA MOBILITE INTERDEPARTEMENTALE DES MENAGES FRANCAIS

3.1 - TAUX DE MOBILITE INTERDEPARTEMENTALE EN FONCTION DE L'AGE

Tableau 9 – Taux de mobilité interdépartementale des ménages français en fonction de l'âge

	<25 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans	>=65 ans	Ensemble
Taux de mobilité annuelle	11,5%	6,3%	2,8%	1,3%	1,2%	0,5%	2,1%

Sources : INSEE – Données sociales – La société française, édition 2006 «Les changements de résidence : entre contraintes familiales et professionnelles», p.507.

Champ : période 1997-2001 - mobilité interdépartementale – Ménages permanents = ménages dont la personne de référence occupait au 01/12/97 (début de période pour l'enquête Logement de 2002) un logement indépendant comme personne de référence ou comme conjoint, situé en France et qui n'était pas une habitation mobile. La permanence du ménage ne suppose pas que sa composition n'ait pas varié, ni même que sa personne de référence soit la même aux deux dates.

A partir de ces données, on a évalué la mobilité d'une population française «fictive» qui aurait la même pyramide des âges² que la population des militaires. Il vient alors une mobilité moyenne annuelle de 5,7% pour cette population «redressée».

On constate que le taux de mobilité augmente avec le revenu et avec le niveau d'études (cf. 3.1 et 3.2 ci-après).

3.2 - TAUX DE MOBILITE INTERDEPARTEMENTALE EN FONCTION DU REVENU

Tableau 10 - Taux de mobilité interdépartementale des ménages français en fonction du revenu

	1 ^{er} quartile	2 ^{ème} quartile	3 ^{ème} quartile	4 ^{ème} quartile	Ensemble
Taux de mobilité annuelle	1,6%	1,5%	2,1%	3%	2,1%

Sources : INSEE – Données sociales – La société française, édition 2006 «Les changements de résidence : entre contraintes familiales et professionnelles», p. 508.

Champ : comme tableau 9.

Lecture : le 1^{er} quartile regroupe les 25% de ménages ayant les revenus les moins élevés, le 4^{ème} quartile les 25% de ménages ayant les revenus les plus élevés.

3.3 - TAUX DE MOBILITE INTERDEPARTEMENTALE EN FONCTION DU NIVEAU D'ETUDES

Tableau 11 - Taux de mobilité interdépartementale des ménages français en fonction du niveau d'études

	Aucun diplôme	Brevet d'études du 1 ^{er} cycle	Baccauréat	Bac+2	Supérieur à Bac+2	Ensemble
Taux de mobilité annuelle	0,8%	1,6%	3%	3,7%	4,8%	2,1%

Sources : INSEE – Données sociales – La société française, édition 2006 «Les changements de résidence : entre contraintes familiales et professionnelles», p.508.

Champ : comme tableau 9.

² Référence de la pyramide des âges : Observatoire social de la défense, Enquête «Les militaires et leurs familles», novembre 2003.

ANNEXE 9

RECRUTEMENTS ET DEPARTS DES MILITAIRES

ANNEXE 9

RECRUTEMENTS ET DEPARTS DES MILITAIRES**1 - LES RECRUTEMENTS DE MILITAIRES EN 2005****1.1 - LES RECRUTEMENTS EXTERNES EN 2005***Tableau 1 - Les recrutements externes de militaires en 2005*

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total
Terre	388	1 301	9 889	2 113	13 691
Marine	134	682	1 560	945	3 321
Air	152	1 383	2 333	357	4 225
Gendarmerie	76	2 395	*****	6 132	8 603
Autres	240	178	33	162	613
TOTAL 2005	990	5 939	13 815	9 709	30 453
Rappel 2004	1 171	7 642	13 618	8 304	30 735
Rappel 2003	1 706	6 543	17 861	11 834	37 944

*Sources : Ministère de la défense – Bilan social 2005, p.26.**Champ : recrutement de militaires au sein de la société civile.***1.2 - LES PROMOTIONS INTERNES EN 2005***Tableau 2 - Les promotions internes de militaires en 2005*

	De militaire du rang ou volontaire à sous-officier	De sous-officier à officier
Terre	1 303	312
Marine	1 330	100
Air	1 861	198
Gendarmerie	2 549	1 003 dont 953 majors nommés lieutenant dans le cadre du PAGRE
Autres	15	22
TOTAL	7 058	1 635 (682 hors PAGRE)
Rappel 2004	7 328	867
Rappel 2003	7 442	916

*Sources : Ministère de la défense – Bilan social 2005, p.34.**Champ : changement de catégorie hiérarchique de militaires à la suite d'un concours interne ou d'une autre forme de promotion.*

2 - COMPARAISON DES RECRUTEMENTS DE MILITAIRES ET DE FONCTIONNAIRES CIVILS

2.1 - LES VOLUMES DE RECRUTEMENT EXTERNE

Tableau 3 - Les recrutements externes de militaires et de fonctionnaires de l'Etat de 2003 à 2005

	2003	2004	2005
Militaires	37 944	30 735	30 453
Fonctionnaires civils de l'Etat	55 195	46 515	n.c.
dont enseignement	31 882	27 156	n.c.

Sources : Ministère de la défense, bilan social 2005, p.26 pour les militaires – DGAEP, Faits et chiffres, p.132 (2004) et 120 (2003).

Champ : tous recrutements externes de militaires – Tous recrutements externes de fonctionnaires de l'Etat (dont les recrutements sans concours de la catégorie C).

2.2 - LES CANDIDATURES ET LES TAUX DE SELECTION

Avertissement : Le taux de sélection, ou nombre de candidats par poste, d'un concours est égal au quotient [Nombre de candidats présents à la 1^{ère} épreuve] / [Nombre d'admis]. Il est donc très sensible au nombre d'admis et peut varier fortement d'une année à l'autre en fonction du volume des recrutements, particulièrement dans le cas de concours offrant un faible nombre de postes. Il convient en outre de ne pas assimiler «taux de sélection» et «difficulté du concours» car cette dernière dépend également de la nature des épreuves et du profil des candidats.

2.2.1 - TAUX DE SELECTION DES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

2.2.1.1 - Données globales

Tableau 4 - Nombre de candidats par poste pour les concours de recrutement de fonctionnaires de l'Etat de 1999 à 2004

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Moyenne des taux 1999-2004
Ensemble des concours externes (dont enseignement)	12,9	11,7	10,1	10,4	11,6 (5,6)	12,9 (6,4)	11,3
Concours externes cat.A	8,8	8,4	7,4	7,7	8,1	9,3	8,2
Concours externes cat.B	29,3	25	20,1	19,2	22,7	26,9	22,8
Concours externes cat.C	15,9	13,8	12,5	12,6	16,2	16,9	14,4
dont Cat C sans concours	***	***	***	6,8	12,4	8,6	9,3
Ensemble des concours internes	6,4	6,1	7	6	7,2	7,8	6,8
Concours internes cat.A	4,4	4,6	5,8	5,7	6	7,1	5,8
Concours internes cat.B	9,6	9,6	9	8,7	9,8	11,1	9,6
Concours internes cat.C	8,6	6,1	7,5	5	7,3	7,5	6,7

Sources : DGAEP, Faits et chiffres, éditions 2000-2001 à 2005-2006.

Définition : nombre de candidats présents à la 1^{ère} épreuve du concours / nombre d'admis.

2.2.1.2 - Taux de sélection de certains concours externes en 2004

Tableau 5 - Nombre de candidats par poste pour certains concours externes de recrutement de fonctionnaires en 2004

	Nombre de candidats présents	Nombre de candidats par poste
Ecole nationale d'administration	655	14,6
Ecole nationale de la magistrature	2 121	9,1
Commissaire de police	1 138	42,1
Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	16 103	9,2
Instituts régionaux d'administration	3 546	9,9
Professeur certifié et assimilés	66 622	6,7
Inspecteur des douanes	2 248	45,8
Inspecteur des impôts	4 746	15,4
Lieutenant de police	3 497	48,4
Contrôleur des douanes	8 435	61,5
Secrétaire administratif d'administration centrale (interne + externe)	9 336	41,6
Contrôleur des impôts	12 471	44,6
Technicien supérieur de l'équipement	2 695	17,9
Gardien de la paix	34 407	9,2
Surveillant de l'administration pénitentiaire	26 449	20,5
Agent de constatation des douanes	12 633	28,3
Adjoint administratif	49 190	59,4

Sources : DGAEP, Faits et chiffres 2005-2006 p. 142 et fichier DGAEP pour commissaires, police, douane, pénitentiaire – www.enm.justice.fr pour l'ENM.

2.2.2 - TAUX DE SELECTION POUR LES RECRUTEMENTS DE MILITAIRES

2.2.2.1 - Nombre de candidats pour les recrutements externes en 1997 et en 2005 par armée

Tableau 6 - Nombre de candidats pour le recrutement externe de militaires en 1997 et 2005

1997 /2005	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Candidats aux concours des grandes écoles militaires	1786/1251	1519/1044	1132/716	238/1082
Candidats au recrutement externe d'officiers sous contrat (2001/2005) ¹	1955/809	597/516	PN : 1148 /848 non PN : 773/625	86/1208
Candidats au recrutement externe de sous-officiers	10 713/6315	3752/3314	8214/5656	19 761/28 419
Candidats au recrutement de militaires du rang	7502/15 643	3364/5979	6834/10 264	17 700/20 611 (volontaires)

Source : Ministère de la défense.

Lecture : PN : personnel navigant (essentiellement les pilotes). Pour le recrutement d'officiers de l'armée de terre par la voie des grandes écoles militaires, il y avait 1 786 candidats en 1997 et 1 251 candidats en 2005.

¹ Les officiers sous contrat ont été créés au moment de la professionnalisation des armées. Les données 1997 ne sont pas significatives.

2.2.2.2 - Taux de sélection pour les recrutements 2005

Tableau 7 - Nombre de candidats par poste pour le recrutement externe de militaires en 2005

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé
Concours des grandes écoles militaires	7,7	14,9	9	19,7	14,5
Recrutement externe d'officiers sous contrat	3,2	8,5	PN : 7,1 non PN : 31,3	44,7	1,7
Recrutement interne d'officiers par concours ²	3,7	6,1	5,1	6,2	**
Recrutement externe de sous-officiers	4,1	4,6	4,1	6,8	***
Recrutement de militaires du rang	1,6	3,4	4,2	***	****
Recrutement des volontaires	1,2	2,2	1	3,4	****

Source : Ministère de la défense.

Lecture : en 2005, il y a eu 3,2 candidats par poste offert pour le recrutement d'officiers sous contrat de l'armée de terre.

2.2.3 COMPARAISON GLOBALE DES RECRUTEMENTS EXTERNAUX

2004 et 2005 correspondent aux statistiques les plus récentes pour, respectivement, les fonctionnaires de l'Etat et les militaires.

2.2.3.1 - Nombre de candidats

Tableau 8 - Nombre de candidats pour le recrutement externe de militaires et de fonctionnaires de l'Etat en 2004-2005

	Cat A/officiers	Cat. B/sous-officiers	Cat. C/mil. du rang	Volontaires	Ensemble
Fonctionnaires civils (2004)	267 976 y.c. enseignement	104 662	197 765	***	570 403
Militaires (2005)	gdes écoles : 4 093 OSC : 4006	43 074	31 706	25 716	108 595

Sources : DGAEP / Faits et chiffres 2005-2006, p131 – Ministère de la défense (agrégation des données terre, marine, air, gendarmerie).

Champ : fonctionnaires = candidats présents – militaires = candidats terre, marine, air, gendarmerie.

N.B. : une même personne peut être candidate à plusieurs recrutements.

2.2.3.2 - Taux de sélection

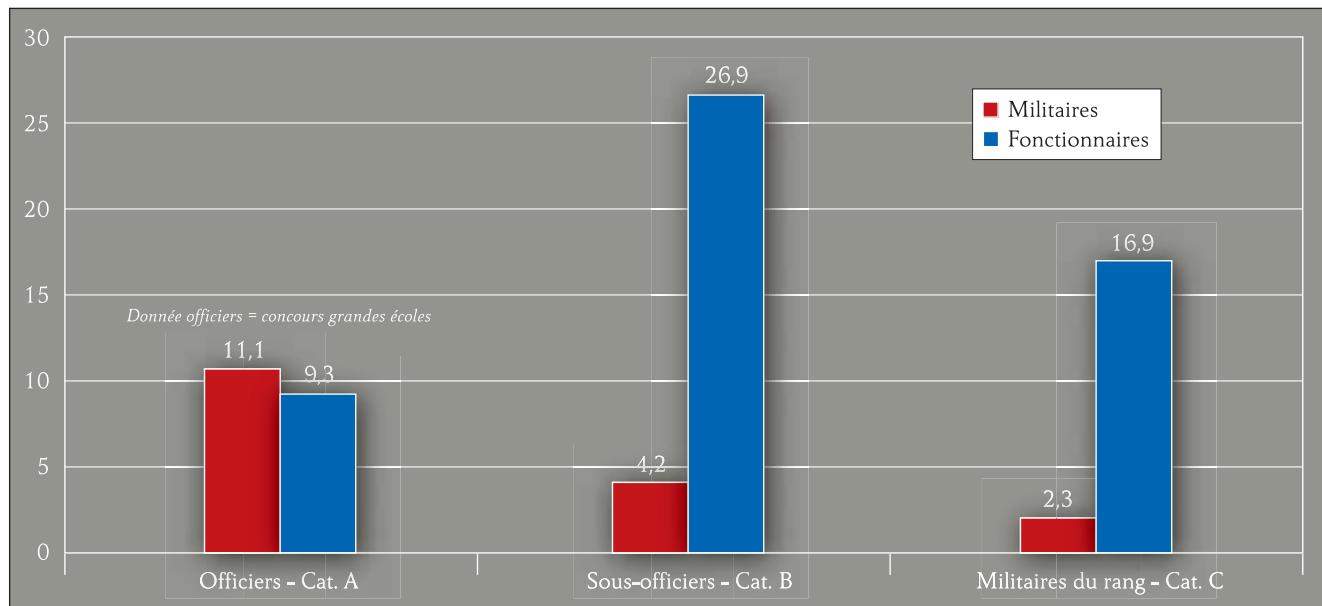
Tableau 9 - Nombre de candidats par poste pour le recrutement externe de militaires et de fonctionnaires de l'Etat en 2004-2005

	Cat A/officiers	Cat. B/sous-officiers	Cat. C/mil. du rang
Fonctionnaires civils (2004)	9,3	26,9	16,9
Militaires (2005)	11,1 (grandes écoles) 8,4 (off. sous contrat)	4,2	2,3

Sources : DGAEP (cf. tableau 4) – Ministère de la défense (agrégation des données terre, marine, air, gendarmerie, hors volontaires).

² EMIA, école navale interne, etc...

Graphique 1 - Nombre de candidats par poste - recrutement externe (cf tableau 9). Fonctionnaires : 2004 - Militaires : 2005



2.3 - LE NIVEAU D'ETUDES A LA NOMINATION DANS LE CORPS

Rappel : les officiers recrutés par la voie des grandes écoles militaires sont titulaires d'un master ou d'un diplôme d'ingénieur à la fin de leur formation initiale.

2.3.1 - NIVEAU DE DIPLOME POUR LES RECRUTEMENTS EXTERNES ET INTERNES

2.3.1.1 - Officiers et fonctionnaires de catégorie A

Tableau 10 - Niveau de diplôme des officiers des armes recrutés en 2005 et des fonctionnaires de catégorie A recrutés en 2004

	Officiers des armes recr. externe	Cat. A externe	Officiers des armes recr. interne jeune	Cat. A interne	Officiers des armes recr. tardif
BEPC, BEP, CAP ou moins	0%	1%	2%	19%	43%
BAC	6%	0%	25%	5%	54%
BAC+2	3%	4%	15%	8%	3%
BAC+3 et au-delà	90%	94%	58%	69%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Sources : Ministère de la défense pour les militaires – DGAFP, faits et chiffres 2005-2006, p.139 pour les fonctionnaires.

Champ : fonctionnaires recrutés en 2004, y compris concours de l'enseignement – militaires : officiers des armes, sous-officiers et militaires du rang recrutés en 2005 – Terre, air, marine, gendarmerie.

N.B. : le niveau de diplôme n'est pas connu pour 46% des fonctionnaires recrutés en 2004.

2.3.1.2 - Sous-officiers et fonctionnaires des catégories B et C

Tableau 11 - Niveau de diplôme des sous-officiers recrutés en 2005 et des fonctionnaires de catégorie B recrutés en 2004

	Sous-officiers recr. externe	Cat. B externe	Cat. B interne	Cat. C externe
BEPC, BEP, CAP ou moins	10%	2%	26%	26%
BAC	61%	14%	36%	40%
BAC+2	29%	23%	17%	16%
BAC+3 et au-delà	1%	61%	20%	18%
Total	100%	100%	100%	100%

Sources : Ministère de la défense pour les militaires – DGAEP, faits et chiffres 2005-2006, p.139 pour les fonctionnaires.

Champ : fonctionnaires recrutés en 2004, y compris concours de l'enseignement – militaires : officiers des armes, sous-officiers et militaires du rang recrutés en 2005 – Terre, air, marine, gendarmerie.

N.B. : le niveau de diplôme n'est pas connu pour 46% des fonctionnaires recrutés en 2004.

2.3.1.3 - Militaires du rang et fonctionnaires de catégorie C

Tableau 12 - Niveau de diplôme des militaires du rang recrutés en 2005 et des fonctionnaires de catégorie C recrutés en 2004

	Militaires du rang	Cat. C externe	Cat. C interne
BEPC, BEP, CAP ou moins	78%	26%	65%
BAC	20%	40%	24%
BAC+2	2%	16%	6%
BAC+3 et au-delà	0%	18%	4%
Total	100%	100%	100%

Sources : Ministère de la défense pour les militaires – DGAEP, faits et chiffres 2005-2006, p.139 pour les fonctionnaires.

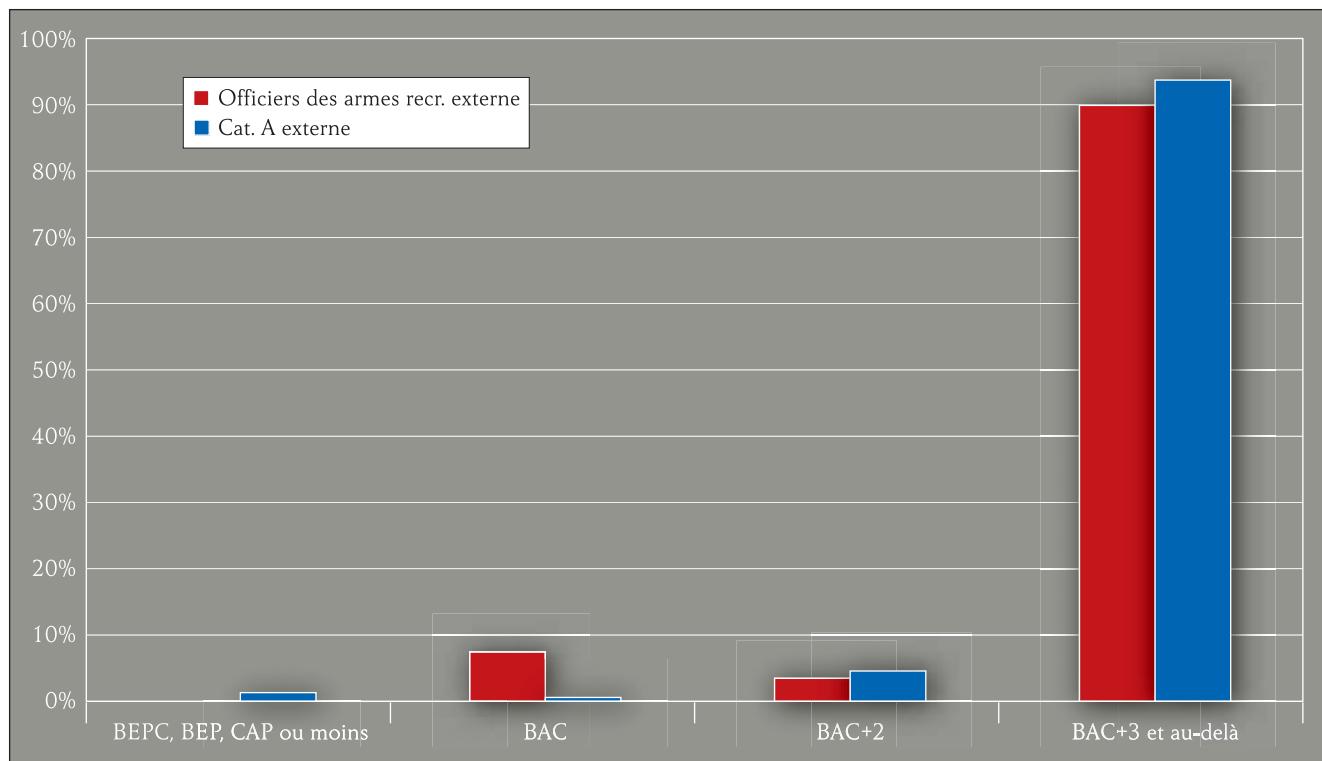
Champ : fonctionnaires recrutés en 2004, y compris concours de l'enseignement – militaires : officiers des armes, sous-officiers et militaires du rang recrutés en 2005 – Terre, air, marine, gendarmerie.

N.B. : le niveau de diplôme n'est pas connu pour 46% des fonctionnaires recrutés en 2004.

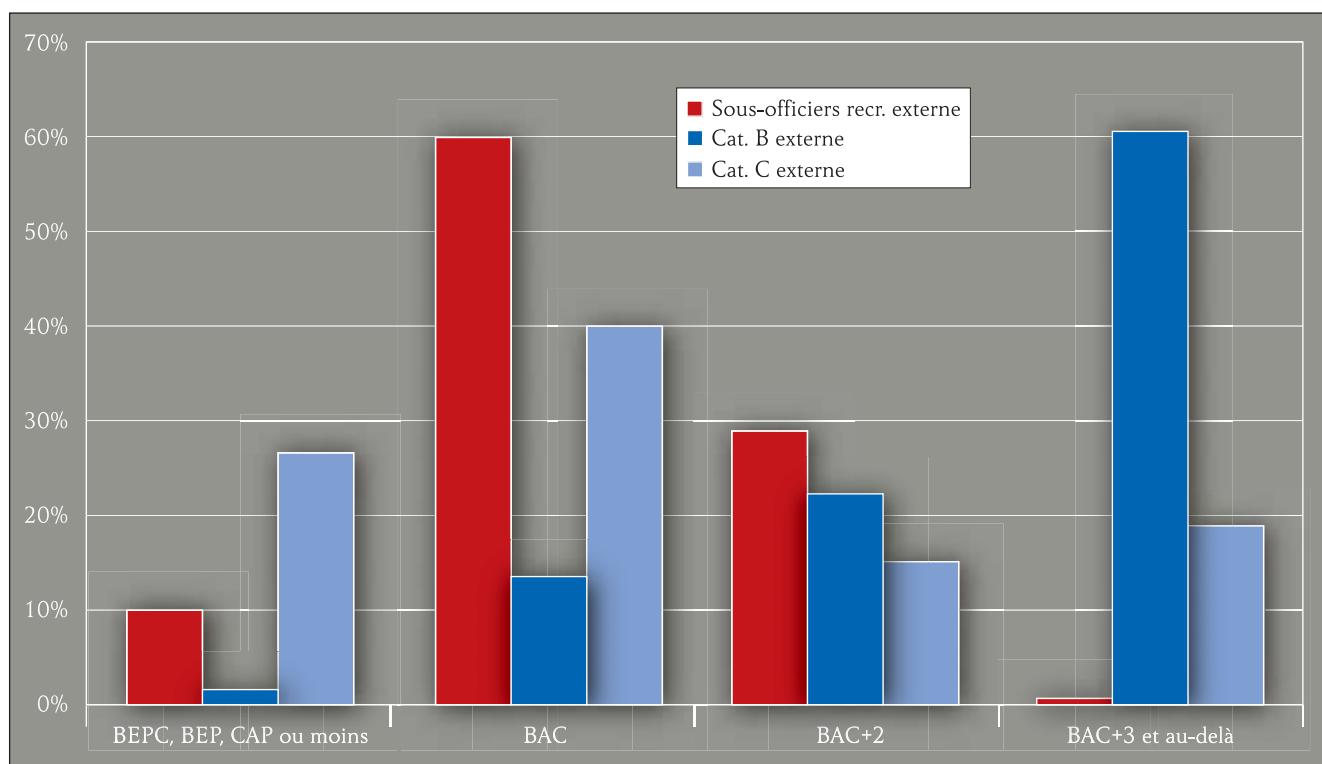
2.3.1.4 - Graphiques sur les niveaux de diplôme à la nomination dans le corps

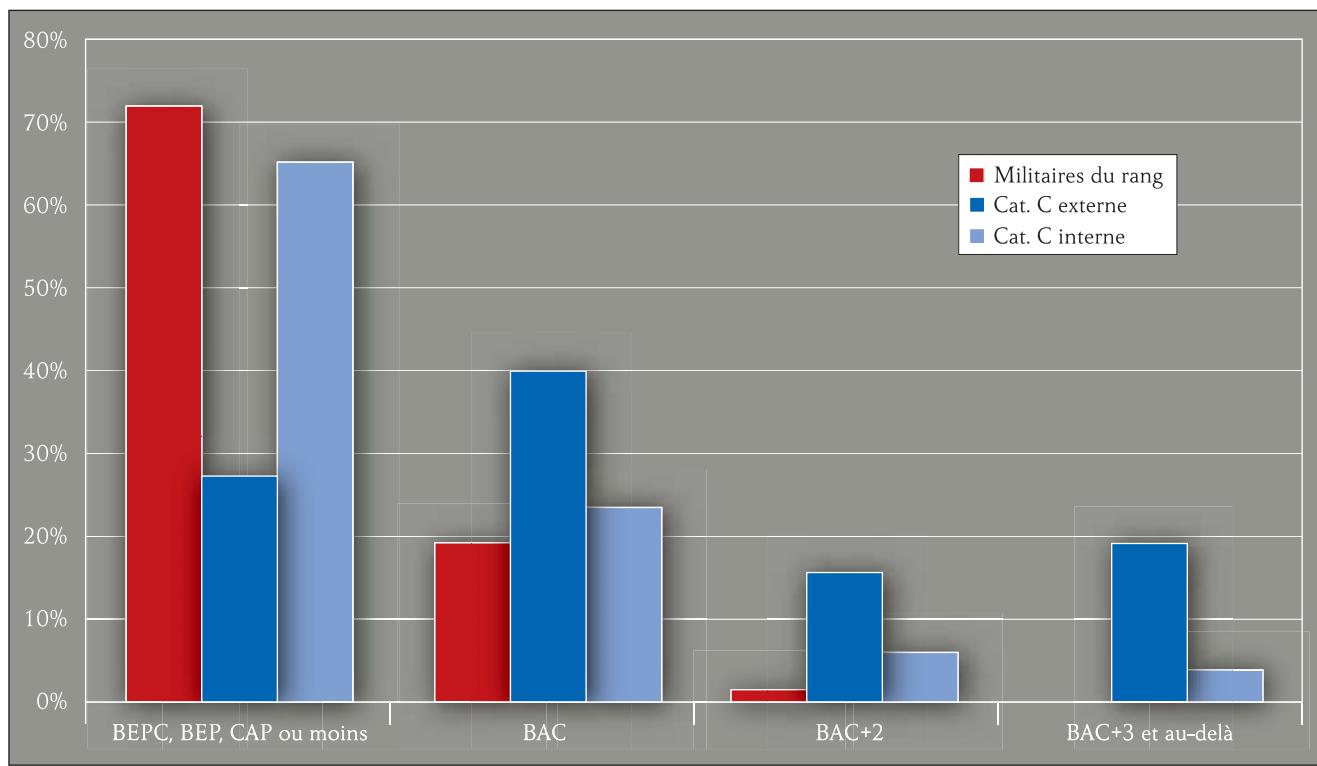
Les données sources de ces graphiques sont issues des tableaux 10 à 12 ci-dessus (année 2005 pour les militaires, 2004 pour les fonctionnaires civils).

Graphique 2 - Niveau de diplôme à la nomination dans le corps pour les officiers des armes et fonctionnaires de catégorie A, recrutement externe



Graphique 3 - Niveau de diplôme à la nomination dans le corps pour les sous-officiers de recrutement externe et fonctionnaires de catégorie B



Graphique 4 - Niveau de diplôme à la nomination dans le corps pour les militaires du rang et fonctionnaires de catégorie C

2.3.2 - COMPARAISON DU NIVEAU D'ETUDES DES MILITAIRES RECRUTÉS EN 2005 ET DES MILITAIRES EN SERVICE EN 2005

2.3.2.1 - Officiers

Tableau 13 - Niveau de diplôme des officiers des armes en service en 2005 et recrutés en 2005

	Officiers en service au 31/12/ 2005	Officiers recrutés en 2005 (externe + interne)
BEPC, BEP, CAP ou moins	12%	9%
BAC	16%	21%
BAC+2	8%	6%
BAC+3 et au-delà	65%	63%

Sources : Ministère de la défense.

Champ : officiers des armes - Terre, marine, air, gendarmerie.

Tableau 14 - Part des différents types de recrutement dans les effectifs d'officiers des armes en service au 31/12/2005

Grandes écoles	Off. sous contrat	Total recrutement externe	Recrutement interne jeune	Recrutement interne tardif	Total recrutement interne
32%	13%	45%	35%	20%	55%

Sources : ministère de la défense.

Champ : officiers des armes – Terre, marine, air, gendarmerie.

2.3.2.2 - Sous-officiers

Tableau 15 - Niveau de diplôme des sous-officiers en service en 2005 et recrutés en 2005

	Sous-officiers en service au 31/12/2005	Sous-officiers recrutés en 2005
BEPC, BEP, CAP ou moins	58%	10%
BAC	33%	61%
BAC+2	7%	29%
BAC+3 et au-delà	2%	1%

Sources : Ministère de la défense.

Champ : sous-officiers – Terre, marine, air, gendarmerie.

2.3.2.3 - Militaires du rang

Tableau 16 - Niveau de diplôme des militaires du rang en service en 2005 et recrutés en 2005

	MDR en service au 31/12/2005	MDR recrutés en 2005
BEPC, BEP, CAP ou moins	91%	78%
BAC	8%	20%
BAC+2	1%	2%
BAC+3 et au-delà	0%	0%

Sources : Ministère de la défense.

Champ : militaires du rang – Terre, marine, air, gendarmerie.

3 - LES DEPARTS DES MILITAIRES

3.1 - TERMINOLOGIE ET SOURCES

- sources : Observatoire social de la défense – Editions successives du document «Historique des départs de militaires» et notamment «Historique des départs de militaires de 1997 à 2005» ;
- départs réels : départs de militaires ayant réellement quitté les armées. Par exemple, la promotion d'un sous-officier devenant officier n'est pas comptabilisée dans les départs de sous-officiers ;
- départs spontanés : ce sont les départs à l'initiative du militaire et pour lesquels il n'a bénéficié d'aucune aide ou incitation du type pécule, congé de reconversion ou nomination dans un emploi de fonctionnaire.

3.2 - LE VOLUME DES DEPARTS REELS DES MILITAIRES DE 1997 A 2005

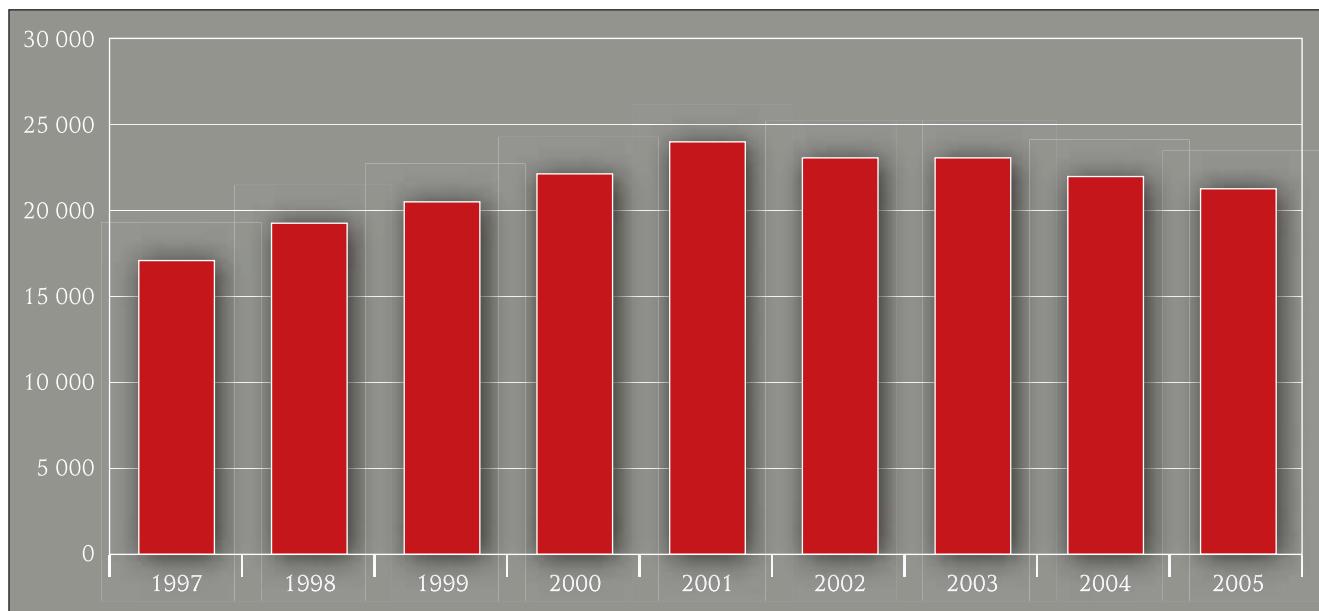
Tableau 17 - Nombre de départs réels de militaires de 1997 à 2005

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Officiers	1 749	1 863	1 860	1 846	1 806	1 734	1 385	1 351	1 381
Sous-officiers	9 548	10 884	11 000	12 387	12 778	12 134	10 621	8 929	8 949
Militaires du rang	5 788	6 583	7 334	7 719	9 462	9 466	11 518	11 652	11 278
Volontaires					4 166	5 141	5 537	6 088	6 855
Total	17 085	19 330	20 194	21 952	28 212	28 475	29 061	28 020	28 463
Total en % de l'effectif	5,9%	6,5%	6,7%	7,2%	8,8%	8,7%	8,7%	8,3%	8,6%
Total hors volontaires	17 085	19 330	20 194	21 952	24 046	23 334	23 524	21 932	21 608

Sources : Observatoire social de la défense – «Historique des départs de militaires de 1997 à 2005».

Champ : Terre, marine, air, gendarmerie.

Graphique 5 - Départs réels des militaires, hors volontaires, de 1997 à 2005



Sources : cf tableau 17

3.3 - LES DEPARTS SPONTANES DES MILITAIRES DE 1987 À 2005

3.3.1 - LE VOLUME DES DEPARTS SPONTANÉS

Tableau 18 - Nombre de départs spontanés des militaires de 1987 à 2005

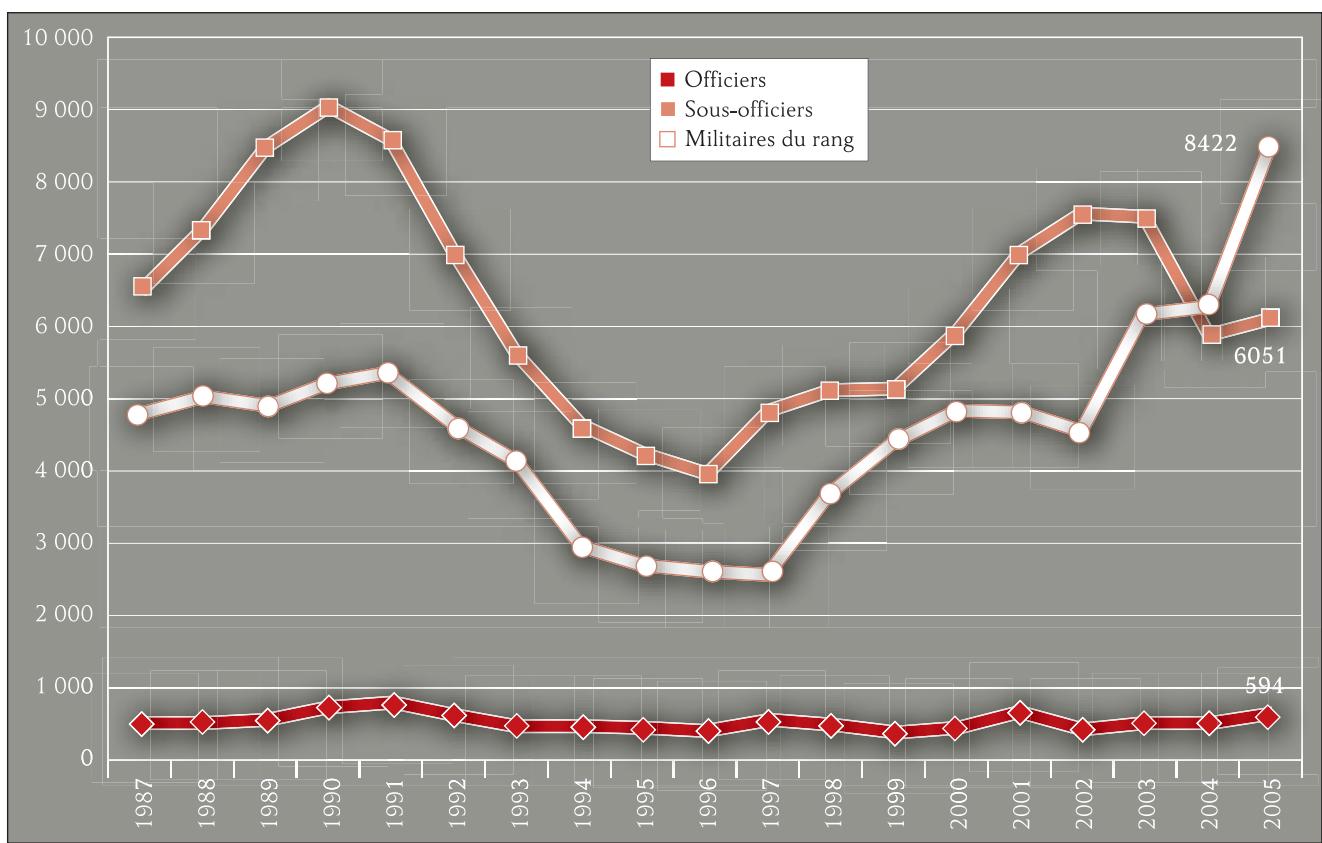
	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Officiers	469	497	561	689	721	636	529	433	463	362
Sous-officiers	6511	7339	8453	9024	8607	6978	5650	4599	4263	3924
Militaires du rang	4774	4992	4932	5168	5379	4650	4128	2926	2714	2610

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Officiers	575	515	360	439	631	462	512	495	594
Sous-officiers	4818	5139	5107	5875	6980	7584	7501	5873	6051
Militaires du rang	2589	3611	4405	4797	4819	4532	6115	6262	8422

Sources : Observatoire social de la défense – «Historique des départs de militaires», éditions successives.

Champ : Terre, marine, air, gendarmerie – Hors volontaires.

Graphique 6 - Départs spontanés des militaires de 1987 à 2005 (cf. tableau 18)



3.4 - DONNEES SUR LES DEPARTS DES MILITAIRES DU RANG

3.4.1.1 - Ratio départs / effectifs

Tableau 19 - Militaires du rang – Ratio départs / effectifs de 1997 à 2005

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Départs/effectifs	20,8%	18,2%	18,3%	17,8%	18,4%	17,0%	19,4%	18,7%	14,3%
dont départs spontanés/effectifs	5,3%	6,1%	6,7%	6,5%	6%	5,2%	6,7%	6,8%	9,1%

Sources : Observatoire social de la défense – «Historique des départs de militaires» de 1997 à 2005.

Champ : militaires du rang, hors volontaires – Terre, marine, air.

3.4.1.2 - Ancienneté moyenne de service au départ

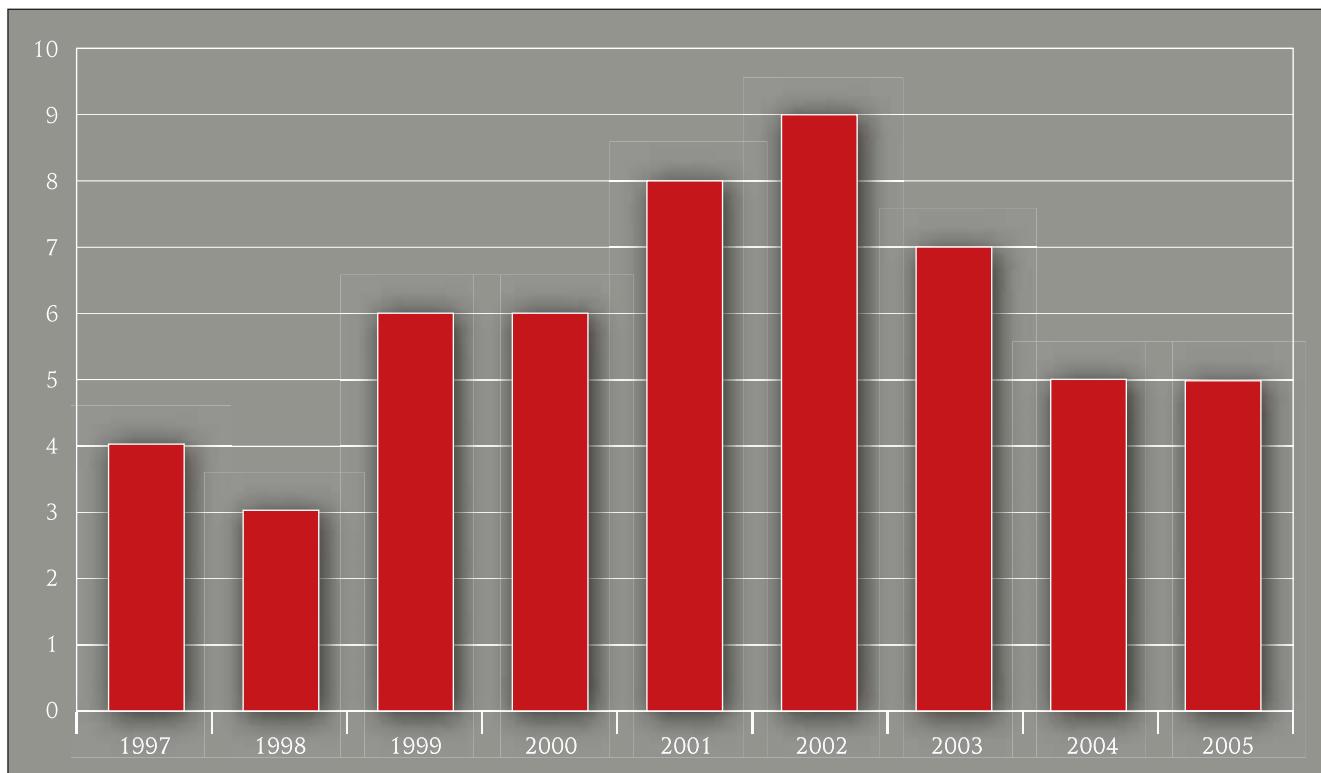
Tableau 20 - Militaires du rang – Ancienneté moyenne au départ 1997 à 2005

Départs spontanés ancienneté en années	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Terre+marine+air	4	3	5	5	6	7	6	5	4
Armée de terre seule	4	3	6	6	8	9	7	5	5

Sources : Observatoire social de la défense – «Historique des départs de militaires» de 1997 à 2005.

Champ : Militaires du rang, hors volontaires – Départs spontanés.

Graphique 7 - Ancienneté moyenne de service au départ pour les militaires du rang de l'armée de terre (départs spontanés)



Sources : cf. tableau 20

3.5 - DONNEES RELATIVES AUX DEPARTS PRECOCES D'OFFICIERS DE CARRIERE

Tableau 21 - Départs précoces d'officiers de carrière de 2002 à 2005

	2002	2003	2004	2005
Départs avant 25 ans de service	71	69	50	79
Dont départs avant 15 ans de service	42	36	25	46

Sources : ministère de la défense.

Champ : officiers de carrière – Terre, marine, air, gendarmerie.

ANNEXE 10

CLASSEMENT INDICIAIRE DES MILITAIRES ET EVOLUTION DEPUIS 1948

ANNEXE 10

CLASSEMENT INDICIAIRE DES MILITAIRES ET EVOLUTION DEPUIS 1948

Avant 1948, le traitement des différents corps de fonctionnaires et de militaires était fixé par des barèmes propres à chaque ministère, exprimés en francs. La grille de classification des emplois et des rémunérations a été instituée par un décret du 10 juillet 1948¹, pris en application de la loi du 19 octobre 1946, premier «statut général des fonctionnaires». Depuis lors, le traitement de chaque agent est déterminé par l'indice qu'il détient et par la valeur du point d'indice. L'indice dépend du grade et de l'échelon dans lequel est classé l'agent au sein du grade. Il est fixé par les dispositions conjuguées de trois textes réglementaires :

- le décret n° 48-1108 du 10 juillet 1948 modifié, qui fixe pour chaque grade l'indice minimum et l'indice maximum du grade ;
- le décret portant statut particulier du corps concerné. Il indique le nombre d'échelons de chaque grade ainsi que les conditions d'avancement de grade et d'échelon ;
- l'arrêté indiciaire pris en application des textes précédents. Dans les limites posées par le décret de 1948, il fixe l'indice afférent à chaque échelon de chaque grade.

Après un exposé méthodologique (1^{re} partie), on présentera le classement indiciaire des fonctionnaires et des militaires au 10 juillet 1948 (2^{eme} partie) puis au 1^{er} septembre 2006 (3^{eme} partie) avant d'analyser les évolutions intervenues depuis le classement de 1948 (4^{eme} partie). Le classement au 1^{er} septembre 2006 ne prend pas en compte les évolutions indiciaires prévues par le protocole du 25 janvier 2006 sur «*L'amélioration des carrières et sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique*²».

1 - MÉTHODOLOGIE

1.1 - AVERTISSEMENT

La fonction publique, tant civile que militaire, a connu d'importantes évolutions depuis 1948 : certains corps ou grades ont été supprimés et d'autres, nouveaux, sont apparus. Un même corps a pu connaître des évolutions dans les fonctions dévolues à ses membres, dans leur niveau de recrutement, dans leurs conditions d'avancement.

L'analyse porte, en cohérence avec le principe du décret de 1948, sur l'indice maximum et l'indice minimum des grades, qui ne peuvent rendre compte à eux seuls du déroulement des carrières.

L'unité de mesure du classement hiérarchique des grades et emplois a elle-même changé. Il s'agissait en 1948 d'indices nets, allant de 100 à 800. Il s'agit en 2006 d'indices bruts allant de 214³ à 1015 pour les indices chiffrés, complétés par un classement hors-échelle, ou échelle-lettre, allant de la hors-échelle A (HEA) à la hors-échelle E (HEE⁴).

¹ Décret n°48-1108 du 10 juillet 1948 portant fixation du classement indiciaire des grades et emplois de l'Etat.

² Op. cité, consultable sur www.fonction-publique.gouv.fr. Il prévoit notamment de restructurer les carrières de la catégorie C et d'en augmenter les indices terminaux, de relever l'indice majoré des neuf premiers échelons de la catégorie B-type et de créer des emplois de débouché pour la catégorie A-type.

³ Indice de début d'un soldat à l'échelle 2 - Arrêté du 30 décembre 1975 modifié.

⁴ Ce classement n'inclut pas les plus hauts emplois de l'Etat, en très petit nombre (par exemple vice-président du Conseil d'Etat ou chefs d'état-major). Ces emplois étaient classés «hors catégories» en 1948 et répartis en deux groupes, A et B, qui correspondent aux actuelles échelles-lettres F et G.

L'analyse a enfin été approfondie pour une trentaine de corps et emplois, certes représentatifs des situations statutaires les plus courantes mais non de l'ensemble de la fonction publique dans toute sa diversité.

L'étude du classement indiciaire et de son évolution s'avère donc plus complexe qu'il ne pourrait sembler au premier abord et il convient donc de s'attacher avant tout au constat d'ensemble qu'elle met en évidence.

1.2 - SOURCES

Les indices nets en vigueur en 1948 sont issus :

- du décret n°48-1108 du 11 juillet 1948, modifié, portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels civils et militaires de l'Etat relevant du régime général des retraites ;
- pour la police nationale, du décret n°48-1508 du 28 septembre 1948 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels de la police nationale ;
- pour les militaires, de l'arrêté du 1^{er} septembre 1948 fixant les nouvelles soldes des personnels militaires des armées de terre, de mer et de l'air. Le décret n°48-1108 indique en effet le classement indiciaire des échelles de solde des militaires non-officiers, mais ne précise pas le classement des différents grades au sein de ces échelles de solde.

Les indices bruts pour l'année 2006 sont les indices en vigueur au 1^{er} septembre 2006 tels qu'ils apparaissent dans les arrêtés portant échelonnement indiciaire des corps étudiés. Les informations concernant le classement global des catégories hiérarchiques de fonctionnaires proviennent de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)⁵.

2 - LE CLASSEMENT INDICIAIRE DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ETAT ET DES MILITAIRES EN 1948

2.1 - LA GENÈSE DU CLASSEMENT INDICIAIRE DES MILITAIRES - LA COMMISSION LAINÉ

Un décret d'avril 1946⁶ avait créé une commission chargée d'étudier le classement indiciaire des fonctionnaires civils. Au mois d'août suivant, un second décret⁷ a institué «une commission chargée d'étudier le reclassement des rémunérations accordées aux personnels militaires», en précisant que «cette commission sera présidée par le président de la commission créée... pour étudier le reclassement des rémunérations accordées aux différentes catégories de fonctionnaires et devra obligatoirement comprendre, en tant que vice-président, le conseiller d'Etat vice-président de cette dernière commission, et en tant que membres le directeur du budget et le directeur de la fonction publique». La commission de reclassement des militaires est connue comme la «commission Lainé», du nom de son président, conseiller-maître à la Cour des comptes.

La commission Lainé a rendu son rapport au gouvernement au mois d'août 1947. Elle s'est attachée à proposer pour chaque grade et échelon un indice choisi dans l'échelle établie de 100 à 800 par la direction de la fonction publique, qui lui avait communiqué son projet de classement indiciaire des fonctionnaires. On n'exposera pas ici dans le détail les propositions de la commission Lainé car le classement établi par le décret de 1948, exposé *infra*, leur est presque exactement conforme.

⁵ Site internet de la DGAFP.

⁶ Décret n°46-649 du 11 avril 1946.

⁷ Décret n°46-1942 du 20 août 1946.

Il convient en revanche de citer plusieurs attendus figurant dans le rapport de la commission :

Observations générales de la commission

- [dès 1946], «les militaires avaient le sentiment de ne plus être à leur juste place parmi les grands cadres de l'Etat⁸» ;
- «La commission a eu... la preuve de l'incertitude de la carrière militaire, fournie à la fois par les rapports numériques entre les effectifs des différents grades et par les pourcentages de départs en retraite aux différents niveaux de la hiérarchie. Elle a également trouvé des renseignements impressionnantes sur l'ampleur du «nomadisme⁹» qu'entraînent pour les cadres les conditions prescrites d'emploi des armées¹⁰» ;

«D'une manière générale, la commission s'est efforcée de tenir compte de tous les éléments du problème en ne prétendant pas définir, dans l'absolu, ce qui serait juste et nécessaire, mais en indiquant ce qui lui paraît juste et raisonnable dans la conjoncture présente¹¹».

Observations de la commission sur le classement des officiers

- «La plupart des indices proposés ont été étudiés par référence aux indices assignés au cadre des administrateurs civils... Il est bien précisé qu'il ne s'agit que d'un système de référence et non d'une assimilation. La carrière militaire est trop diversifiée par le jeu des limites d'âge et de la variété du recrutement qui échelonnent les départs sur tous les degrés de la hiérarchie, pour qu'aucune identité formelle puisse s'établir entre les deux carrières.

L'accord des représentants de tous les départements ministériels intéressés est rapidement intervenu sur la base et le sommet de la hiérarchie, soit pour les grades de général de division d'une part, de sous-lieutenant et le 1^{er} échelon de lieutenant d'autre part... Entre ces deux extrêmes ainsi marqués, la détermination des indices à attribuer aux grades intermédiaires a donné lieu à des discussions extrêmement serrées... L'une des difficultés du problème consistait dans la variété extrême des carrières militaires, qui peuvent trouver leur terme à tous les degrés de la hiérarchie¹²».

Observations de la commission sur le classement des sous-officiers et caporaux-chefs

- «Il n'a pas paru acceptable de faire commencer au minimum de l'indice de l'échelle des fonctionnaires (indice 100) des gradés ayant déjà accompli plusieurs années de service et ayant déjà acquis une certaine formation militaire et technique» ;
- «Il a semblé également indispensable d'assurer une rémunération convenable aux sous-officiers anciens, maintenus au-delà de 15 ans de service pour occuper des emplois importants et à l'égard desquels s'exerce au maximum l'attraction du secteur privé» ;
- «Mais, en raison de l'importance des effectifs intéressés, il s'est révélé impossible, pour les raisons développées par les représentants des Finances et de la Fonction publique, de confondre dans la même échelle de traitement les sous-officiers constituant un véritable corps de maîtrise et ceux n'exerçant que des fonctions courantes d'encadrement sans technicité, responsabilité ou sujétions particulières».

La commission a finalement retenu le principe de deux échelles de rémunération, applicables chacune à l'ensemble des grades. L'accès à l'échelle la plus élevée devait être subordonné à la détention de brevets militaires. L'indice d'un sous-officier devait ainsi dépendre, comme actuellement, de son grade, de son ancienneté de service et de l'échelle de solde détenue. La commission a fixé comme suit les bornes des échelles de solde :

⁸ Rapport Lainé, p.2.

⁹ On parlerait aujourd'hui de mobilité géographique.

¹⁰ Rapport Lainé, p.3.

¹¹ Rapport Lainé, p.4.

¹² Rapport Lainé, p.6.

«Dans le cadre ainsi défini, la commission propose pour la première échelle de fixer le premier échelon à 110, qui est celui des «brigadiers» civils¹³. Pour la deuxième échelle, on propose comme point de départ l'indice 130 qui est prévu notamment pour le gardien de la paix stagiaire, le garde domanial et le préposé des douanes¹⁴».

Observations de la commission sur le classement des caporaux et soldats

Les caporaux et soldats (après durée légale) avaient un régime de solde particulier : ils étaient entretenus en nature (nourriture, logement, habillement) et leur solde était bien inférieure au minimum de l'échelle générale des fonctionnaires. La commission Lainé n'a pas jugé possible de relever leur solde jusqu'à ce minimum «en raison des effectifs intéressés par cette mesure et...en restant dans le cadre des préoccupations du gouvernement¹⁵...».

Elle a donc proposé «de maintenir, entre la solde du soldat de 2^eme classe 1^{er} échelon et celle du caporal-chef à solde mensuelle 1^{er} échelon la proportion existant actuellement, soit à peu près celle du 1/3¹⁶».

Observations d'ensemble de la commission sur ses propositions

«[La commission] a apporté des modifications profondes et des réductions considérables aux propositions antérieures des ministères militaires, non qu'elle ait tenu ces propositions pour excessives ou non fondées, mais parce qu'elles étaient incompatibles avec les limites assignées à ses travaux.

Les propositions de la commission se caractérisent donc par leur modération.

Résultant de compromis, elles apportent aux cadres de l'armée une amélioration certaine, mais qui demeure très limitée pour rester à la mesure de celle accordée à la plupart des cadres de fonctionnaires civils. Elles consacrent même, par obéissance aux vues actuelles du gouvernement, un véritable déclassement, par rapport à la magistrature et à l'enseignement, de la fonction militaire...».

2.2 - LE CLASSEMENT INDICIAIRE DES GRADES ET EMPLOIS EN 1948

Le classement indiciaire des fonctionnaires en 1948

Le décret du 10 juillet 1948 a classé les corps et grades des agents civils de l'Etat au sein de quatre catégories déterminées en fonction de l'importance des missions remplies par chacune et du niveau de diplôme exigé lors du recrutement. A chaque catégorie était affecté un indice minimum et un indice maximum.

Tableau 1 - Le classement indiciaire des fonctionnaires en 1948

Catégorie	Indice net minimum	Indice net maximum
A	225	800
B	185	360
C	130	250
D	100	185

Sources : décret du 10 juillet 1948.

¹³ Les brigadiers civils étaient des fonctionnaires chargés de fonctions d'exécution dans diverses administrations.

¹⁴ L'indice 130 était l'indice de début de la catégorie C.

¹⁵ Rapport Lainé, p.12.

¹⁶ La commission proposait un indice de 110 pour le 1^{er} échelon de caporal-chef.

Il revenait aux statuts particuliers de classer chaque corps dans l'une des catégories. Les tableaux annexés au décret de 1948 décrivaient quant à eux l'espace indiciaire affecté à chaque grade de chaque corps, c'est-à-dire l'indice minimum et l'indice maximum du grade.

Le classement indiciaire des militaires en 1948

Les officiers ont été classés entre les indices 185 (début de sous lieutenant) et 800 (général de corps d'armée).

Les sous-officiers et caporaux-chefs ont été classés dans quatre échelles de solde. L'accès aux différentes échelles dépendait des diplômes militaires détenus : aucun diplôme pour l'échelle 1, certificat pour l'échelle 2, brevet élémentaire pour l'échelle 3 et brevet supérieur pour l'échelle 4 qui culminait à l'indice 320. La durée entre chaque échelon était de trois ans.

Les soldats et caporaux servant au-delà de la durée légale ont continué à relever d'un régime de solde particulier, sans apparaître dans la grille puisque leur rémunération restait inférieure au minimum de l'échelle générale des fonctionnaires.

Tableau 2 - Le classement indiciaire des militaires en 1948

	Indice net minimum	Indice net maximum
Officiers	185	800
Sous-officiers et caporaux chefs		
Echelle 4	170	320
Echelle 3	150	270
Echelle 2	130	250
Echelle 1	110	200
Soldats et caporaux	rémunération inférieure au minimum de la grille	

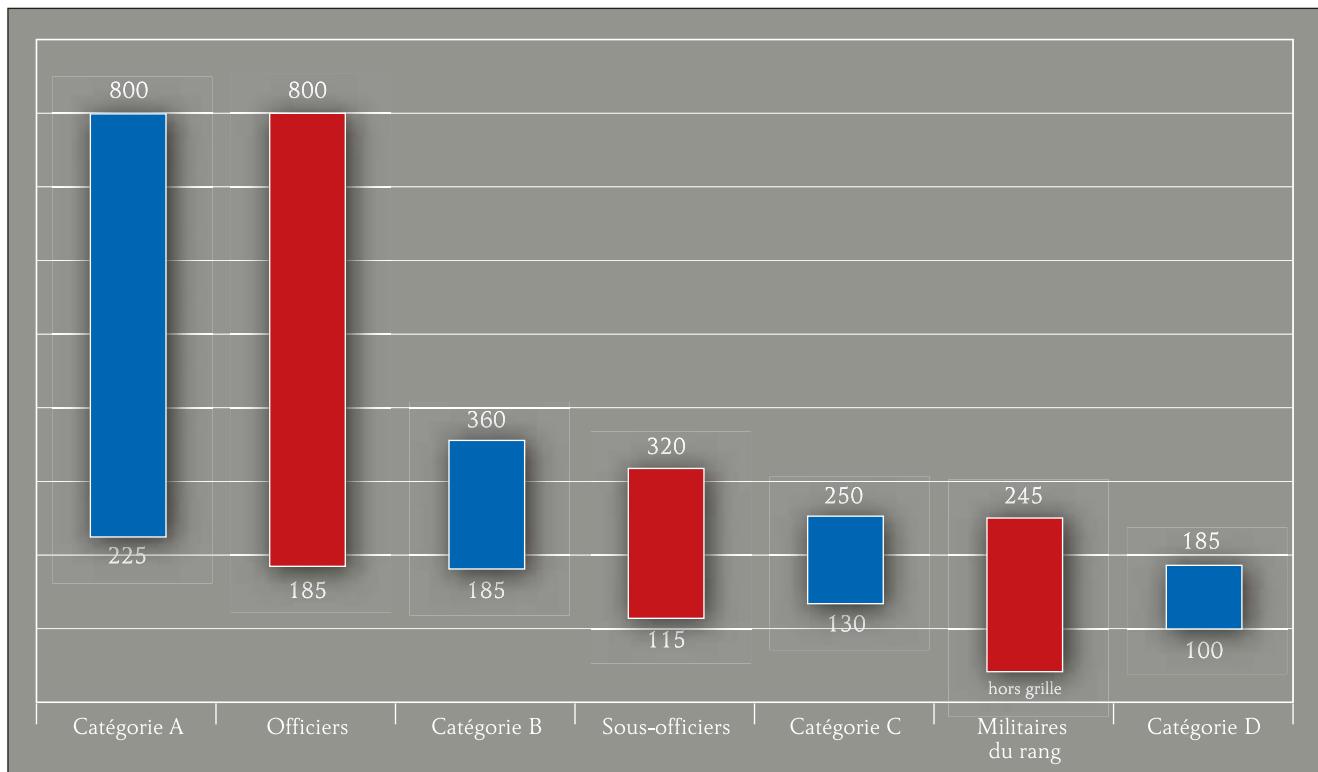
Sources : décret du 10 juillet 1948.

Une présentation par catégorie hiérarchique (officiers, sous-officiers, militaires du rang) plutôt que par échelle de solde paraît toutefois plus significative, car nombre d'indices desdites échelles étaient peu ou pas utilisés en pratique (indices terminaux des échelles les plus basses, indices initiaux des échelles les plus élevées) :

Tableau 3 - Classement indiciaire des militaires et des fonctionnaires en 1948 - Comparaison

Catégorie	Indice net minimum	Indice net maximum	Comparaison avec les fonctionnaires
Officiers	185	800	comme la catégorie A, sauf pour le 1 ^{er} échelon de sous-lieutenant (185)
Sous-officiers	115 sergent échelle 1 avant 5 ans de service	320 adjudant-chef échelle 4 après 24 ans de service	minimum situé 15 points sous le plancher de la catégorie C ; maximum situé 40 points sous le plafond de la catégorie B.
Militaires du rang	hors grille (indice de début équivalent à environ 40) soldat de 2 ^{ème} classe	245 caporal-chef échelle 4 après 15 ans de service	minimum hors grille maximum situé 5 points sous le plafond de la catégorie C

Sources : décret du 10 juillet 1948 - Arrêté du 1^{er} septembre 1948.

Graphique 1 - Classement indiciaire des fonctionnaires et des militaires en 1948 (indices nets)

Origine des données : tableaux 2 et 3

3 - LE CLASSEMENT INDICIAIRE DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ETAT ET DES MILITAIRES EN 2006

Les principales évolutions du classement dans la période récente

Le classement hiérarchique initial des grades et emplois civils et militaires a ensuite évolué sous l'effet de deux facteurs: d'une part les multiples réformes statutaires qu'ont connues, individuellement, les différents corps et, d'autre part, les réformes globales de la grille. A ce niveau d'analyse très agrégé, on évoquera seulement les principales évolutions de la période récente.

S'agissant des fonctionnaires :

- la grille indiciaire a connu un important remaniement entre 1990 et 1997 en application d'accords conclus entre le Gouvernement et les syndicats dits «accords Durafour». Ces accords poursuivaient plusieurs objectifs : remettre en ordre la grille, déformée par un empilement de mesures catégorielles ; ouvrir des perspectives de carrière plus attractives ; revaloriser les rémunérations les plus faibles. Ils ne s'appliquaient pas à la haute fonction publique (indices bruts supérieurs à 1015). La catégorie D a été mise en extinction et ses agents reclassés au sein de la catégorie C. L'espace indiciaire de cette dernière a été étendu vers le haut par création d'un «nouvel espace indiciaire» (NEI). Un classement indiciaire intermédiaire (dit CII) est venu prendre place au sommet de la catégorie B pour les corps exigeant au recrutement un diplôme de niveau bac+2 ; cela a essentiellement concerné les corps de techniciens supérieurs et de fonctionnaires paramédicaux.
- divers plans catégoriels ont également été mis en œuvre au cours des quinze dernières années ; les principaux ont concerné les corps d'infirmières (protocoles «Evin-Durieux»), les enseignants (plan de revalorisation de la condition enseignante, dit «protocole Jospin»), les corps de la police nationale (réforme «corps et carrières») et enfin, en 2006,

les corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire. Plusieurs corps d'encadrement supérieur ont également connu des évolutions statutaires et indiciaires à partir de 1999.

S'agissant des militaires :

- une importante réforme des statuts particuliers des corps militaires a été menée en 1975, accompagnée d'un relèvement des niveaux indiciaires. Il a été créé un corps des majors, comportant un grade unique, qui a pris place au sommet de la hiérarchie des sous-officiers ;
- l'échelle de solde n°1 (la plus basse) a été supprimée en 1990 et la transposition des accords Durafour aux militaires a entraîné diverses modifications des grilles indiciaires entre 1990 et 1997 ;
- la professionnalisation des armées, mise en œuvre à partir de 1997, s'est accompagnée de l'accession des caporaux et soldats au régime de rémunération de droit commun (régime dit de la solde mensuelle) et de leur intégration dans la grille indiciaire ;
- le plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE), mis en œuvre depuis 2005, prévoit enfin, en particulier, d'augmenter le contingent de HEB des colonels ainsi que l'indice sommital de plusieurs grades de militaires non-officiers.

Tableau 4 - Evolutions indiciaires prévues par le PAGRE

	Situation 2004	Situation 2006	Objectif (2012 au plus tard)
Contingent de HEB des colonels	9 postes	249 postes	349 postes (2007)
Majors, échelon exceptionnel	IB 612	IB 634	IB 634
Majors, sommet normal	IB 585	IB 589	IB 612
Adjudants-chefs, E4, sommet normal	IB 547	IB 552	IB 560
Adjudants E4, sommet normal	IB 509	IB 513	IB 539
Sergents-chefs E4, sommet normal	IB 485	IB 498	IB 509
Caporaux-chefs E4, échelon exceptionnel	****	IB 424	IB 439

Sources : ministère de la défense – arrêtés du 19 avril 1991 (majors 2004), du 29 juin 2005 (majors 2006), du 30 décembre 1975 modifié (autres militaires non officiers). Indices au 1^{er} septembre 2006.

Tableau 5 - Le classement indiciaire des fonctionnaires en 2006

Catégorie	Indice brut minimum	Indice brut maximum
A	379	HEE
Classement indiciaire intermédiaire (CII)	322	638
Catégorie B-type, hors CII	298	612
Nouvel espace indiciaire	396	449 ¹⁷
Catégorie C, hors NEI	274	427

Sources : décret du 10 juillet 1948 modifié. Indices au 1^{er} septembre 2006.

¹⁷ Les corps de maîtrise ouvrière culminent à l'indice 471. Ils culminaient à l'indice net 290 en 1948 alors que l'indice maximum de la catégorie C était de 250.

Tableau 6 - Le classement indiciaire des militaires en 2006

N.B : les indices entre () correspondent aux échelons exceptionnels

Catégorie	Indice brut minimum	Indice brut maximum
Officiers	379	HEE
Majors	485	589 ¹⁸ - (634) ¹⁹
Autres sous-officiers et militaires du rang		
Echelle 4	278	552 ²⁰
Echelle 3	257	400
Echelle 2	214	355

Sources : décret du 10 juillet 1948 modifié. Indices au 1^{er} septembre 2006.

Le classement par catégorie hiérarchique est toutefois plus significatif :

Tableau 7 - Classement indiciaire des militaires et des fonctionnaires en 2006 - comparaison

Catégorie	Indice brut minimum	Indice brut maximum	Comparaison avec les fonctionnaires
Officiers	379	HEE	comme la catégorie A
Majors	485	589 ²¹ - (634) après 31 ans de service	maximum (éch. exc.) situé 4 points sous le plafond de la catégorie B-CII
Autres sous-officiers	269 sergent éch.2 avant 3 ans de service	552 ²² adjudant-chef éch.4 après 29 ans de service	minimum situé 5 points sous le plancher de la catégorie C ²³ ; maximum situé 60 points sous le sommet de la catégorie B-type
Militaires du rang	214 soldat éch.2 avant 2 ans de service	420 - (424) ²⁴ caporal-chef éch.4 après 21 ans (22 ans) de service	minimum situé 60 points sous le plancher de la catégorie C, mais il correspond au même indice majoré que le plancher de la catégorie C ; maximum (éch. exc.) situé 3 points sous le sommet de la catégorie C ²⁵ .

Sources : arrêté du 1^{er} mars 2000 modifié (officiers) - arrêté du 29 juin 2005 (majors) - arrêté du 30 décembre 1975 modifié (autres militaires non officiers). Indices au 1^{er} septembre 2006

L'attention est appelée sur le fait qu'il s'agit d'indices bruts, alors que le tableau équivalent pour 1948 présentait des indices nets.

S'agissant des militaires du rang et sous-officiers, il convient de souligner que les indices bruts de début, respectivement 214 et 269, correspondent au même traitement que l'indice plancher de la catégorie C. Les trois sont en effet calculés sur la base de l'indice majoré 279²⁶. La représentation graphique ci-après en tient compte.

¹⁸ Le PAGRE prévoit de porter cet indice brut à 612 avant 2012.

¹⁹ Echelon exceptionnel attribué dans la limite de 11% des effectifs de majors.

²⁰ Le PAGRE prévoit de porter cet indice brut à 560 avant 2012.

²¹ Le PAGRE prévoit de porter cet indice brut à 612 avant 2012.

²² Le PAGRE prévoit de porter cet indice brut à 560 avant 2012.

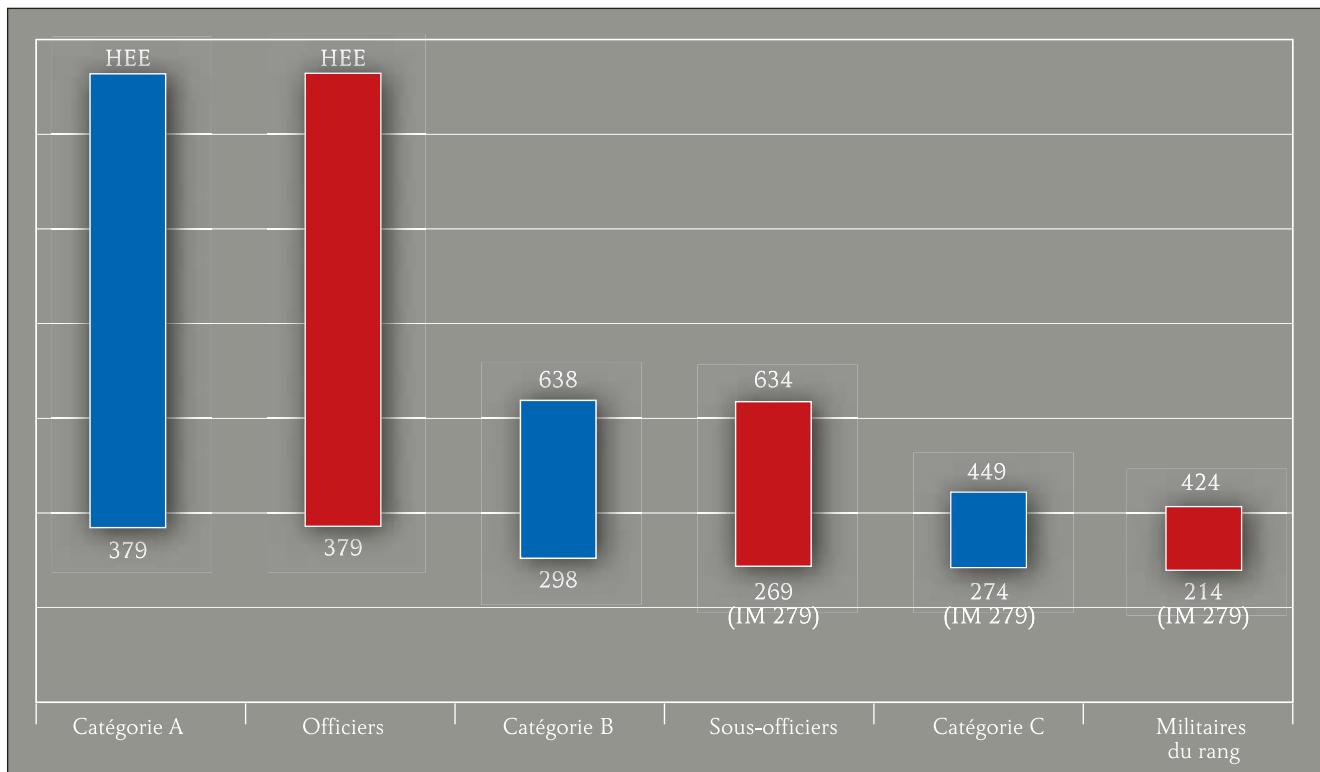
²³ Il s'agit d'un indice de classement. Il correspond à un indice majoré, utilisé pour calculer la solde, identique à celui du début de la catégorie C.

²⁴ Echelon exceptionnel attribué aux caporaux-chefs échelle 4 après 22 ans de service, dans la limite de 15% de l'effectif du grade. Le PAGRE prévoit de porter cet indice brut à 439 avant 2012.

²⁵ Le plafond de la catégorie C-NEI n'est pas accessible avec l'ancienneté de service maximum des militaires du rang.

²⁶ Décret n°2006-759 du 29 juin 2006, article 1^{er}-VI.

Graphique 2 - Classement indiciaire des fonctionnaires et des militaires en 2006 (indices bruts)



Origine des données : tableaux ci-dessus

Conclusion et limites d'une analyse globale

Le classement indiciaire des différentes catégories hiérarchiques de militaires considérées globalement, caractérisé par l'indice minimum et l'indice maximum de chaque catégorie, par rapport aux catégories hiérarchiques de fonctionnaires s'est maintenu depuis le classement initial institué par le décret de 1948. Les évolutions les plus notables ont concerné les caporaux et soldats ainsi que le sommet de la hiérarchie des sous-officiers (majors) ; elles ont été favorables à ces militaires.

Mais cette analyse connaît des limites qui tiennent précisément à son caractère global. Seuls les indices maximum et minimum des grandes catégories hiérarchiques civiles et militaires ont été en effet pris en compte. Il s'agit là d'un niveau d'agrégation relativement grossier qui ne peut rendre compte :

- ni de la position précise des différents corps au sein de l'espace indiciaire de chaque catégorie ;
- ni du classement indiciaire des grades intermédiaires successivement détenus au cours d'une carrière au sein d'un corps donné. Par exemple, l'indice initial des sous-lieutenants et l'indice terminal des généraux de corps d'armée ne donnent pas d'indication sur le classement des capitaines ni sur son évolution.

Il convient donc à présent d'examiner la position relative non plus des grandes catégories hiérarchiques, mais de différents corps et grades civils et militaires précisément désignés.

4 - L'EVOLUTION DU CLASSEMENT RELATIF DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES ENTRE 1948 ET 2006 : ANALYSE PAR GRADE

Les évolutions du classement indiciaire relatif de différents grades civils et militaires (4.2) seront exposées après quelques considérations méthodologiques (4.1). Les éléments détaillés relatifs à chaque grade étudié ont été reportés en appendice.

4.1 - METHODOLOGIE ET AVERTISSEMENT

Déterminer la position des corps et grades militaires par rapport aux différents corps et grades civils à une date donnée ne présente pas de difficulté particulière. L'indice de début et l'indice de fin de grade permettent en effet de constater des «proximités indiciaires» entre grades civils et militaires. Il est en revanche plus difficile de déterminer l'évolution relative des différents corps et grades entre 1948 et 2006.

Corps et grades étudiés

Les corps de fonctionnaires n'ont, tout d'abord, pas tous évolué de façon homogène, et il est possible que les militaires aient progressé par rapport aux uns et régressé par rapport aux autres. Un large éventail de corps et grades civils de référence a donc été retenu, même si l'étude n'est pas exhaustive pour autant :

- corps et emplois d'encadrement supérieur administratifs et techniques ;
- corps administratifs communs à plusieurs administrations (des adjoints administratifs aux attachés d'administration centrale) ;
- corps techniques (ouvriers, techniciens, ingénieurs des travaux) ;
- corps partageant avec les militaires des caractéristiques communes : exercice d'une mission régaliennes susceptible d'entraîner l'usage de la force, limitations apportées au droit de grève, port de l'uniforme (police nationale, administration pénitentiaire, douanes) ;
- magistrats de l'ordre judiciaire ;
- enseignants de l'enseignement primaire et secondaire.

Mode de comparaison

Il est d'abord nécessaire de déterminer pour chaque grade civil pris comme référence, quel était son équivalent (civil) en 1948. Les appellations peuvent être trompeuses à cet égard et il a souvent été nécessaire de se référer aux tableaux de reclassement élaborés à l'occasion des réformes statutaires.

«L'unité de mesure» du classement hiérarchique des grades a enfin évolué au cours du temps : indices nets allant de 100 à 800 en 1948, indices bruts allant de 214 à la hors-échelle E en 2006. Les distorsions ainsi introduites ne permettent ni d'appliquer des méthodes arithmétiques systématiques (soustractions, moyennes), ni d'élaborer des indicateurs chiffrés globaux du type «écart indiciaire moyen en 1948 - écart indiciaire moyen en 2006».

La méthode retenue a donc consisté à :

- déterminer pour chaque grade civil de 1948, en distinguant début et sommet de grade, le grade militaire qui détenait un indice proche. L'écart éventuel est mentionné en points d'indice net ;
- déterminer quel était, au 1^{er} septembre 2006, l'écart entre ces deux mêmes grades, exprimé en points d'indice brut. Dans quelques cas, la simplicité de l'exposé a conduit à indiquer plutôt quel était le grade militaire qui détenait un

indice proche du grade civil concerné. Il a enfin été indiqué si les indices pris en compte étaient afférents à un échelon exceptionnel ou à un échelon normal.

Avertissement

L'attention est appelée sur les points suivants :

- il ne s'agit pas d'une étude exhaustive, même si elle porte sur un large échantillon de corps et emplois ;
- l'étude porte exclusivement sur les indices. Ces derniers ne peuvent rendre compte à eux seuls de l'ensemble des évolutions qu'ont connues les différents grades et emplois depuis 1948 et qui peuvent par exemple concerter les fonctions effectivement exercées par les agents d'un grade donné, le niveau de recrutement dans tel ou tel corps ou encore la répartition des effectifs entre les différents grades d'un corps et la rapidité des carrières. Par exemple, le deuxième échelon exceptionnel du grade de colonel (HEB) n'avait pas la même portée en 2004, avec un contingent de 9 postes, qu'en 2006 avec un contingent de 269 postes ;
- Les «proximités indiciaires» relevées entre grades civils et militaires n'entendent être rien de plus qu'un constat technique. Elles ne sous-entendent aucun jugement de valeur quant à de quelconques équivalences de grade ni à des parités qu'il conviendrait d'établir, restaurer ou perpétuer.

4.2 - COMMENT A EVOLUÉ, DEPUIS 1948, LA POSITION RELATIVE DES MILITAIRES PAR RAPPORT AUX FONCTIONNAIRES CIVILS AU SEIN DU CLASSEMENT HIERARCHIQUE DES GRADES ET EMPLOIS DE L'ETAT ?

Il apparaît que l'on ne peut apporter à cette interrogation de réponse simple, binaire et valant pour l'ensemble des corps civils, d'une part et des corps militaires, d'autre part. La question appelle plutôt un ensemble de réponses variables selon les corps civils et militaires considérés²⁷.

Evolution du classement relatif des militaires du rang

Le classement relatif des militaires du rang s'est amélioré pour les grades de soldat et de caporal. La position des caporaux-chefs a reculé par rapport aux corps d'encadrement et d'application de la police nationale et de l'administration pénitentiaire ; elle n'a sinon pas connu d'évolution significative par rapport aux autres corps civils de même niveau.

Evolution du classement relatif des sous-officiers

Le classement relatif des sous-officiers a reculé par rapport aux corps d'encadrement et d'application et aux corps de commandement de la police nationale et de l'administration pénitentiaire. Par ailleurs, les fonctionnaires appartenant au corps des instituteurs, corps de catégorie B, sont depuis 1990 progressivement reclassés dans le corps des professeurs des écoles, de catégorie A.

La position des sous-officiers est en revanche demeurée globalement stable par rapport aux corps de fonctionnaires de catégorie B et C-types. Le grade de major, qui n'existe pas en 1948, permet en outre maintenant aux meilleurs sous-officiers d'atteindre, à l'échelon exceptionnel, l'indice sommital de la catégorie B²⁸, corps de techniciens supérieurs compris.

Evolution du classement relatif des officiers

Le classement relatif des officiers est demeuré globalement stable par rapport aux corps d'attachés, de fonctionnaires de catégorie A des services déconcentrés de l'administration des douanes et de professeurs certifiés ou agrégés de l'enseignement secondaire.

²⁷ A 4 points d'indice brut près : 634 pour les majors et 638 pour les corps classés en catégorie B-CII.

²⁸ A 4 points d'indice brut près : 634 pour les majors et 638 pour les corps classés en catégorie B-CII.

²⁹ C'est-à-dire au grade immédiatement supérieur au grade d'entrée dans le corps, grades d'élève ou stagiaire exclus.

La position relative des officiers a sinon connu un recul par rapport à différents corps de fonctionnaires ayant bénéficié d'évolutions particulières :

- les réformes des corps de la police nationale et de l'administration pénitentiaire ont amélioré le classement des fonctionnaires appartenant aux corps de conception et de direction ainsi qu'aux corps de commandement de ces deux administrations ;
- des corps civils plus nombreux qu'en 1948 peuvent maintenant atteindre le niveau indiciaire du premier échelon de colonel. C'est par exemple le cas des corps des professeurs des écoles ou des ingénieurs des travaux publics de l'Etat ;
- les fonctionnaires appartenant à plusieurs corps d'encadrement supérieur accèdent maintenant à l'échelle-lettre B une fois parvenus au sommet du second grade de leur corps, chronologiquement parlant²⁹. Les équivalents, en 1948, des administrateurs civils hors classe, sous-préfets hors-classe, magistrats du premier grade, ingénieurs en chef du GREF³⁰ ou commissaires divisionnaires de la police nationale étaient alors à parité indiciaire avec le grade de colonel³¹. Ces grades civils permettent maintenant d'accéder à l'échelle-lettre B en échelon normal, comme le grade de général de brigade ; l'accès aux échelles-lettres A et B est en revanche ouvert aux seuls colonels bénéficiant des deux échelons exceptionnels de leur grade ;

S'agissant enfin des officiers généraux, leur classement indiciaire n'a guère évolué au regard des emplois de direction d'administration centrale, des inspecteurs généraux, des préfets ou des ingénieurs généraux des corps techniques, à l'exception des emplois de magistrats hors hiérarchie.

Tableau 8 - Equivalences indiciaires entre certains grades de la police nationale et les grades militaires en 1948 et en 2006

Grade en 1948	Indice net en 1948	Grade militaire d'indice proche en 1948	Grade en 2006	Indice brut en 2006	Grade militaire d'indice proche en 2006
gardien de la paix (sommet éch. normal)	210	sergent échelle 3 après 12 ans	gardien de la paix (sommet éch. normal)	479	sergent échelle 3 après 13 ans +139 points
brigadier-chef (sommet éch. normal)	295	sergent-chef, sommet échelle 4+5 points	brigadier-chef (sommet éch. normal)	555	sergent-chef sommet échelle 4+57 points
inspecteur OPJ (sommet éch. normal)	335	adjudant-chef sommet échelle 4+15 points	lieutenant de police (sommet éch. normal)	659	adjudant-chef sommet échelle 4+107 points ou major, sommet exc.+25 points
inspecteur principal OPJ (sommet éch. normal)	380	capitaine sommet éch. normal -10 points	si capitaine de police (sommet éch. normal) si commandant de police (sommet éch. normal)	733 826	capitaine sommet éch. normal +57 points capitaine sommet éch. spécial +130 points
commissaire de police (sommet)	410	capitaine sommet éch. except.	commissaire de police 6 ^{ème} échelon	801	capitaine sommet éch. spécial +105 points
commissaire divisionnaire (sommet éch. normal)	575	colonel 2 ^{ème} échelon	commissaire divisionnaire (sommet éch. normal)	HEB	colonel 2 ^{ème} échelon +237 points (ind. majoré)

Sources : pour 1948, décret n°48-1108 du 10 juillet 1948, décret n°48-1508 du 28 septembre 1948 (police nationale) et arrêté du 1^{er} septembre 1948 (militaires). Pour 2006, arrêtés portant échelonnement indiciaire des corps concernés.

Conventions : les écarts indiciaires sont indiqués en points d'indice net pour 1948 et en points d'indice brut pour 2006³².

Lecture : l'indice sommital, en échelon normal, du grade de gardien de la paix était de 210 points d'indice net en 1948, soit le même indice qu'un sergent rémunéré à l'échelle de solde n°3 après 12 ans de service. En 2006, l'indice sommital du gardien de la paix était de 479 points d'indice brut, soit 139 points de plus qu'un sergent rémunéré à l'échelle de solde n°3 après 13 ans de service.

²⁹ C'est-à-dire au grade immédiatement supérieur au grade d'entrée dans le corps, grades d'élève ou stagiaire exclus.

³⁰ GREF = génie rural, des eaux et des forêts.

³¹ Avec un indice terminal compris entre 575 et 630 selon les cas (cf. appendice), l'indice sommital de colonel étant alors de 600 en échelon normal et 630 en échelon fonctionnel.

³² Le classement hiérarchique des grades et emplois utilisait les indices nets en 1948 et utilise les indices bruts en 2006.

APPENDICE

ANALYSE DE DIFFERENTS GRADES ET EMPLOIS CIVILS ET MILITAIRES EN 1948 ET EN 2006

1 - SOURCES

Classement indiciaire en 1948

Corps militaires	Décret n°48-1108 du 10 juillet 1948 – Arrêté du 1 ^{er} septembre 1948 (JO du 07/09/48 page 8822)
Corps civils, hors police nationale	Décret n°48-1108 du 10 juillet 1948 (JO du 11/07/48 page 6740)
Corps de la police nationale	Décret n°48-1508 du 28 septembre 1948 (JO du 29/09/48 page 9536)

Classement indiciaire au 1^{er} septembre 2006

N.B : les arrêtés cités sont les arrêtés portant échelonnement indiciaire du corps concerné. Les corps sont cités dans l'ordre où ils apparaissent dans les tableaux comparatifs

Tous corps	Tableaux annexé au décret n°48-1108 modifié (à jour au 11 août 2006) ³³ (JO du 12/08/06 texte n° 17)
Officiers	Arrêté du 1 ^{er} mars 2000 modifié (à jour de l'arrêté du 24 mai 2004) (JO du 27/05/04 page 9338 – texte n°22)
Majors	Arrêté du 29 juin 2005 (JO du 30/06/05 texte n°15)
Sous-officiers et militaires du rang	Arrêté du 30 décembre 1975 modifié (à jour : - arrêté du 7 mars 1997 pour l'échelle de solde n°2 (JO 08/03/97 page 36) - arrêté du 11 avril 2002 pour l'échelle de solde n°3 (JO 02/05/02 texte 70) - arrêté du 16 janvier 2006 pour l'échelle de solde n°4.) (JO 27/01/06 texte n°7)
Emplois de direction d'administration centrale	Décret n°55-1226 du 19 septembre 1955 (J.O. du 20 septembre 1955) – DGAFP «Corps et emplois dans la fonction publique de l'Etat».
Préfets	Arrêté du 7 janvier 2003 (JO du 10/01/03 page 552 - texte n° 5)
Sous-préfets	Arrêté du 20 juillet 2004 (JO du 21/07/04 page 13014 - texte n°32)
Administrateurs civils	Arrêté du 26 avril 2002 (JO du 28/04/02 page 7701 - texte n°5)
Inspection générale de l'administration	Arrêté du 3 mai 2002 (JO du 05/05/02 page 8793)
Ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts	Arrêté du 22 février 2002 (JO du 26/02/02 page 3626 – texte n°47)
Magistrats de l'ordre judiciaire	Arrêté du 25 avril 2002 (JO du 28/04/02 page 7717)
Attachés d'administration centrale	Arrêté du 23 août 1995 (JO du 05/09/95 page 13171)
Secrétaires administratifs	Arrêté du 18 novembre 1994 (JO du 26/11/94 page 16783)
Adjoints administratifs	Arrêté du 29 septembre 2005 (JO du 30/09/05 texte n°57)
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	Arrêté du 7 octobre 2005 (JO du 08/10/05 texte n°31)
Ingénieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense	Arrêté du 9 décembre 2005 (JO du 11/12/05 texte n°4)
Techniciens supérieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense	Arrêté du 2 février 1999 (JO du 05/02/99 page 1869)
Ouvriers professionnels et maîtres-ouvriers des administrations de l'Etat	Arrêté du 1 ^{er} août 1990 (JO du 11/08/90 page 9813) Arrêté du 29 septembre 2005 (JO du 30/09/05 texte n° 57)
Corps de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale des douanes et droits indirects	Arrêté du 4 octobre 1977 (à jour arrêté du 30 juillet 2001) JO du 02/08/2001 page 12502)
Contrôleurs des douanes et droits indirects	Arrêté du 18 novembre 1994 (JO du 26/11/94 page 16783)

³³ Ces tableaux peuvent être consultés sur le site internet de la DGAFF.

Agents de constatation des douanes	Arrêté du 29 septembre 2005 (JO du 30/09/05 texte n°57)
Corps de conception et de direction de la police nationale	Arrêté du 2 août 2005 (JO du 06/08/05 texte n°12)
Corps de commandement de la police nationale	Arrêté du 30 mars 2006 (JO du 31/03/06 texte n°6)
Corps d'encadrement et d'application de la police nationale	Arrêté du 30 mars 2006 (JO du 31/03/06 texte n°7)
Corps de commandement du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	Arrêté du 30 avril 2002 (à jour arrêté du 14 avril 2006) – JO du 15/04/06 texte n°52
Corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	Arrêté du 30 avril 2002 (à jour arrêté du 14 avril 2006) – JO du 15/04/06 texte n°52
Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	Arrêté du 30 mai 1990 (JO du 24/06/1990 page 7327)
Professeurs certifiés	Arrêté du 30 mai 1990 (à jour arrêté du 29 avril 2002) - JO du 05/05/02 page 8796
Professeurs des écoles	Arrêté du 30 mai 1990 (à jour arrêté du 30 mai 1997) – JO du 31/05/97 page 8443

2 - LECTURE DES TABLEAUX COMPARATIFS

Les tableaux comparatifs se présentent sous la forme suivante :

Grade civil en 1948 (1)	Indice net 1948 (2)	Grade militaire d'indice équivalent en 1948 (3)	Grade civil en 2006 (4)	Indice brut 2006 (5)	Situation du grade militaire en 2006 (6)
Inspecteur, début	185	Sergent E3, après 5 ans	Lieutenant de police, début	359	Sergent E3 après 5 ans +38

Lecture

L'indice net de début du grade d'inspecteur de police (colonne 1) était de 185 (colonne 2) en 1948. C'était également l'indice net d'un sergent rémunéré à l'échelle de solde n°3 et classé à l'échelon «après 5 ans de service» (colonne 3). Le grade civil équivalent en 2006 à «inspecteur, début» est «lieutenant de police, début» (colonne 4), avec un indice brut de 359 au 1^{er} septembre 2006 (colonne 5). Cet indice est supérieur de 38 points (+38) à l'indice détenu en 2006 par un sergent rémunéré à l'échelle de solde n°3 et classé à l'échelon «après 5 ans de service» (colonne 6).

N.B.

- les écarts indiciaires entre le grade civil et le grade militaire sont exprimés en indice net pour 1948 et en indice brut pour 2006. Toutefois, lorsque l'indice 2006 est une échelle-lettre, l'écart est exprimé en points d'indice majoré faute d'un équivalent numérique en indice brut ;
- les échelons exceptionnels ou spéciaux sont indiqués par la mention «éch. exc.» ou «éch. spécial» en caractères italiques.

3 - TABLEAUX COMPARATIFS

3.1 - CORPS ET EMPLOIS D'ENCADREMENT SUPERIEUR

Emplois de direction d'administration centrale

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Sous-directeur (début)	550	Colonel début +50	Sous-directeur (début)	901	Colonel début -65
Sous-directeur (sommet)	675	Général de brigade sommet -25	Sous-directeur (sommet)	HEB	Général de brigade, sommet normal et sommet exc. -106
Chef de service (sommet)	700	Général de brigade sommet	Chef de service (sommet)	HEB bis	Général de brigade, sommet normal +57 et sommet exc.-49
Directeur (début)	750	Général de division	Directeur (début)	HEC	Général de division, début
Directeur (sommet)	800	Général de corps d'armée	Directeur (sommet)	HEE	Général de corps d'armée

Préfets

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Préfet de 3 ^{ème} classe, début	700	Général de brigade sommet	Préfet de classe normale, début	HEBbis	Général de brigade, sommet normal (HEB bis=HEB3)
Préfet de 1 ^{ère} classe,	800	Général de corps d'armée, sommet	Préfet de classe normale, sommet	HEE	Général de corps d'armée, sommet

Sous-préfets

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Sous-préfet de 3 ^{ème} classe	300	Capitaine début	Sous-préfet (début)	528	Capitaine début -13
Sommet de corps : Sous-préfet de 1 ^{ère} classe	630	Colonel échelon fonctionnel	Sous-préfet hors classe (sommet)	HEB	Colonel 2 ^{ème} éch. exc.

Administrateurs civils

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Administrateur civil, début	300	Capitaine début	Administrateur civil, début	528	Capitaine début -13
Sommet du corps, échelon normal	600	Colonel sommet normal	Sommet du corps, échelon normal	HEB	Colonel 2 ^{ème} éch. exc. (sommet normal +237)
Sommet du corps, classe exceptionnelle	630	Colonel échelon fonctionnel	*****	*****	*****

Inspection générale de l'administration

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Inspecteur adjoint, début	300	Capitaine début	Inspecteur adjoint, début	528	Capitaine début -13
Inspecteur, sommet	650	Colonel, éch. fonct. +20	Inspecteur, sommet	HEB	Colonel 2 ^{ème} éch. exc.
Inspecteur général, début	700	Général de brigade début +50	Inspecteur général, début	HEB	Général de brigade, début
Inspecteur général, sommet normal	740	Général de division, sommet -10	Inspecteur général, sommet normal	HED	Général de division, sommet
Inspecteur général, éch. exc.	780	Général de corps d'armée -20	Inspecteur général, éch exc.	HEE	Général de corps d'armée

Ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts (GREF)

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Ingénieur adjoint du génie rural, début	270	Lieutenant début +20	Ingénieur du GREF, début	427	Lieutenant début -30
Ingénieur du génie rural, sommet	510	Lieutenant-colonel sommet +10 points	Ingénieur du GREF, sommet	966	Lieutenant-colonel sommet (éch. spécial)
Ingénieur en chef du génie rural, sommet normal	600	Colonel sommet normal	Ingénieur en chef du GREF, sommet normal	HEB	Colonel 2 ^{ème} éch. exc. (sommet normal +237)
Ingénieur en chef du génie rural, classe exceptionnelle	630	Colonel échelon fonctionnel	*****	*****	*****
Inspecteur général du génie rural, début	650	Général de brigade début	Ingénieur général du GREF de classe normale, début	HEB	Général de brigade, début
Inspecteur général du génie rural, sommet	750	Général de division, sommet	Ingénieur général du GREF de classe exceptionnelle, sommet	HED	Général de division, sommet

Magistrats de l'ordre judiciaire

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Juge et substitut de 3 ^{ème} classe	315	Capitaine début +15	Magistrat du 2 ^{ème} grade, début	528	Capitaine, début -13
Juge et substitut de 1 ^{ère} classe	410	Commandant sommet -40 points	Magistrat du 2 ^{ème} grade, sommet	750	Commandant sommet +9 points
Président de tribunal de 1 ^{ère} classe et procureur de la République de 1 ^{ère} classe	630	Colonel éch. fonctionnel	Président de TGI et procureur de la République	HEC	De colonel, 2 ^{ème} éch. exc. +57(HEC1) à +106 (HEC3) ou général de division, début
Président de chambre de Cour d'appel (Province)	650 (Paris) 630	Général de brigade début (650)	Président de chambre de Cour d'appel	HEC	Général de division, début
Premier président et procureur général de Cour d'appel (province)	700	Général de brigade sommet	Premier président et procureur général de Cour d'appel hors Paris et Versailles	HED-HEE	De général de division (HED) à général de corps d'armée (HEE)
Conseiller à la Cour de cassation	780	Entre général de division (750) et général de corps d'armée (800)	Conseiller à la Cour de cassation	HED-HEE	De général de division (HED) à général de corps d'armée (HEE)
Procureur de la République	780	Entre général de division (750) et général de corps d'armée (800)	Procureur de la République de Paris	HEE	de Paris Général de corps d'armée

3.2 - CORPS ADMINISTRATIFS

Attachés d'administration centrale

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Agent supérieur, début	225	Sous-lieutenant début +40	Attaché, début	379	Sous-lieutenant début
Agent supérieur, sommet	500	Colonel début	Attaché principal de 1 ^{ère} classe, sommet	966	Colonel début

Secrétaire administratifs

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Secrétaire d'administration début	185	Sergent E3, avant 3 ans +25	Secrétaire administratif, début	298	Sergent E3 avant 3 ans +5
Secrétaire d'administration principal, sommet,	350	Adjudant-chef sommet E4 +30	Secrétaire administratif de classe supérieure, sommet	579	Adjudant-chef sommet E4 +27
Chef de section, sommet	360	Sous-officiers sommet (ADC, E4) +40	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle, sommet	612	Sous-officiers sommet (MAJ, ech. exc.) -22

Adjoints administratifs

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Adjoint administratif, début	135	Caporal-chef E2, avant 3 ans +5	Adjoint administratif, début	277	Caporal-chef E2 avant 3 ans +17
Adjoint administratif, sommet	230	Caporal-chef E4, après 12 ans	Adjoint administratif, sommet	382	Caporal-chef E4, après 13ans +11
Chef de groupe, sommet	250	Sergent-chef E4, après 12 ans -10	Adjoint adm. principal de 1 ^{ère} classe, sommet	449	Sergent-chef E4, après 13 ans +10

3.3 - CORPS TECHNIQUES

Ingénieurs des travaux publics de l'Etat (TPE)

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Ingénieur adjoint des TPE, début	225	Sous-lieutenant début +40	Ingénieur des TPE, début	379	Sous-lieutenant début
Sommet de corps normal : Ingénieur des TPE, sommet	450	Lieutenant-colonel sommet -50	Ingénieur divisionnaire des TPE, sommet normal	966	Lieutenant colonel, sommet (2 ^{ème} éch. spécial)
Sommet de corps exceptionnel : Ingénieur des TPE, classe exceptionnelle	475	Lieutenant-colonel sommet -25	Ingénieur en chef du 2 ^{ème} groupe, emploi	1015	Lieutenant colonel, sommet (2 ^{ème} éch. spécial) +49
*****	*****	*****	Ingénieur en chef du 1 ^{er} groupe, emploi	HEA	Colonel 1 ^{er} ech. exc.

Ingénieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense (évolution 1990-2006)

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Ingénieur d'études et de fabrications de 3 ^{ème} classe, début	374	Sous-lieutenant début -4	Ingénieur d'études et de fabrications, début	379	Sous-lieutenant début
Ingénieur d'études et de fabrications de 2 ^{ème} classe, sommet	665	Commandant sommet -70	Ingénieur d'études et de fabrications, sommet	750	Commandant sommet +9
Sommet de corps : Ingénieur d'études et de fabrications de 1 ^{ère} classe	780	Commandant, sommet +45	Ingénieur divisionnaire d'études et de fabrications, sommet	966	Commandant, sommet +225

Techniciens supérieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense (évolution 1990-2006)

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Technicien supérieur d'études et de fabrications de 3 ^{ème} classe, début	306	Sergent E3 après 5 ans +2	Technicien supérieur d'études et de fabrications de 3 ^{ème} classe, début	322	Sergent E3 après 5 ans +1
Technicien supérieur d'études et de fabrications de 3 ^{ème} classe, sommet	474	Adjudant E4 après 17 ans +7 points	Technicien supérieur d'études et de fabrications de 3 ^{ème} classe, sommet	558	Adjudant E4 après 17 ans +73
Technicien supérieur d'études et de fabrications de 2 ^{ème} classe, sommet	579	Major sommet normal +20	Technicien supérieur d'études et de fabrications	593	Major sommet normal +4
Technicien supérieur d'études et de fabrications de 1 ^{ère} classe, sommet	619	Major, éch. except. +40	Technicien supérieur d'études et de fabrications de 1 ^{ère} classe, sommet	638	Major, éch. except. +4

Ouvriers professionnels et maîtres-ouvriers des administrations de l'Etat

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Ouvrier professionnel de 3 ^{ème} catégorie, début	120	Caporal-chef E2 avant 3 ans -10	Ouvrier professionnel, début	274	Caporal-chef E2 avant 3 ans +14 points
Ouvrier professionnel de 1 ^{ère} catégorie A, sommet	240	Sergent-chef E4 après 12 ans -20	Ouvrier principal, sommet	382	Sergent-chef E3 après 13 ans -57
Contremâître, sommet	290	Sergent-chef E4, sommet	Maître ouvrier principal, sommet	479	Sergent-chef E4, sommet -19

3.4 - CORPS DE L'ADMINISTRATION DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS

Corps de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale des douanes et droits indirects

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Inspecteur adjoint	225 début +40	Sous-lieutenant	Inspecteur, début	379 début	Sous-lieutenant
Inspecteur principal, sommet	500	Colonel début	Inspecteur principal de 1 ^{ère} classe, sommet	966	Colonel début
Directeur adjoint des services extérieurs, sommet	550	Colonel début +50	Directeur adjoint, sommet	985	Colonel début +19
Directeur des service extérieurs, sommet normal	600	Colonel sommet normal	Directeur régional de classe normale, sommet	1015	Colonel sommet normal
Directeur des services extérieurs, classe territoriale	630	Colonel éch. fonctionnel	Directeur régional de classe fonctionnelle, sommet	HEA	Colonel 1 ^{er} éch. exc.
*****	*****	*****	Directeur interrégional, emploi	HEB	Colonel 2 ^{ème} éch. exc.

Contrôleurs des douanes et droits indirects

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Contrôleur des douanes, début	185	Sergent E3, avant 3 ans +25 points	Contrôleur des douanes, début	298	Sergent E3 avant 3 ans +5 points
Contrôleur principal, sommet normal	315	Adjudant-chef sommet E4 +5 points	Contrôleur de 1 ^{ère} classe, sommet	579	Adjudant-chef sommet E4 +27
Contrôleur principal, classe exc	360	Sous-officiers sommet (ADC, E4)+40	Contrôleur principal, sommet	612	Sous-officiers sommet (MAJ, ech. exc.) -22

Agents de constatation des douanes

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Agent de constatation, début	140	Caporal-chef E2, avant 3 ans +10	Agent de constatation, début	277	Caporal-chef E2 avant 3 ans +17
Agent principal de constatation, sommet	250	Sergent-chef E4, après 12 ans -10	Agent principal de constatation, sommet	449	Sergent-chef E4, après 13 ans +10

3.5 - CORPS DE LA POLICE NATIONALE

Corps de conception et de direction de la police nationale

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Commissaire, début	250	Lieutenant début	Commissaire, début	528	Lieutenant, début +71
Commissaire, sommet	410	Capitaine sommet exc.	Commissaire, 6 ^{ème} échelon	801	Capitaine, éch. spécial +105
Commissaire principal, sommet	500	Colonel début	Commissaire, sommet	966	Colonel
Commissaire divisionnaire, sommet normal	575	Colonel, sommet normal -25	Commissaire divisionnaire, sommet normal	HEB	Colonel 2 ^{ème} éch. exc. (sommet normal +237)

Corps de commandement de la police nationale

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Inspecteur, début	185	Sergent E3, après 5 ans	Lieutenant de police, début	359	Sergent E3 après 5 ans +38
Inspecteur OPJ, sommet	335	Adjudant-chef sommet E4 +15 points	Lieutenant de police, sommet	659	Adjudant-chef sommet E4 +107
Inspecteur principal OPJ, début	335	Capitaine début +35 points	Capitaine de police, début	593	Capitaine début +52 points
Inspecteur principal OPJ, sommet	380	Capitaine sommet normal -10 points	Capitaine de police, sommet normal	733	Capitaine, sommet normal +57
*****	*****	*****	Capitaine de police, sommet exceptionnel	770	Commandant, sommet +29
*****	****	*****	Commandant de police, sommet	826	Commandant sommet +85
*****	****	*****	Commandant de police, emploi fonctionnel, sommet	880	Lieutenant-colonel sommet-normal +1

Corps d'encadrement et d'application de la police nationale

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Gardien de la paix (début)	150	Caporal-chef E3 avant 3 ans	Gardien de la paix (début)	266	Caporal-chef E3 avant 3 ans -2
Gardien de la paix (sommet normal)	210	Sergent E3, après 9 ans	Gardien de la paix (sommet normal)	479	Sergent-chef E3 après 10 ans +136
	***	*****	Gardien de la paix (éch. exceptionnel)	498	Sergent-chef E4 après 23 ans
Brigadier-chef (sommet)	295	Sergent-chef E4, sommet +5	Brigadier-chef (sommet)	555	Sergent-chef E4, sommet +57
*****	***	*****	Brigadier major, sommet normal	612	Major sommet normal +23
*****	***	*****	Brigadier major, éch. exc.	627	Major sommet exc.-7

3.6 - CORPS DU PERSONNEL DE SURVEILLANCE DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE**Corps de commandement du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire**

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Surveillant chef, début	210	Sergent E3, après 12 ans	Lieutenant pénitentiaire, début	369	Sergent-chef E3, après 13 ans +15 points
Surveillant chef, sommet	290	Adjudant E4, après 15 ans	Lieutenant pénitentiaire, sommet	659	Adjudant, E4 après 17 ans +174
	***	*****	Capitaine pénitentiaire, sommet	736	Commandant sommet -5 points
	***	*****	Commandant pénitentiaire, sommet normal	879	Lieutenant-colonel sommet normal
*****	*****	*****	Commandant pénitentiaire fonctionnel, sommet	901	Lieutenant-colonel sommet normal +22 points

Corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Surveillant, début	130	Caporal-chef E2, avant 3 ans	Surveillant, début	266	Caporal-chef E2, avant 3 ans +6
Surveillant, sommet	185	Caporal-chef E3, après 9 ans	Surveillant, 6 ^{ème} échelon	402	Caporal-chef, E3 après 10 ans +84
			Surveillant et surveillant principal, sommet normal	479	Adjudant, E4 après 17 ans +6
Premier surveillant, sommet	210	Sergent-chef, E3 après 9 ans	Premier surveillant, sommet	580	Sergent-chef, E3 après 10 ans +237
*****	****	*****	Major pénitentiaire, éch. normal	611	Major sommet normal +22
*****	****	*****	Major pénitentiaire, éch. Exc.	627	Major sommet exc. -7

3.7 - CORPS ENSEIGNANTS

Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Professeur agrégé, cadre normal, début	315	Capitaine début +15 points	Professeur agrégé de classe normale, début	427 (506 après 3 mois)	Capitaine, début -114
Professeur agrégé, cadre normal, sommet	510	Colonel début +10 points	Professeur agrégé de classe normale, sommet	1015	Colonel, début +49
Professeur agrégé, cadre supérieur, début	440	Lieutenant-colonel début -10 points	Professeur agrégé hors classe, début	801	Lieutenant-colonel début +9
Professeur agrégé, cadre supérieur, sommet	630	Colonel éch. exc.	Professeur agrégé hors classe, sommet	HEA	Colonel 1 ^{er} éch. exc.

Professeurs certifiés

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Professeur licencié ou certifié, cadre normal, début	250	Lieutenant début	Professeur certifié de classe normale, début	379 (423 après 3 mois)	Lieutenant, début -78
Professeur licencié ou certifié, cadre normal, sommet	450	Lieutenant-colonel début	Professeur certifié de classe normale, sommet	801	Lieutenant-colonel début +9 points
Professeur licencié, cadre supérieur, début	315	Capitaine début +15 points	Professeur certifié hors classe, début	587	Capitaine début + 46 points
Professeur licencié, cadre supérieur, sommet	510	Colonel début +10 points	Professeur certifié hors classe, sommet	966	Colonel début

Professeurs des écoles

Grade civil en 1948	Indice net 1948	Grade militaire d'indice équivalent en 1948	Grade civil en 2006	Indice brut 2006	Situation du grade militaire en 2006
Instituteur, début	185	Sergent, E3 après 5 ans	Professeur des écoles de classe normale, début	379 (423 après 3 mois)	Sergent, E3 après 5 ans +58
Instituteur, sommet	360	Sous-officiers, sommet (adjudant-chef, E4) +40	Professeur des écoles de classe normale, sommet	801	Sous-officiers, sommet (major, éch. exc.) +167
Professeur des écoles hors classe (début)	****	*****	Professeur des écoles hors classe, début	587	Capitaine début +46 points
*****	****	*****	Professeur des écoles hors classe, sommet	966	Lieutenant-colonel, 2 ^{ème} éch. spécial

ANNEXE 11

INDICES DETENUS PAR LES MILITAIRES ET LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ETAT ETUDE STATISTIQUE

ANNEXE 11

INDICES DETENUS PAR LES MILITAIRES ET LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ETAT – ETUDE STATISTIQUE

1 - EVOLUTION DE LA REPARTITION DES INDICES DETENUS ENTRE 1990 ET 2004

1.1 - SOURCES

- Fichiers communiqués par l'INSEE donnant, par catégorie hiérarchique, l'effectif rémunéré à chaque niveau d'indice majoré au 31/12/1990 et au 31/12/2004 ;
- Champ :
 - militaires à solde mensuelle : officiers, sous-officiers, caporaux-chefs (les caporaux et soldats n'étaient pas au régime de la solde mensuelle en 1990 et n'avaient donc pas d'indice) ;
 - agents titulaires civils de l'Etat ;
 - métropole + DOM-TOM + étranger.

1.2 - TRAITEMENT DES DONNEES

Les données relatives à la répartition indiciaire des différentes catégories d'agents ont été représentées graphiquement avec les conventions suivantes :

a) Chaque graphique comprend quatre courbes :

- la répartition indiciaire d'une catégorie militaire au 31/12/1990 (courbe orange) ;
- la répartition indiciaire de la même catégorie militaire au 31/12/ 2004 (courbe rouge) ;
- la répartition indiciaire de la catégorie civile correspondante¹ au 31/12/1990 (courbe bleu clair) ;
- la répartition indiciaire de la même catégorie civile en 31/12/2004 (courbe bleu foncé).

a) Chaque point d'une courbe a :

- pour abscisse l'indice majoré IMi, i variant de 0 à 1500 ;
- pour ordonnée le pourcentage de l'effectif de la catégorie étudiée détenant un indice majoré inférieur ou égal à IMi.

Ainsi,

- toutes les courbes commencent au point (indice majoré = 0 ; 0%), car aucun n'agent n'a un indice majoré inférieur ou égal à 0 ;

¹ C'est-à-dire classée dans la même catégorie socioprofessionnelle que la catégorie militaire dans les travaux de l'INSEE consacrés aux agents de l'Etat.

- toutes les courbes se terminent au point (indice majoré = 1500 ; 100%), car tous les agents ont un indice majoré inférieur ou égal à 1500, qui correspond à l'échelle-lettre G ;

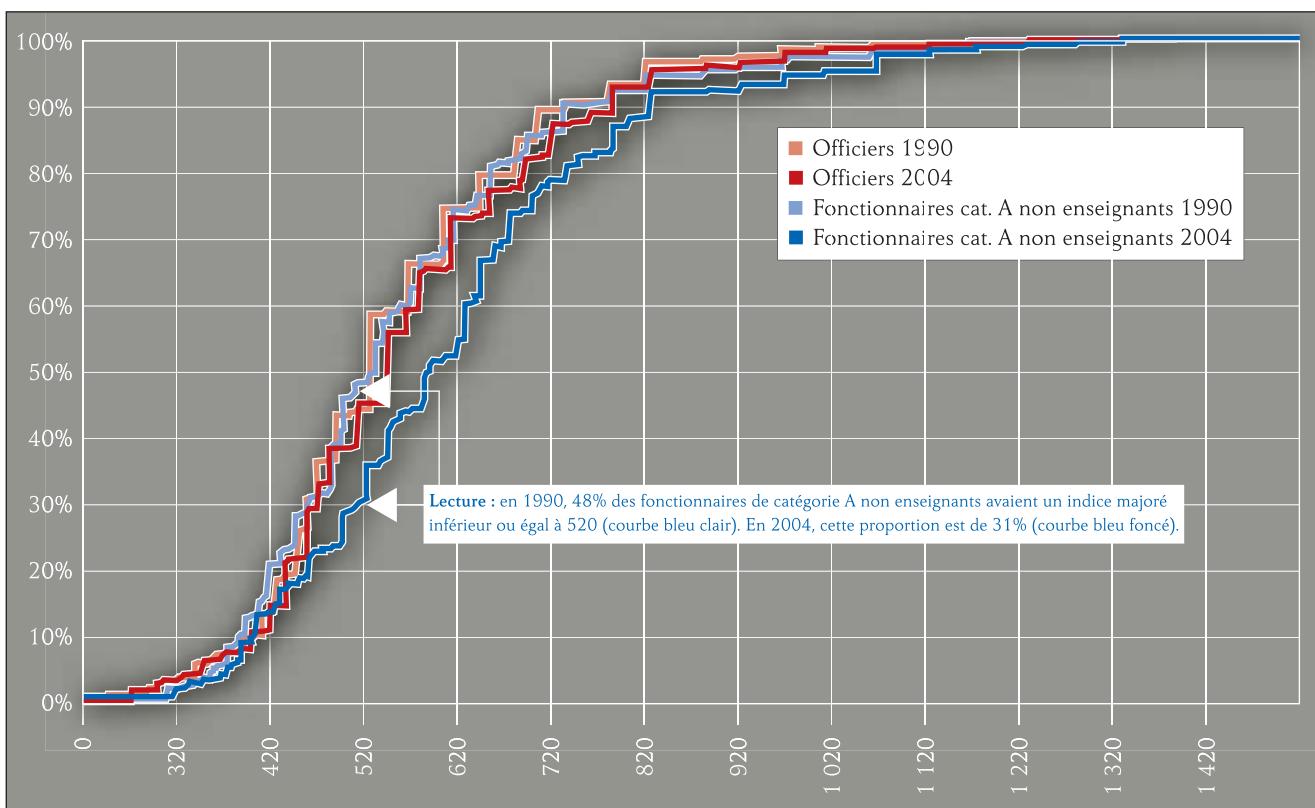
1.3 - INTERPRÉTATION DES GRAPHIQUES

- Plus une courbe est située vers la droite du graphique, plus la proportion d'indices élevés est importante au sein de la catégorie concernée ;
- la position relative de deux courbes relatives à la même année peut traduire des écarts de progression indiciaire entre les deux catégories étudiées (militaires – civils) et/ou des différences de structure d'âge ou d'ancienneté entre les deux catégories ;
- le déplacement d'une courbe vers la droite entre deux dates (1990–2004) peut traduire une revalorisation de la grille indiciaire entre ces deux dates et/ou des changements structurels dans la composition de la catégorie concernées (vieillissement, baisse des recrutements de débutants) ;
- l'attention est appelée sur le fait que les pyramides des âges des militaires et des titulaires civils sont différentes, les premiers étant plus jeunes d'une dizaine d'années en moyenne.

1.4 - GRAPHIQUES

1.4.1 OFFICIERS ET TITULAIRES CIVILS DE CATÉGORIE A NON ENSEIGNANTS

Graphique 1 - Titulaires civils de catégorie A (non enseignants) et officiers - Evolution des indices majorés détenus entre 1990 et 2004

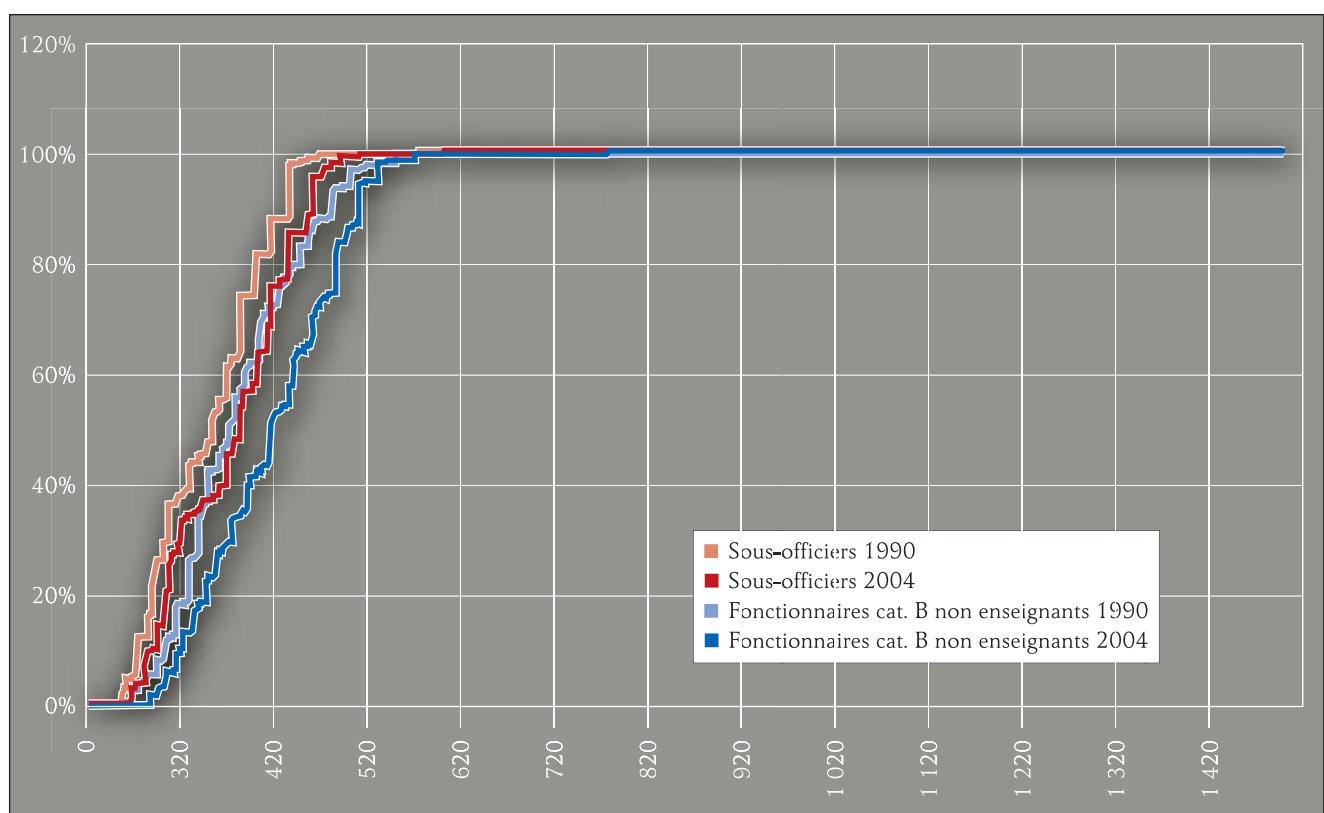


Lecture

Les répartitions indiciaires des officiers et des titulaires civils de catégorie A non enseignants étaient peu différentes en 1990 : les courbes orange et bleu clair sont proches. La répartition indiciaire des officiers a peu évolué entre 1990 et 2004 : la courbe rouge (2004) est proche de la courbe orange (1990). La répartition indiciaire des titulaires civils de catégorie A non enseignants a évolué entre 1990 (courbe bleu clair) et 2004 (courbe bleu foncé). Le déplacement de la courbe 2004 vers la droite indique que cette évolution s'est produite dans le sens d'une augmentation des indices.

1.4.2 - SOUS-OFFICIERS ET TITULAIRES CIVILS DE CATEGORIE B NON ENSEIGNANTS

Graphique 2 - Titulaires civils de catégorie B (non enseignants) et sous-officiers - Evolution des indices majorés détenus entre 1990 et 2004



Origine des données : INSEE

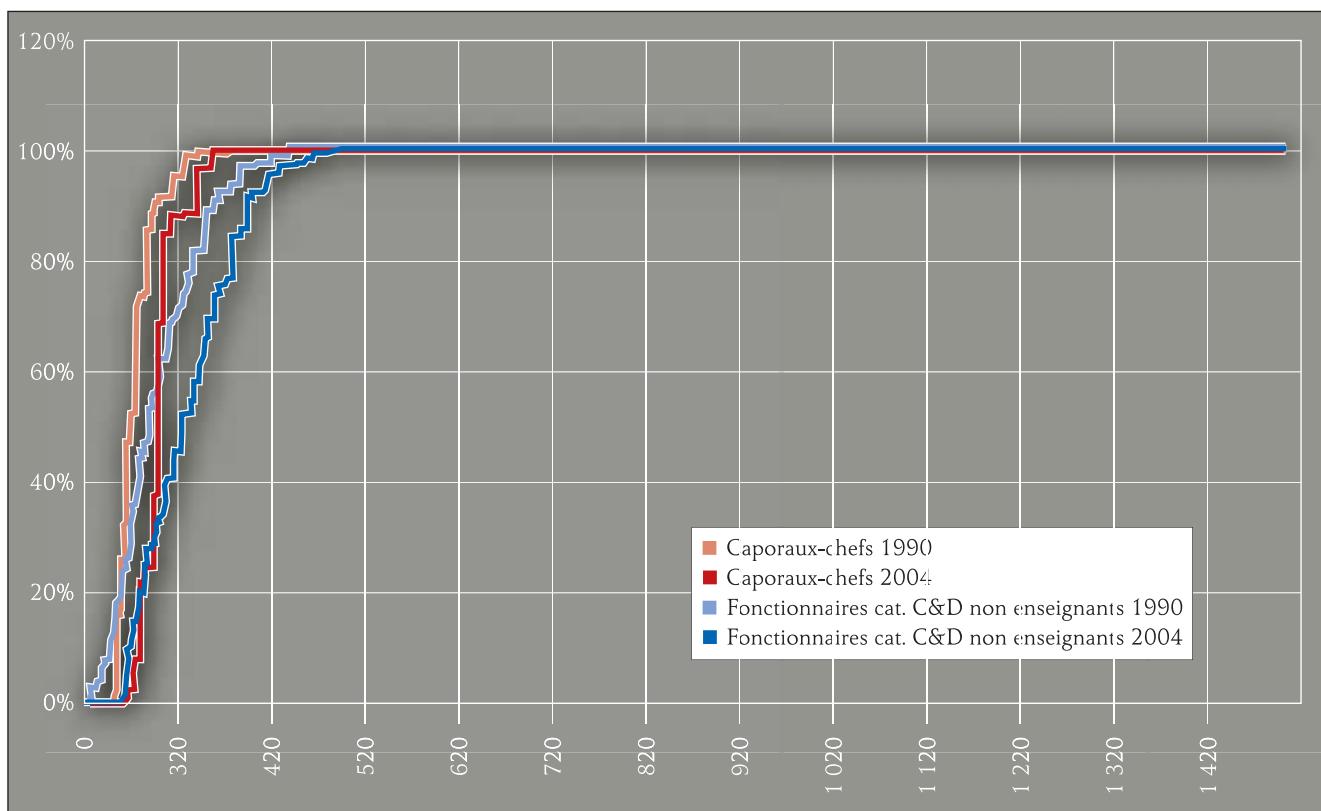
Lecture

La répartition indiciaire des sous-officiers a évolué entre 1990 (courbe orange) et 2004 (courbe rouge). Le déplacement de la courbe 2004 vers la droite indique que cette évolution s'est produite dans le sens d'une augmentation des indices détenus. Le constat est identique pour les titulaires civils de catégorie B non enseignants (courbe bleu clair en 1990, bleu foncé en 2004) ; l'amplitude de l'évolution est supérieure.

1.4.3 - CAPORAUX-CHEF ET TITULAIRES CIVILS DE CATEGORIE C ET D

Nota : pour les titulaires civils, le champ est l'ensemble des catégories C et D en 1990 et la catégorie C en 2004. En effet, les fonctionnaires de catégorie D ont été intégrés au sein de la catégorie C en application des accords Durafour.

Graphique 3 - Titulaires civils de catégorie C et D (non enseignants) et caporaux-chefs - Evolution des indices majorés détenus entre 1990 et 2004



Origine des données : INSEE

Lecture

La répartition indiciaire des caporaux-chefs a évolué entre 1990 (courbe orange) et 2004 (courbe rouge). Le déplacement de la courbe 2004 vers la droite indique que cette évolution s'est produite dans le sens d'une augmentation des indices. Le constat est identique pour les titulaires civils de catégorie C et D : la courbe 2004 (bleu foncé) est à droite de la courbe 1990 (bleu clair).

2 - EVOLUTION DE L'INDICE MOYEN ET MEDIAN ENTRE 1990 ET 2004

2.1 - SOURCES

Identiques aux sources du §1 ci-dessus.

2.2 - TRAITEMENT DES DONNEES

Pour chaque catégorie concernée, on a calculé :

- l'indice majoré moyen détenu au 31/12/1990 et au 31/12/2004 ;
- l'indice majoré médian détenu au 31/12/1990 et au 31/12/2004. 50% des agents de chaque catégorie ont un indice inférieur ou égal à l'indice médian de ladite catégorie et 50% ont un indice supérieur.

2.3 - INDICES MAJORES MOYENS AUX 31 DECEMBRE 1990 ET 2004

Tableau 1

	Officiers	Cat. A non enseignants	Enseignants (A+B)	Sous-officiers	Cat. B non enseignants	Caporaux chefs	Cat. C et D (non enseignants)
1990	552	559	495	352	384	275	309
2004	566	615	553	376	420	300	332
Evolution	+14 points +2,6%	+55 points ² +9,9%	+57 points ³ +11,6%	+24 points +6,9%	+36 points +9,4%	+25 points +9,3%	+33 points +11,2%

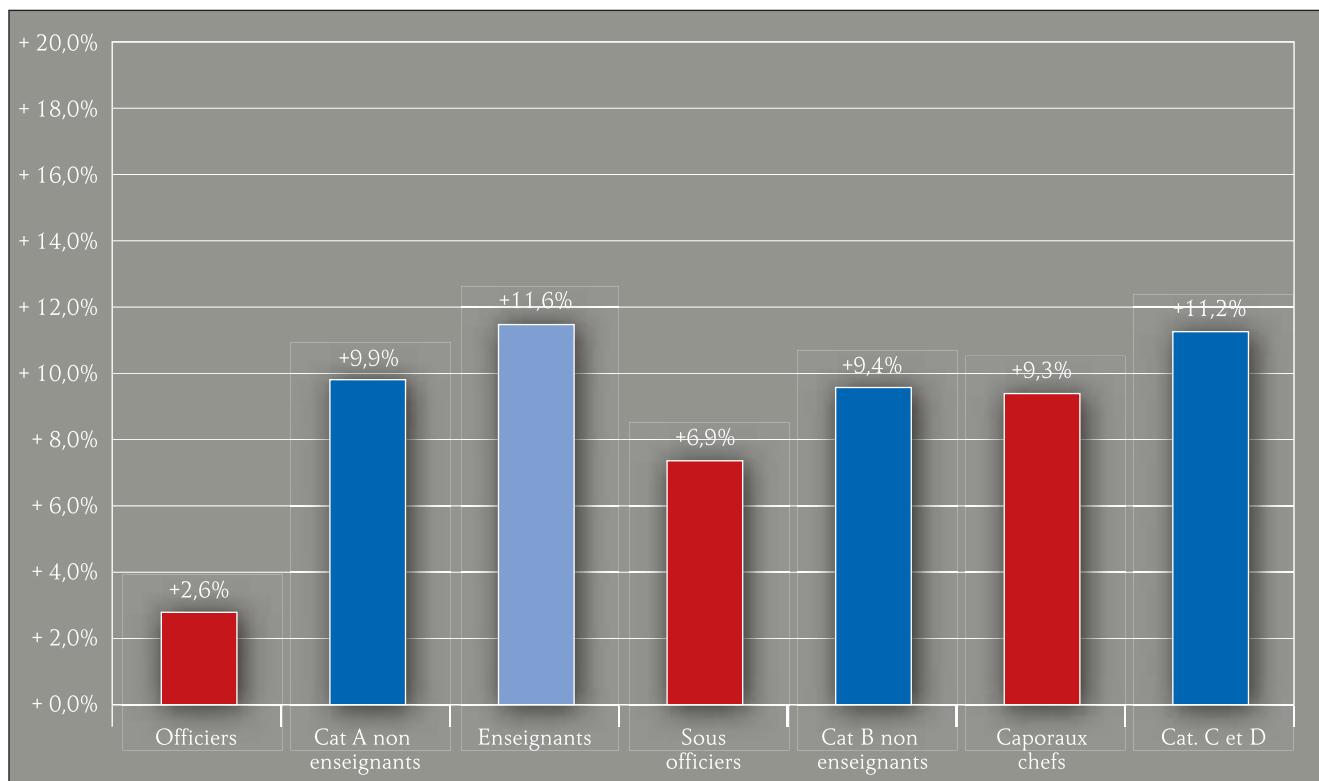
Sources : Fichiers INSEE.

Champ : officiers, sous-officiers et caporaux-chefs ADL ; titulaires civils de l'Etat – En fonction au 31 décembre de l'année concernée. Métropole + outre-mer + étranger.

Lecture : l'indice majoré moyen des officiers était de 552 au 31 décembre 1990 et 566 au 31 décembre 2004. Il a augmenté de 14 points, soit +2,6%.

² Ecart apparent d'un point dû aux arrondis.

³ Ecart apparent d'un point dû aux arrondis.

Graphique 4 - Evolution 1990-2004 de l'indice majoré moyen

Origine des données : INSEE (cf. tableau 1)

2.4 - INDICES MAJORES MEDIANS AUX 31 DECEMBRE 1990 ET 2004

Tableau 2

	Officiers	Cat. A (non enseignants)	Enseignants (A et B)	Sous officiers	Cat. B (non enseignants)	Caporaux chefs	Cat. C et D (non enseignants)
1990	527	529	472	356	374	269	290
2004	544	584	530	386	418	301	324
Evolution	+17 points +3,2%	+55 points +10,4%	+58 points +12,3%	+30 points +8,4%	+44 points +11,8%	+32 points +11,9%	+34 points +11,7%

Sources : Fichiers INSEE.

Champ : officiers, sous-officiers et caporaux-chefs ADL ; titulaires civils de l'Etat – En fonction au 31 décembre de l'année concernée.

Lecture : l'indice majoré médian des officiers était de 527 au 31 décembre 1990 et 544 au 31 décembre 2004. Il a augmenté de 17 points, soit +3,2%.

3 - EVOLUTION DES EFFECTIFS REMUNERES HORS-ECHELLE ENTRE 1990 ET 2004

3.1 - SOURCES

Identiques à celles du §1 ci-dessus.

3.2 - TRAITEMENTS

On a dénombré l'effectif détenant un indice majoré correspondant aux échelles-lettres A à G aux 31 décembre 1990 et 2004. Pour les officiers, figure en outre une prévision pour 2007 prenant en compte les 240 postes supplémentaires de colonels hors-échelle B ouverts en 2005 et 2006 en application du plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE) et les 120 nouveaux postes restant à ouvrir en 2007.

3.3 - RESULTATS

3.3.1 - EFFECTIF REMUNERE HORS-ECHELLE AUX 31 DECEMBRE 1990 ET 2004

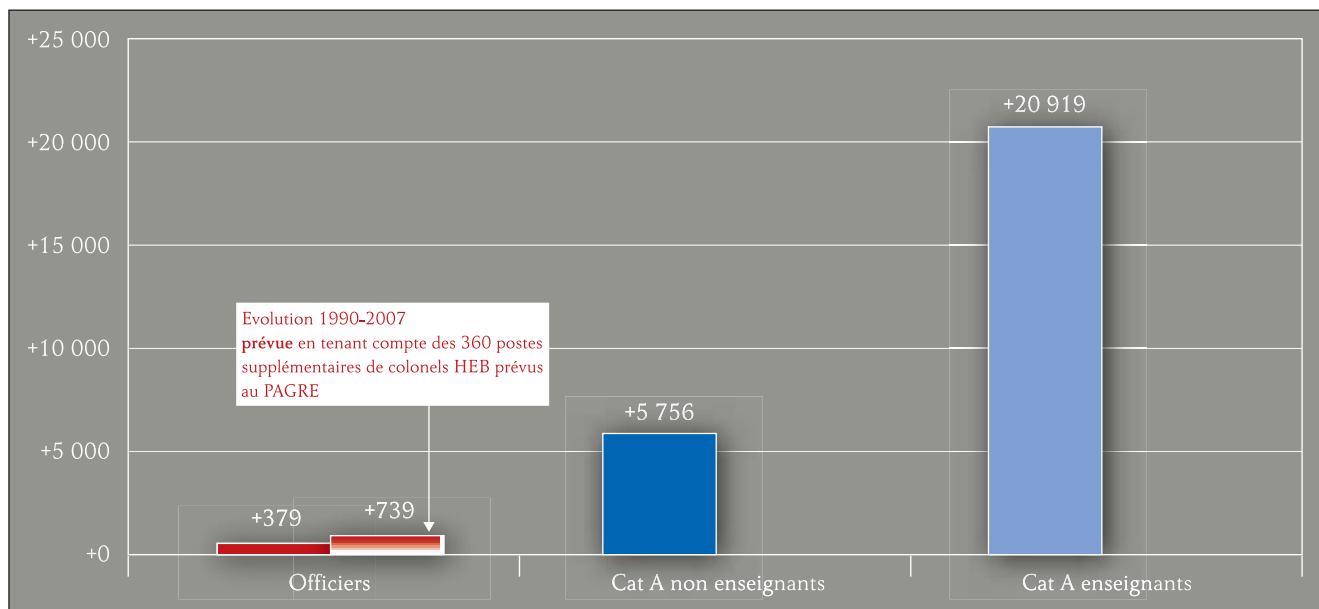
Tableau 3

	Militaires	Titulaires civils non enseignants	Enseignants
1990	1 554	4 979	12 193
2004 (2007)	1 933 (2 293)	10 735	33 112
Evolution 1990-2004 (2007)	+379 (+739) +24% (+48%)	+5 756 +116%	+20 919 +172%

Sources : Fichiers INSEE.

Champ : militaires – titulaires civils de l'Etat.

Lecture : au 31 décembre 1990, 1 554 militaires étaient rémunérés hors-échelle. Ce nombre était de 1 933 au 31 décembre 2004, soit une augmentation de 24% et il est prévu de le porter à 2 293 en 2007, soit une augmentation de 48% par rapport à 1990.

Graphique 5 - Evolution entre les 31 décembre 1990 et 2004 du nombre d'officiers et de fonctionnaires de catégorie A rémunérés hors-échelle

Origine des données : INSEE (cf. tableau 3)

3.3.2 - PROPORTION DE L'EFFECTIF D'OFFICIERS ET DE TITULAIRES CIVILS DE L'ETAT DE CATEGORIE A REMUNERES HORS-ECHELLE

Tableau 4

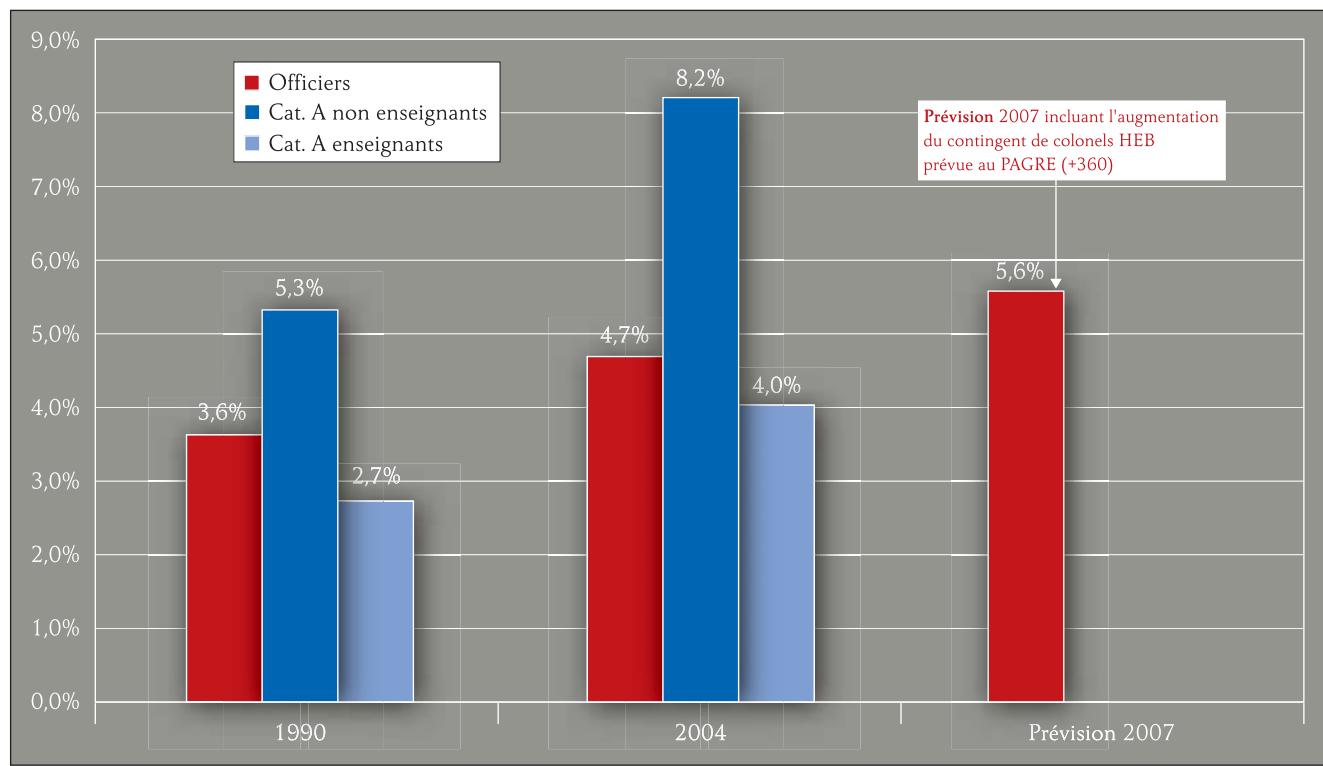
Pourcentage hors échelle/cat.A	Militaires	Titulaires civils non enseignants	Enseignants
1990	3,6%	5,3%	2,7%
2004 (2007)	4,7% (5,6%)	8,2%	4%

Sources : Fichiers INSEE pour 1990 et 2004. Prévision 2007 : ministère de la défense.

Champ : officiers – Titulaires civils de l'Etat de catégorie A.

Lecture : la proportion de personnel rémunéré hors-échelle au sein des officiers était de 3,6% au 31/12/1990 et de 4,7% au 31/12/2004. Il est prévu qu'elle atteigne 5,6% en 2007.

Graphique 6 - Proportion d'officiers et de fonctionnaires de catégorie A rémunérés hors-échelle en 1990 et en 2004



Origine des données : INSEE (cf.tableau 4)

ANNEXE 12

COMPARAISONS DE CARRIERES DE FONCTIONNAIRES CIVILS ET DE MILITAIRES

ANNEXE 12

COMPARAISONS DE CARRIERES DE FONCTIONNAIRES CIVILS ET DE MILITAIRES

Deux approches complémentaires ont été retenues :

- la première a consisté à comparer des carrières militaires types (lente, médiane, rapide) aux carrières moyennes d'un échantillon de 16 corps civils appartenant aux différentes catégories hiérarchiques, de l'encadrement supérieur à la catégorie C. La comparaison a porté seulement sur les carrières de fonctionnaires et militaires issus du recrutement externe, étant donné la grande diversité des trajectoires professionnelles comportant un changement de catégorie hiérarchique en cours de carrière. Il a été tenu compte du fait que les fonctionnaires civils sont, en moyenne, plus âgés que les militaires au moment de la nomination dans le corps.
- la seconde méthode a utilisé les données de l'INSEE pour comparer, par tranches d'âge de cinq ans, l'indice majoré moyen des différentes catégories socioprofessionnelles civiles et militaires au 31 décembre 2004.

1 - HYPOTHESES DE DÉROULEMENT DE CARRIERE

Les carrières-types qui suivent ont été déterminées à partir des données communiquées par les ministères gestionnaires des différents corps :

- pour les militaires, ils s'agit pour chaque corps de trois carrières correspondant à un rythme d'avancement rapide, médian et lent ;
- pour les corps civils, il s'agit de carrières d'agents parvenant au grade sommital de leur corps en progressant en grade au rythme moyen d'avancement du corps.

Il va de soi que nombre de carrières individuelles peuvent s'écartier de ces carrières-types en fonction de l'âge de nomination au premier grade et de la rapidité de l'avancement.

1.1 - CARRIERES MILITAIRESOfficiers de recrutement direct

Profil	Lieutenant	Capitaine	Commandant	Lieutenant-colonel	Colonel	Général de brigade	Général de division	Général de corps d'armée
rapide	24 ans	+4	+9	+13	+17 (HEA à 5 ans de grade, HEB à 7 ans)	+26	+29	+31
médian	24 ans	+4	+10	+15	+22 (HEA à 5 ans de grade, HEB à 9 ans de grade)	***	***	***
lent	24 ans	+4	+11	+17	***	***	***	***

Lecture : l'officier de recrutement direct à carrière rapide-type est nommé lieutenant à 24 ans. Il passe capitaine 4 ans après (28 ans), commandant 9 ans après (33 ans), etc...

Sous-officiers de recrutement direct

Profil	Sergent	Sergent-chef	Adjudant	Adjudant-chef	Major
rapide	21 ans	+5 (échelle 4 après 8 ans)	+10	+16	+18 (échelon exc. après 33 ans)
médian	21 ans	+6 (échelle 4 après 9 ans)	+12	+20	
lent	21 ans	+9 (échelle 4 après 11 ans)	+17		

Militaires du rang

La durée moyenne de carrière des militaires du rang est de l'ordre de cinq ans. Mais l'étude a porté sur des carrières d'au moins onze années afin de mener les comparaisons avec les carrières civiles sur une durée significative.

Profil	Soldat	Caporal	Caporal-chef	Durée de carrière
rapide	20 ans	+2 (échelle 3 après 3 ans)	+4 (échelle 4 après 11 ans)	25 ans
médian	20 ans	+3 (échelle 3 après 6 ans)	+8 (échelle 4 après 11 ans)	17 ans
lent	20 ans	+5 (échelle 3 après 8 ans)	+10	11 ans

1.2 - CARRIERES DE FONCTIONNAIRES DE L'ETAT

Les carrières civiles ont été déterminées à partir des durées moyennes de séjour dans les grades communiquées par les ministères chargés de gérer les différents corps. Ce sont des carrières de fonctionnaires parvenant au grade sommital en avançant au rythme moyen de leur corps.

L'âge retenu pour la nomination au premier grade correspond au niveau d'études des lauréats supposé acquis après un parcours globalement rectiligne à l'issue des études secondaires, soit 22 ans pour la catégorie C, 24 ans pour la catégorie B, 25 ans pour la catégorie A-type administrative et 27 ans pour l'encadrement supérieur. Les âges moyens constatés sont en général supérieurs et s'expliquent notamment par des études longues ainsi que par les candidatures de fonctionnaires en service dans un autre corps mais qui n'ont pas encore l'ancienneté minimum requise pour se présenter au concours interne de recrutement dans un autre corps.

Age minimum et moyen de nomination au 1^{er} grade de certains corps civils (recrutement externe)

Grade	Age minimum observé pour les agents au 1 ^{er} échelon du 1 ^{er} grade ¹	Age moyen de nomination au 1 ^{er} grade (recrutement externe) ²
Administrateur civil	25 ans	27 ans
Sous-préfet	26 ans	28 ans
Magistrat du 2 ^{ème} grade	24 ans	27,1 ans
Commissaire de police	24 ans	27 ans 5 mois
Attachés d'administration centrale	23 ans	sortie IRA : moyenne = 25,8 ans médiane = 24,5 ans
Inspecteur des douanes	23 ans	26 ans
Ingénieur des TPE	22 ans	23,5 ans
Secrétaire administratif	23 ans	
Contrôleur des douanes	21 ans	27 ans
Technicien supérieur de l'équipement	19 ans	26 ans 10 mois
Lieutenant de police	23 ans	27 ans 1 mois
Adjoint administratif	20 ans	
Gardien de la paix	21 ans	26 ans 5 mois

1.2.1 - CORPS D'ENCADREMENT SUPERIEUR

Administrateur civil de recrutement externe

	Administrateur civil	Administrateur civil hors classe	Sous-directeur
Devenant sous-directeur	27 ans	+7	+12
Ne devenant pas sous-directeur	27 ans	+7	****

Sources : rapport 2004-2005 de la Mission interministérielle de gestion des administrateurs civils (MISGAC)

Lecture : un administrateur civil de recrutement externe est nommé dans le corps à 27 ans en moyenne. Il accède à la hors classe 7 ans plus tard (34 ans) en moyenne et devient sous-directeur 12 ans plus tard (39 ans) en moyenne

La progression indiciaire des sous-préfets de recrutement externe (sortie de l'ENA) n'a pas été représentée graphiquement. Elle est en effet très proche de celle des administrateurs civils, avec un accès à la hors-classe au bout de 8 ans en moyenne dans le grade de sous-préfet. Pour les préfets nommés depuis le corps des sous-préfets, l'ancienneté moyenne dans le corps des sous-préfets est de 18 ans 6 mois avant l'accès au grade de préfet.

Magistrat de l'ordre judiciaire

Magistrat du second grade	Magistrat du premier grade
27 ans	+13

Sources : Ministère de la justice.

Les magistrats qui accèdent aux emplois hors hiérarchie y sont nommés en moyenne après 13,4 années dans le premier grade (minimum : 6,6 ans – maximum : 19,4 ans).

² Ou 2^{ème} échelon s'il n'y a aucun agent au 1^{er} échelon ; ou 3^{ème} échelon s'il n'y a aucun agent dans les deux premiers échelons. Observation au 31/12/2004.

Source : DGAFP.

³ Sources : ministères gestionnaires des corps – Rapport 2004-2005 de la MISGAC pour les administrateurs civils.

1.2.2 - CORPS DE CATEGORIE A-TYPE

Attaché d'administration centrale du ministère de la défense

	Attaché	Attaché principal de 2 ^{ème} classe	Attaché principal de 1 ^{ère} classe
Principalat par examen professionnel	25 ans	+7	+19
Principalat au choix	25 ans	+20	+32

Sources : Ministère de la défense.

Ingénieur des travaux publics de l'Etat

Ingénieur	Ingénieur divisionnaire
23 ans	+17

Sources : Ministère de l'équipement.

Corps de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale des douanes et droits indirects

	Inspecteur	Inspecteur principal	Délégué adjoint	Délégué régional de classe normale	Délégué régional de classe fonctionnelle	Délégué interrégional
Principalat par concours jeune	25 ans	+7	+14	+20	+24	+27
Principalat par concours à l'âge moyen	25 ans	+12	+19	+25	+29	+32
Principalat au choix	25 ans	+30 (IP 1 ^{ère} classe)	***	***	****	****

Sources : Direction générale des douanes et droits indirects.

1.2.3 - CORPS DE CATEGORIE B

Secrétaire administratif du ministère de la défense

	S.A. de classe normale	S.A. de classe supérieure	S.A. de classe exceptionnelle
Classe exceptionnelle par examen	24 ans	****	+14
Classe exceptionnelle au choix	24 ans	+14	+22

Sources : Ministère de la défense.

Technicien supérieur d'études et de fabrications du ministère de la défense

TSEF de 3 ^{ème} classe	TSEF de 2 ^{ème} classe	TSEF de 1 ^{ère} classe
24 ans	+11	+26

Sources : Ministère de la défense.

Technicien supérieur de l'équipement

	TS	TS principal	TS en chef
Technicien principal par concours professionnel	24 ans	+9	+15
Technicien principal au choix	24 ans	+21	+27

Sources : Ministère de l'équipement.

Contrôleur des douanes

	Contrôleur de 2 ^{ème} classe	Contrôleur de 1 ^{ère} classe	Contrôleur principal
Contrôleur principal par examen	24 ans	+12	+15
Contrôleur principal au choix	24 ans	+12	+27

Sources : Direction générale des douanes et droits indirects.

1.2.4 - CORPS DE CATÉGORIE C

Adjoint administratif du ministère de la défense

Adjoint	Adjoint principal de 2 ^{ème} classe	Adjoint principal de 1 ^{ère} classe
22 ans	+12	+20

Sources : Ministère de la défense.

Agent de constatation des douanes

Agent	Agent principal de 2 ^{ème} classe	Agent principal de 1 ^{ère} classe
22 ans	+11	+24

Sources : Direction générale des douanes et droits indirects.

1.2.5 - CORPS DES SERVICES ACTIFS DE LA POLICE NATIONALE

Corps de conception et de direction de la police nationale

Commissaire de police	Commissaire divisionnaire
27 ans	+16

Sources : Ministère de l'intérieur.

Corps de commandement de la police nationale

Lieutenant de police	Capitaine de police	Commandant de police	Commandant de police échelon fonctionnel
24 ans	+11	+20	+28

Sources : Ministère de l'intérieur.

Corps d'encadrement et d'application de la police nationale

Gardien de la paix	Brigadier-chef	Brigadier-major
22 ans	+14	+25

Sources : Ministère de l'intérieur.

Nota : l'ancienneté moyenne dans le grade de gardien de la paix avant l'accès au grade de brigadier n'est pas significative car le grade de brigadier a été créé en 2005 avec des nouvelles conditions de promotion.

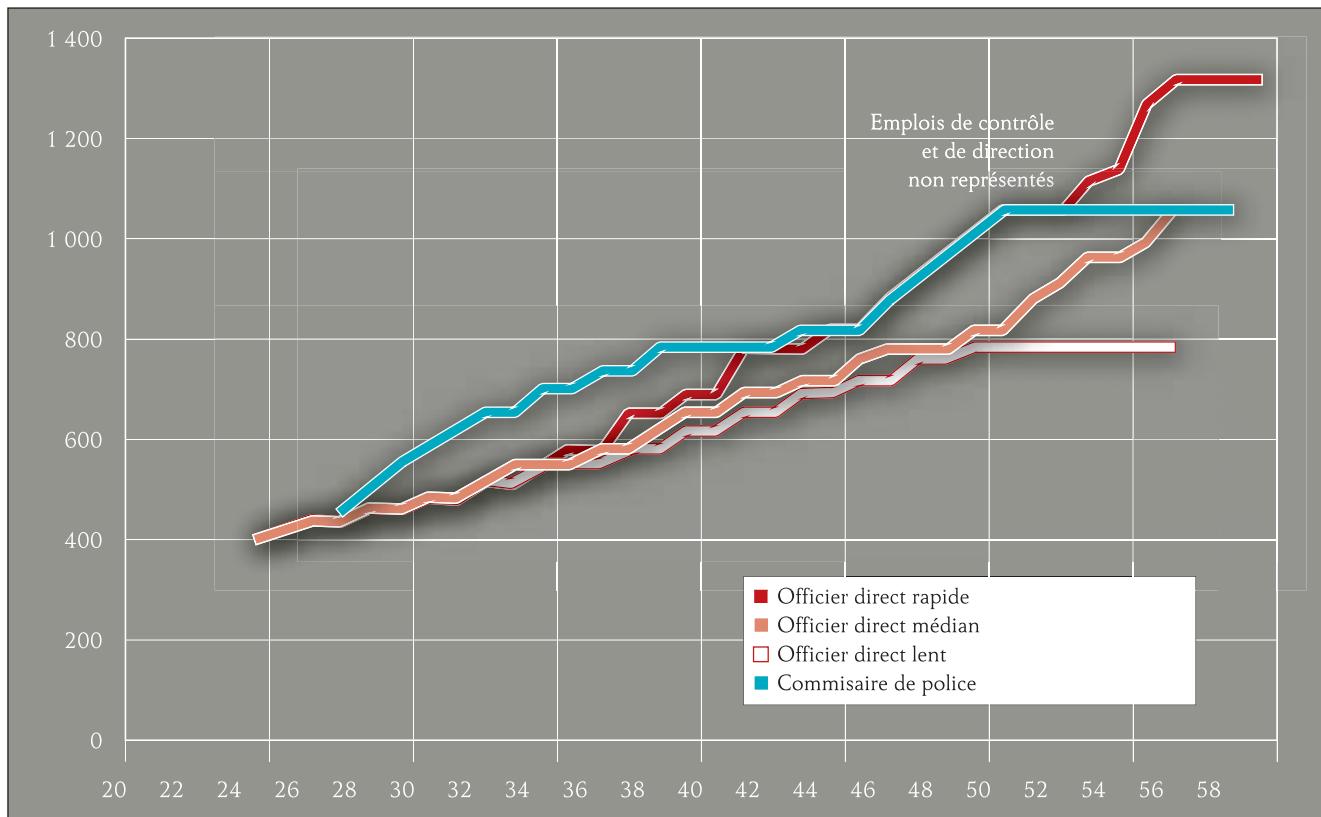
2 - PROGRESSION INDICIAIRE AU COURS DE LA CARRIERE

Les graphiques ci-après retracent l'évolution de l'indice majoré en fonction de l'âge pour des militaires et fonctionnaires effectuant les carrières définies au §1. Les conventions sont les suivantes :

- l'âge figure en abscisse ;
- l'indice majoré figure en ordonnée, à partir de la nomination au 1^{er} grade ;
- les carrières militaires sont représentées en rouge ou orangé, les carrières civiles en bleu.

2.1 - OFFICIER ET CORPS DE CONCEPTION ET DE DIRECTION DE LA POLICE NATIONALE

Graphique 1 - Indice majoré officier et corps de conception et de direction de la police nationale



Source des données : Ministère de la défense (officiers) - Ministère de l'intérieur (Police)

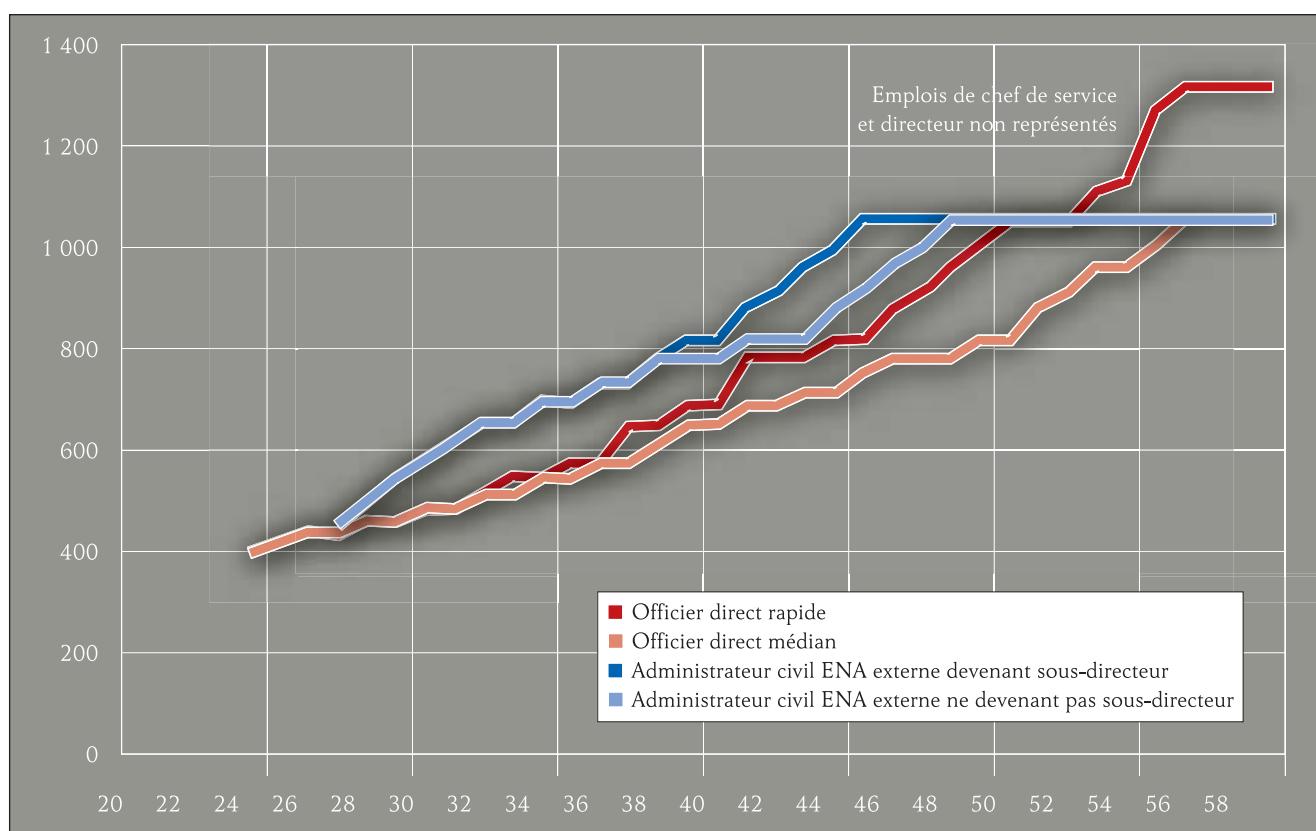
Pendant une quinzaine d'années environ, l'indice du commissaire de police médian est supérieur d'une centaine de points environ à celui de l'officier de recrutement direct rapide. Puis les deux carrières se rejoignent sous réserve que l'accès à la hors-échelle est en échelon normal pour le commissaire et en échelon exceptionnel pour l'officier.

Le commissaire peut accéder aux emplois de contrôle et de direction qui culminent en HEC (contrôleur général, sous-directeur) et HED (chef de service, inspecteur général).

A noter que cette partie de la courbe le concernant n'a pas été représentée.

2.2 - OFFICIER ET ADMINISTRATEUR CIVIL

Graphique 2 - Indice majoré officier et administrateur civil



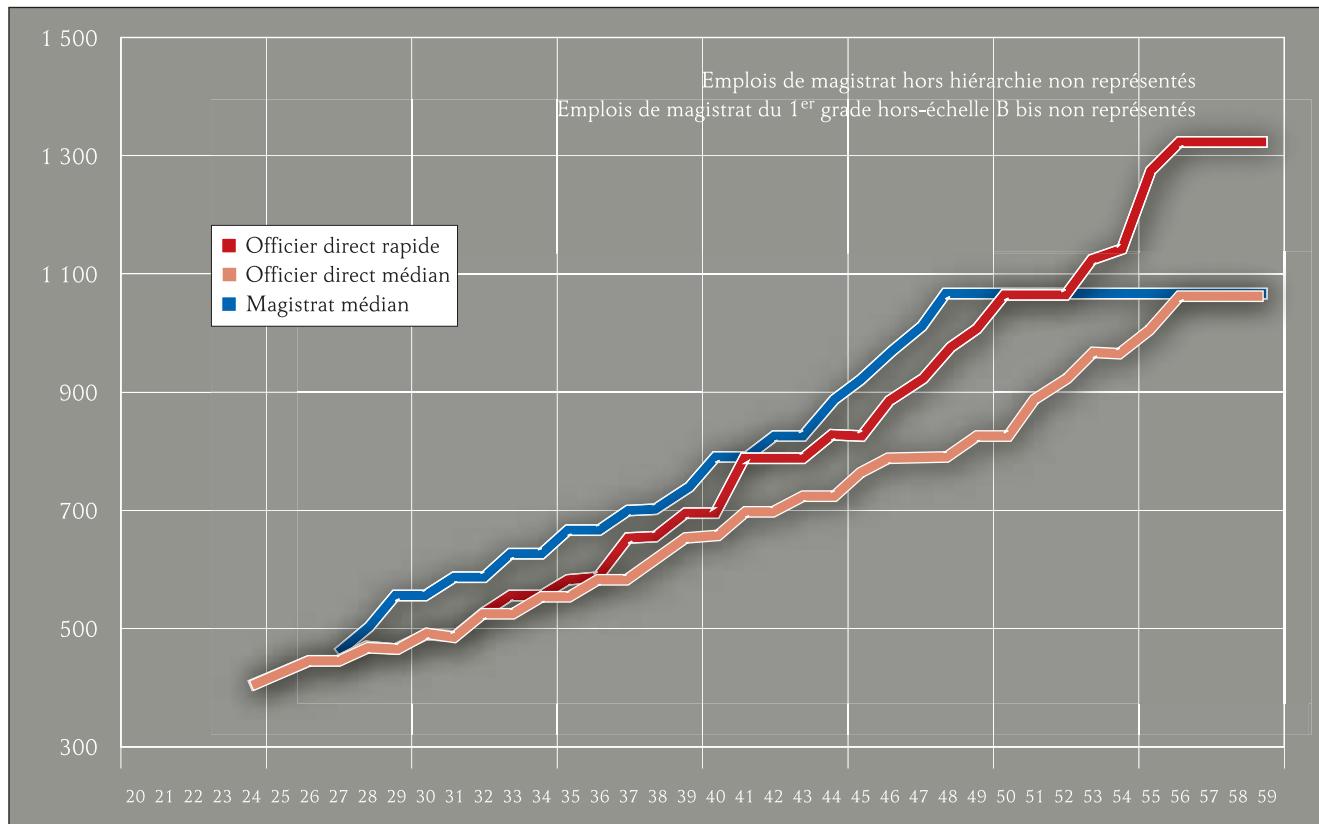
Source des données : Ministère de la défense (officier) - DGAFF-Misgac (administrateur)

L'officier de recrutement direct rapide a pendant une quinzaine d'années environ un indice inférieur d'une centaine de points à celui de l'administrateur civil ne devenant pas sous-directeur.

Les emplois civils de chef de service (HEBbis) et de directeur (HEC à HEE) ne sont pas représentés.

2.3 - OFFICIER ET MAGISTRAT DE L'ORDRE JUDICIAIRE

graphique 3 - Indice majoré officier et magistrat



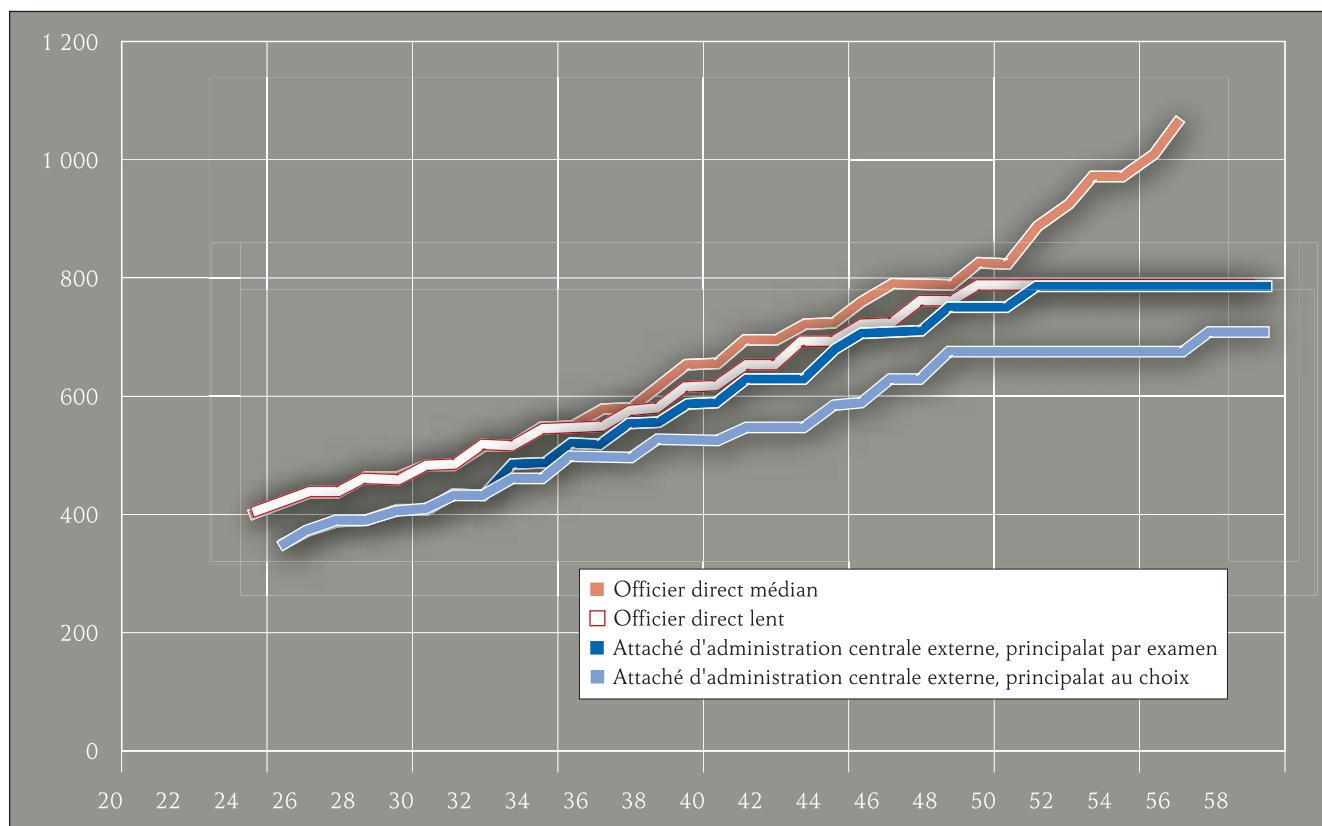
Source des données : Ministère de la défense (officier) - Ministère de la justice (magistrat)

Pendant une quinzaine d'années environ, l'indice du magistrat médian est supérieur à celui de l'officier de recrutement direct rapide. Puis les deux carrières évoluent parallèlement, sous réserve que l'accès à la hors-échelle est en échelon normal pour le magistrat et en échelon exceptionnel pour l'officier. Le magistrat a ensuite la possibilité d'accéder :

- à des emplois du premier grade classés à l'échelle-lettre B bis, non représentés ;
- à des emplois hors hiérarchie, non représentés, classés en hors-échelle C (président de TGI, procureur de la République, président de chambre d'une cour d'appel et avocat général près une cour d'appel), D-E (1^{er} président de cour d'appel, procureur général, conseiller et avocat général à la Cour de cassation) et E (président du TGI de Paris, procureur de la République près le TGI de Paris).

2.4 - OFFICIER ET ATTACHE D'ADMINISTRATION CENTRALE DU MINISTÈRE DE LA DEFENSE

Graphique 4 - Indice majoré officier et attaché d'administration centrale (défense)

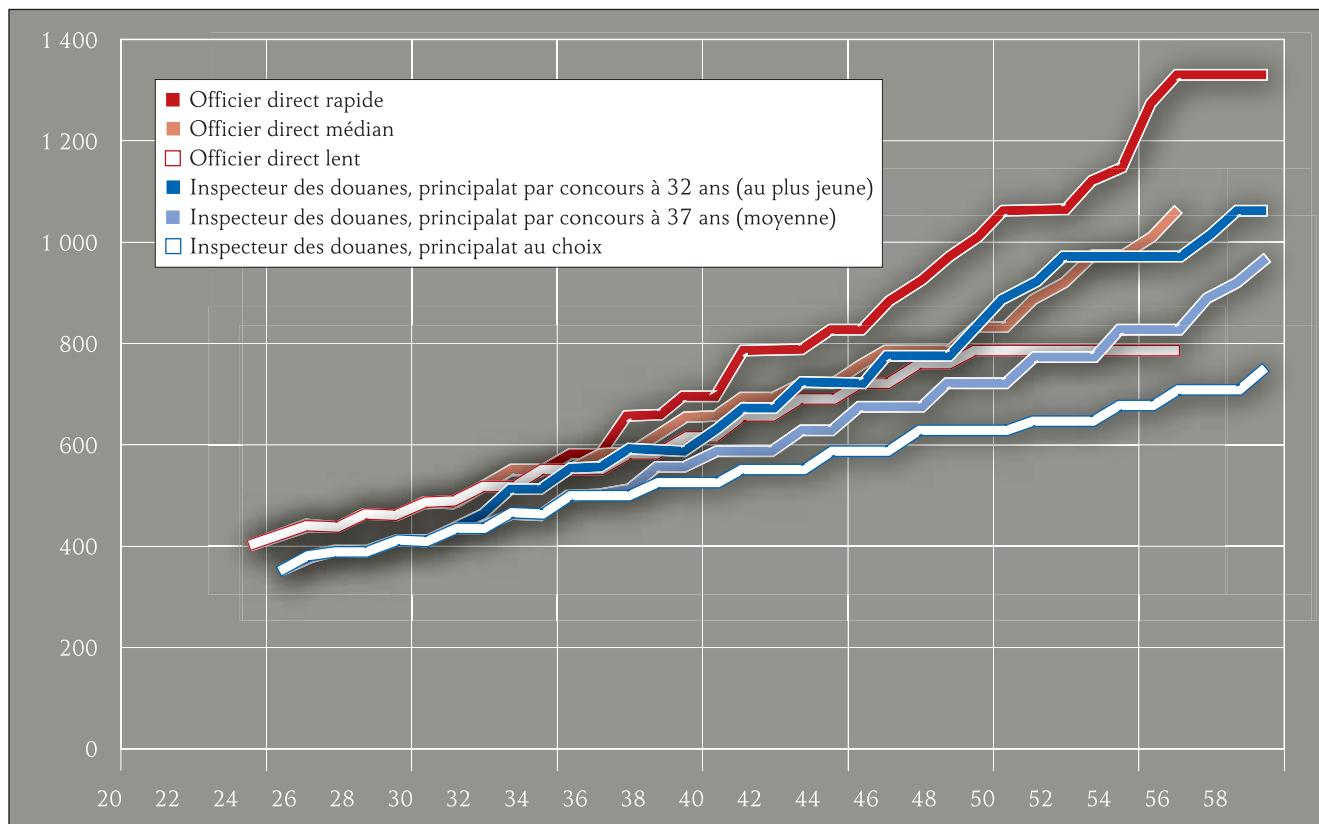


Source des données : Ministère de la défense

Les progressions indiciaires de l'officier de recrutement à avancement lent, terminant lieutenant-colonel, et celle de l'attaché médian devenant attaché principal par examen professionnel à 7 ans de carrière sont similaires.

2.5 - OFFICIERS ET CORPS DE CATEGORIE A DES SERVICES DÉCONCENTRÉS DES DOUANES

Graphique 5 - Indice majoré officier et corps de catégorie A des douanes

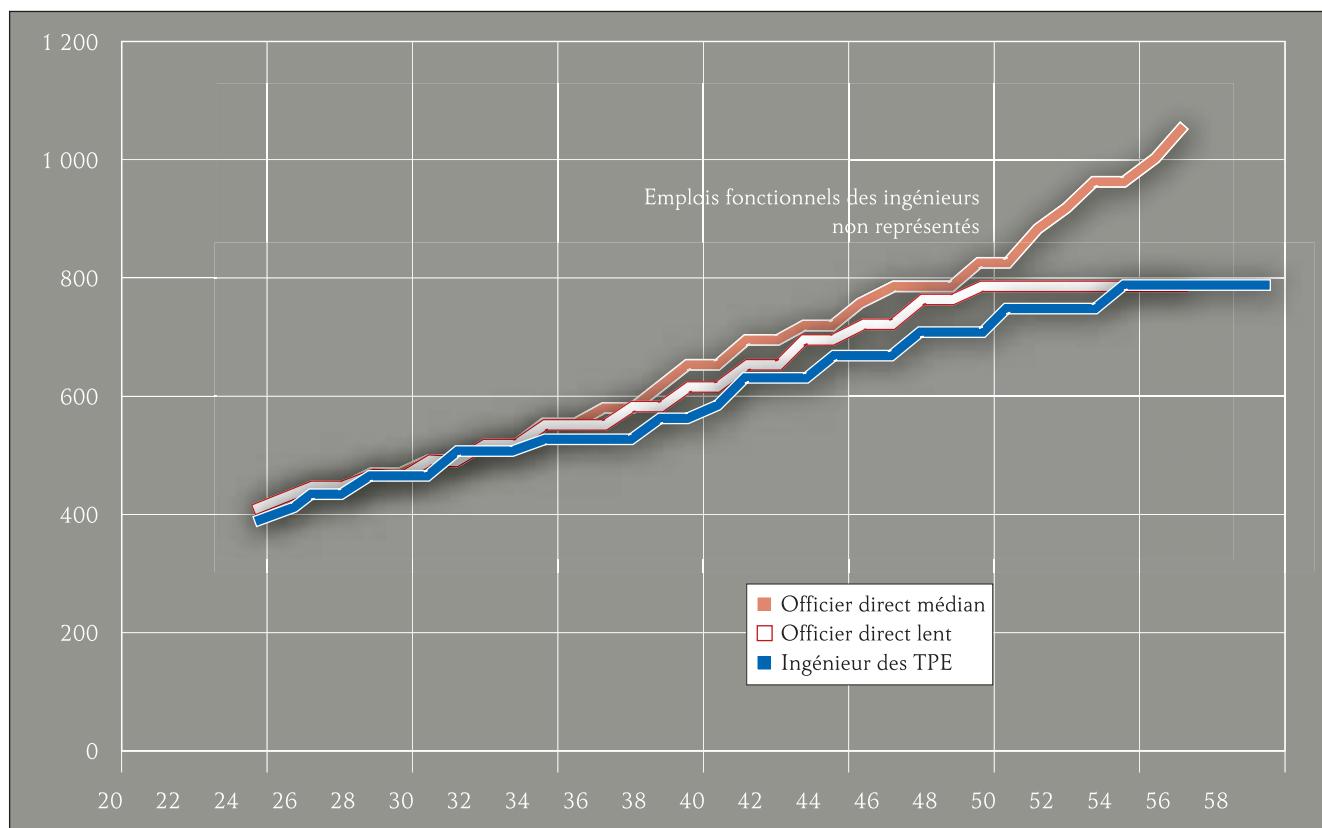


Source des données : Etats-majors (officier) - Direction générale des douanes et droits indirects (DGDDI) (corps des douanes)

La progression indiciaire de l'officier de recrutement direct à avancement médian est similaire à celle de l'inspecteur des douanes à avancement médian réussissant le concours d'inspecteur principal dès qu'il remplit les conditions statutaires (pour une nomination au grade d'inspecteur à 25 ans).

2.6 - OFFICIER ET INGENIEUR DES TRAVAUX PUBLICS DE L'ETAT

Graphique 6 - Indice majoré officier et ingénieurs des TPE



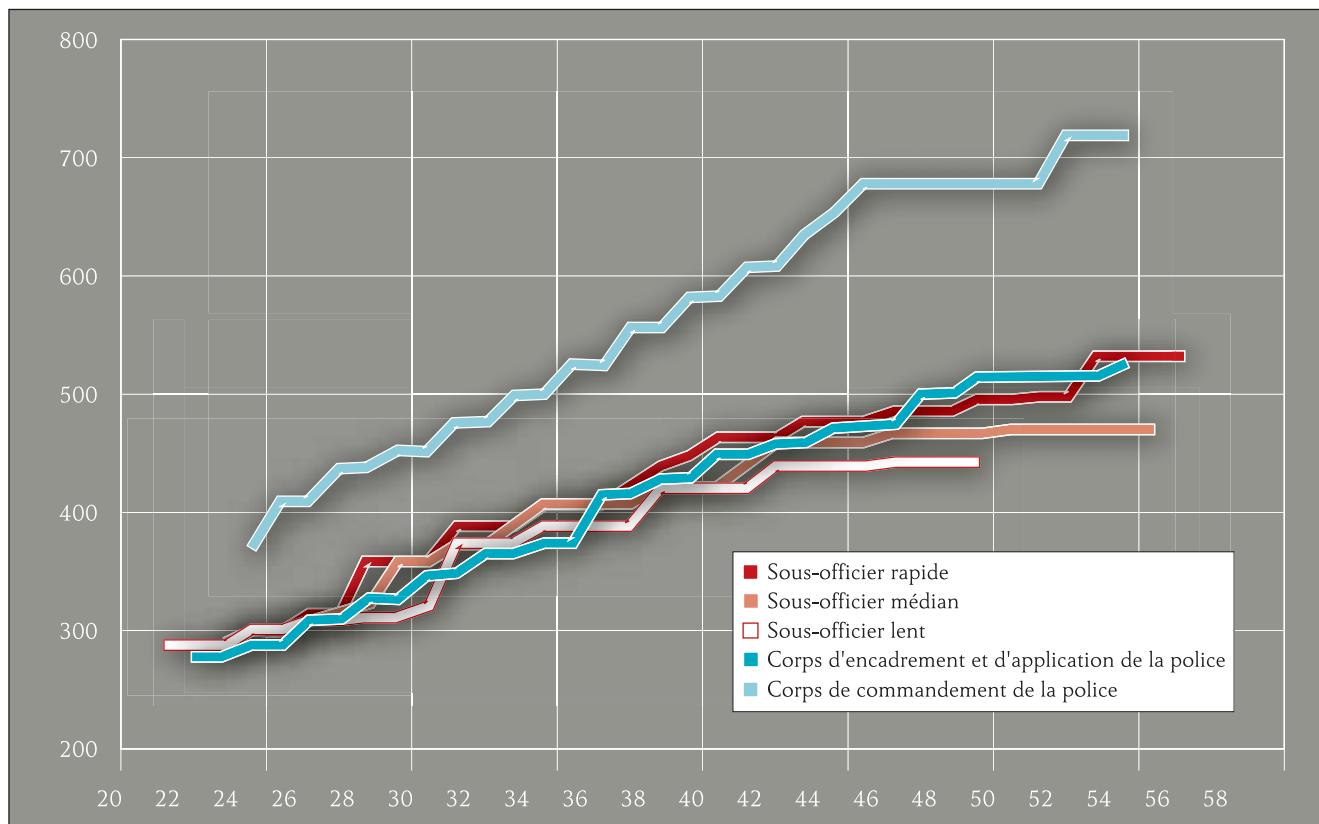
Sources des données : Ministère de la défense (officier) - Ministère de l'équipement (ingénieur)

La progression indiciaire d'un officier de recrutement direct à avancement lent est un peu plus rapide que celle d'un ingénieur des TPE à avancement médian.

A noter que ce dernier peut accéder aux emplois fonctionnels d'ingénieur en chef du 2^{ème} groupe (sommet IB 1015 - IM 820) et du 1^{er} groupe (sommet HEA - IM 962). Cette partie de la courbe le concernant n'est pas représentée.

2.7 - SOUS-OFFICIER ET CORPS DE LA POLICE NATIONALE

Graphique 7 - Indice majoré sous-officier et corps de la police nationale



Source des données : Ministère de la défense (sous-officier) - Ministère de l'intérieur (police)

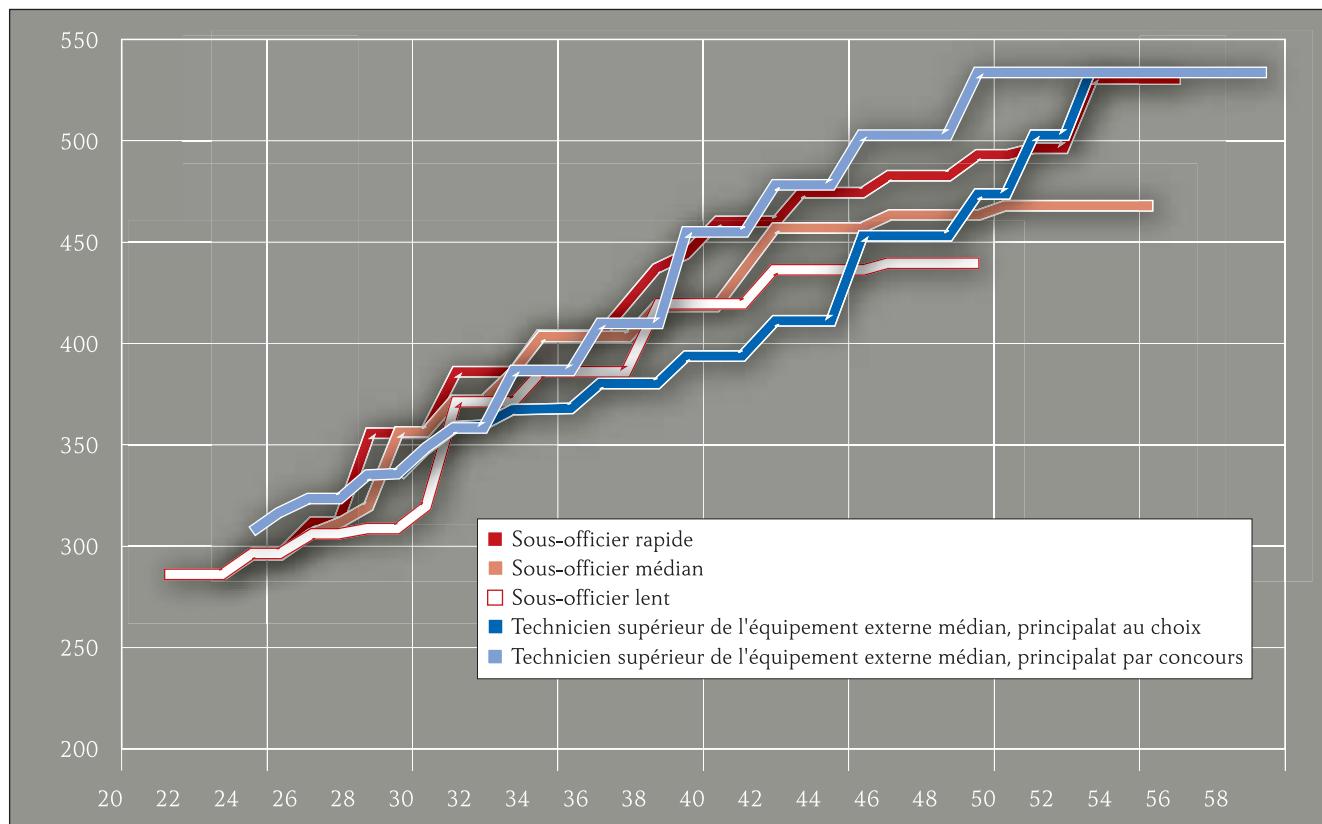
La progression indiciaire d'un fonctionnaire du corps de commandement de la police nationale à avancement médian est plus rapide que celle des sous-officiers.

La progression indiciaire d'un fonctionnaire du corps d'encadrement et d'application de la police à avancement médian est globalement comparable à celle d'un sous-officier :

- à avancement lent en première partie de carrière ;
- à avancement rapide en seconde partie de carrière.

2.8 - SOUS-OFFICIER ET TECHNICIEN SUPERIEUR DE L'EQUIPEMENT

Graphique 8 - Indice majoré sous-officier et technicien supérieur de l'équipement



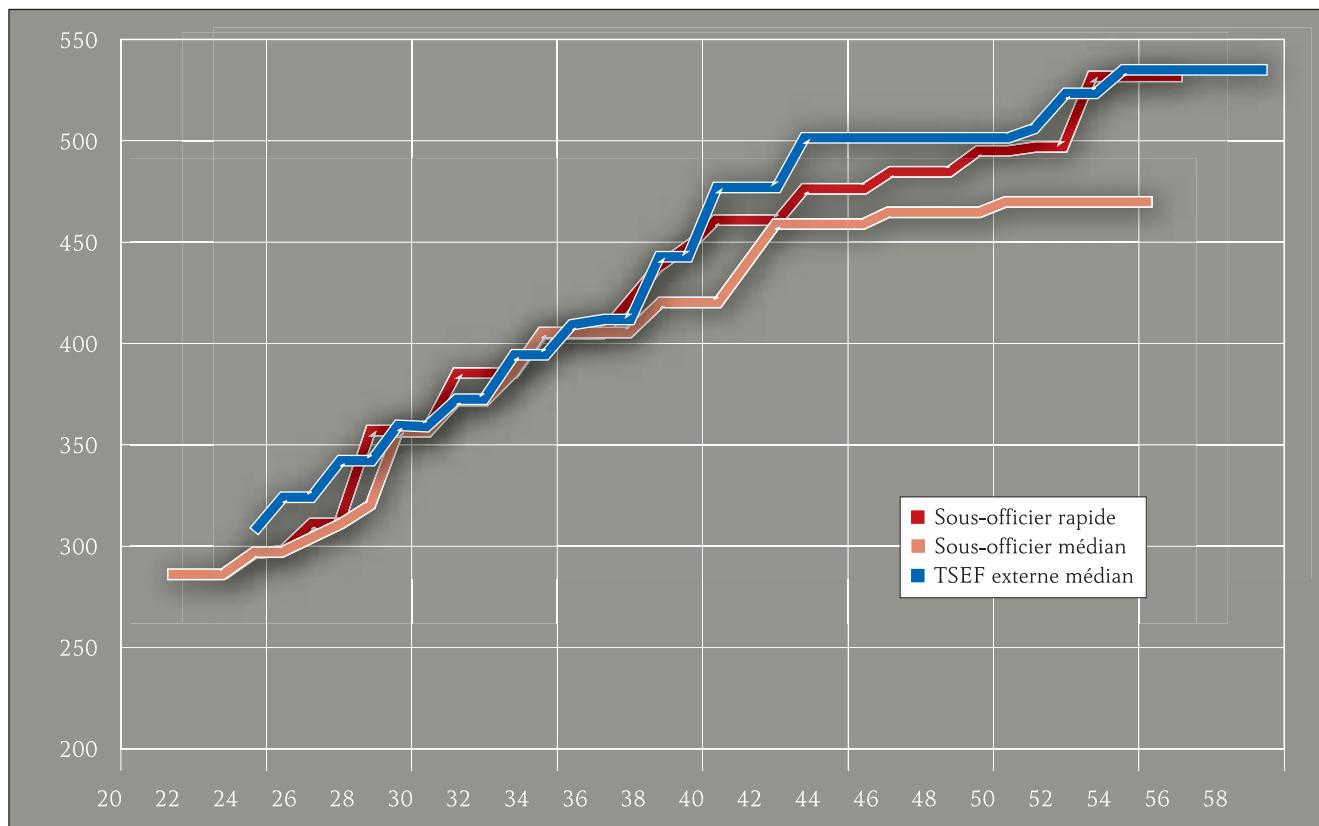
Source des données : Ministère de la défense (sous-officier) - Ministère de l'équipement (technicien supérieur)

Les carrières du sous-officier à avancement rapide et TSE médian sont similaires pendant une vingtaine d'années environ. Le TSE progresse ensuite plus rapidement.

La carrière du sous-officier à avancement lent, terminant adjudant, est plus rapide pendant une vingtaine d'années que celle du TSE médian passant technicien principal au choix. Par la suite, ce dernier rejoint progressivement le sous-officier à avancement rapide.

2.9 - SOUS-OFFICIER ET TECHNICIEN SUPERIEUR D'ETUDES ET DE FABRICATIONS

Graphique 9 - Indice majoré sous-officier et technicien supérieur d'études et de fabrications

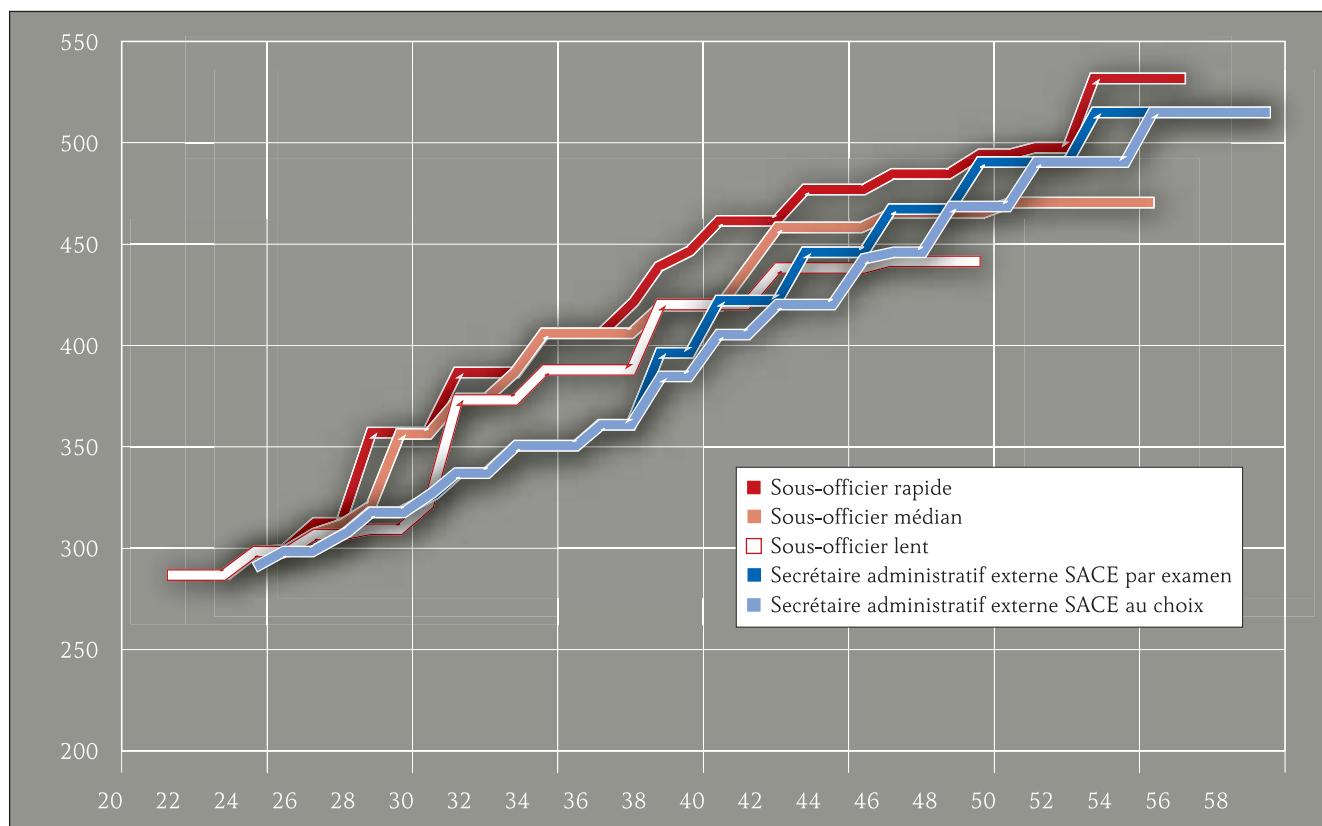


Sources des données : Ministère de la défense

Les carrières du sous-officier à avancement rapide et du TSEF médian sont similaires pendant quinze à vingt ans. La progression du TSEF est ensuite plus rapide. Le sous-officier (major) le rejoint en fin de carrière.

2.10 - SOUS-OFFICIER ET SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Graphique 10 - Indice majoré sous-officier et secrétaire administratif (défense)

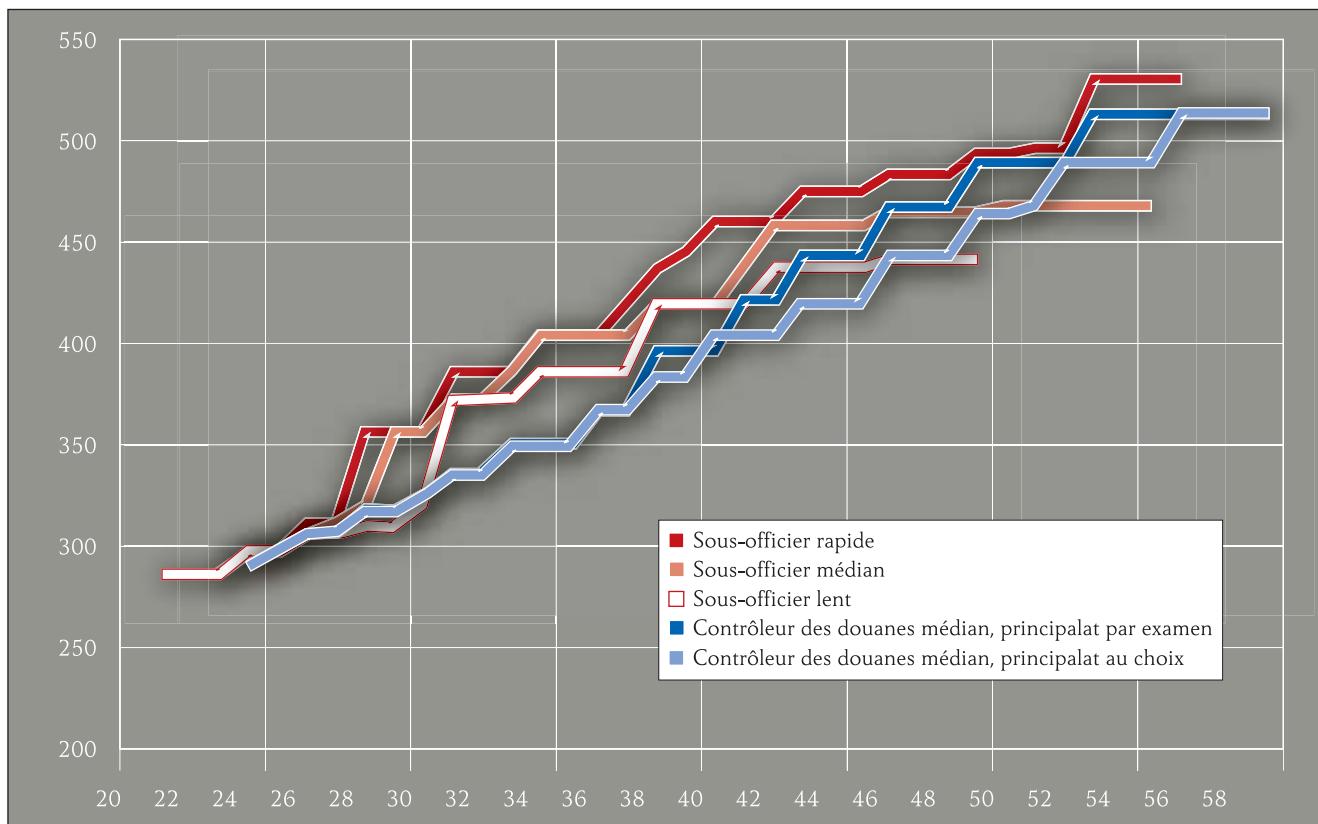


Sources des données : Ministère de la défense

La progression du sous-officier à avancement lent, terminant adjudant, est plus rapide que celle du secrétaire administratif médian pendant une quinzaine d'années. Par la suite, ce dernier rejoint progressivement le sous-officier à avancement rapide et termine sa carrière à un indice intermédiaire entre l'indice sommital d'un adjudant-chef et celui d'un major (échelon exceptionnel).

2.11 - SOUS-OFFICIER ET CONTROLEUR DES DOUANES

Graphique 11 - Indice majoré sous-officier et contrôleur des douanes

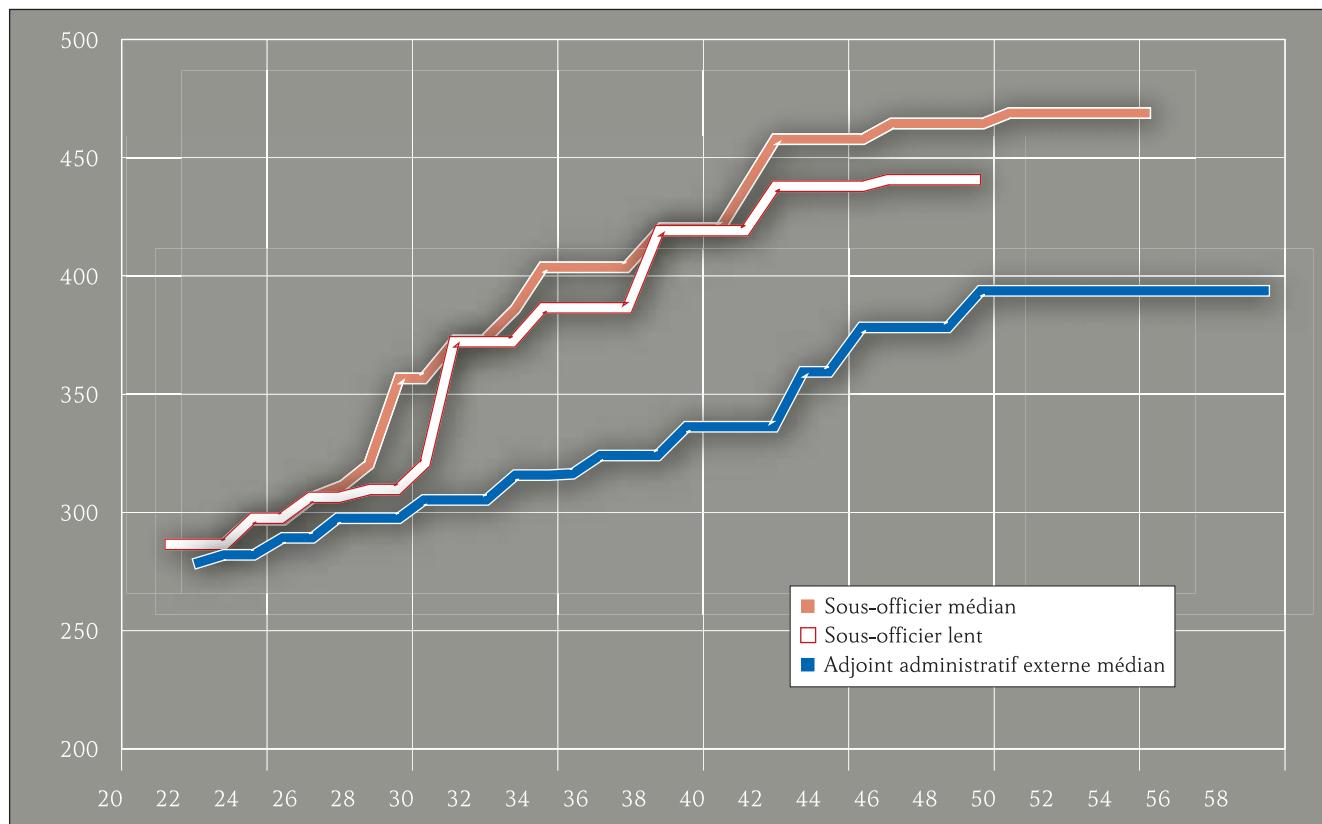


Sources des données : Ministère de la défense (sous-officier) - DGDDI (contrôleur)

La progression du sous-officier à avancement lent est plus rapide que celle du contrôleur des douanes médian pendant une quinzaine d'années. Par la suite, ce dernier rejoint progressivement le sous-officier à avancement rapide et termine sa carrière à un indice intermédiaire entre l'indice sommital d'un adjudant-chef et celui d'un major (échelon exceptionnel).

2.12 - SOUS-OFFICIER ET ADJOINT ADMINISTRATIF DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Graphique 12 - Indice majoré sous-officier et adjoint administratif (défense)

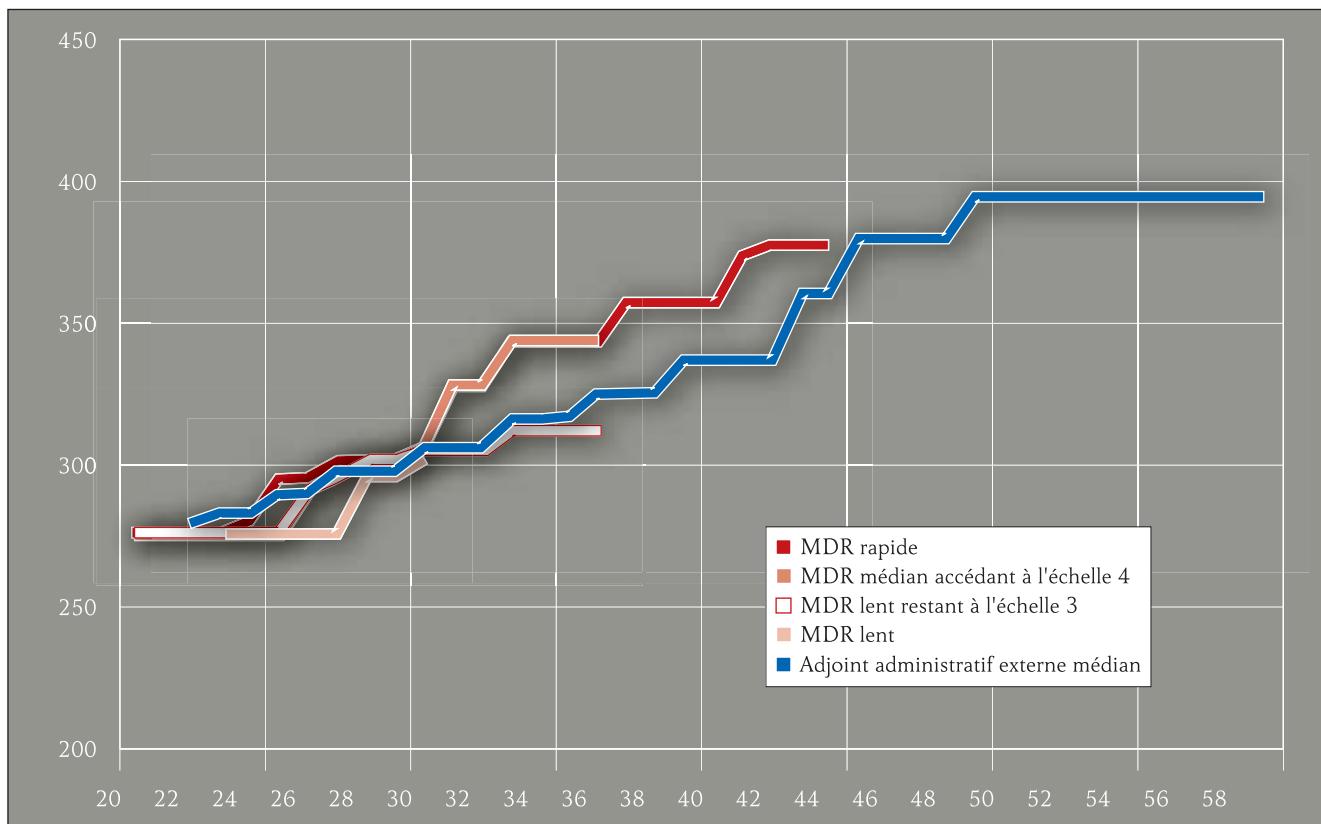


Sources des données : Ministère de la défense

Le sous-officier lent, terminant adjudant, a une progression plus rapide que l'adjoint administratif médian parvenant en sommet de corps. Le sous-officier termine à un indice supérieur, mais sa carrière s'interrompt plus tôt (limite d'âge de 50 ans).

2.13 - MILITAIRE DU RANG ET ADJOINT ADMINISTRATIF DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Graphique 13 - Indice majoré militaire du rang et adjoint administratif (défense)



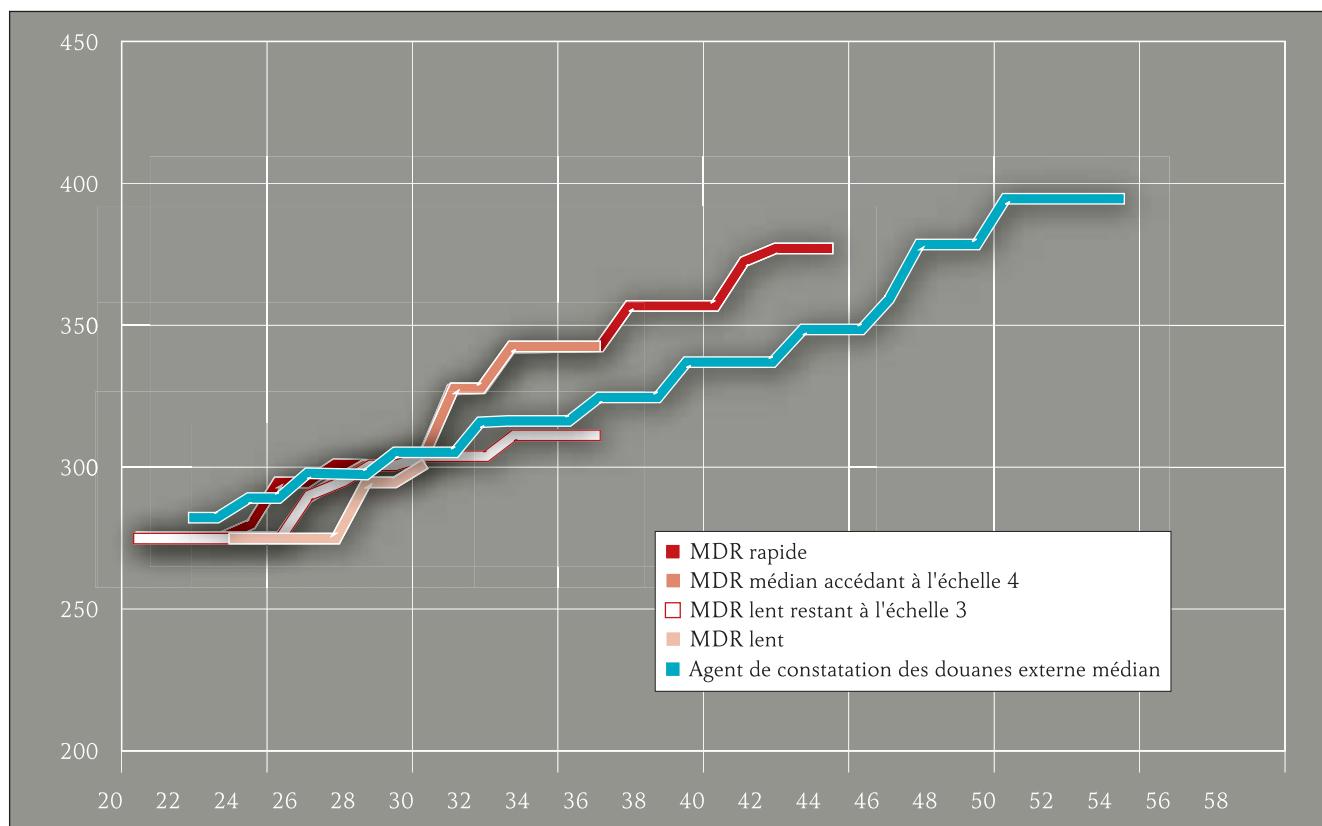
Sources des données : Ministère de la défense

L'indice du militaire du rang stagne en début de carrière. Puis le militaire du rang à avancement rapide ou médian a une progression plus rapide que celle de l'adjoint administratif médian à partir du moment où il accède à l'échelle de solde n°4, après une dizaine d'années de service environ. Mais sa carrière s'interrompt plus tôt, à 17 ou, au maximum, 25 ans de service.

Il est rappelé que la durée moyenne de carrière des militaires du rang est de l'ordre de cinq ans. Mais l'étude a porté sur des carrières d'au moins onze années afin de mener les comparaisons avec les carrières civiles sur une durée significative.

2.14 - MILITAIRE DU RANG ET AGENT DE CONSTATATION DES DOUANES

Graphique 14 - Indice majoré militaire du rang et agent de constatation des Douanes



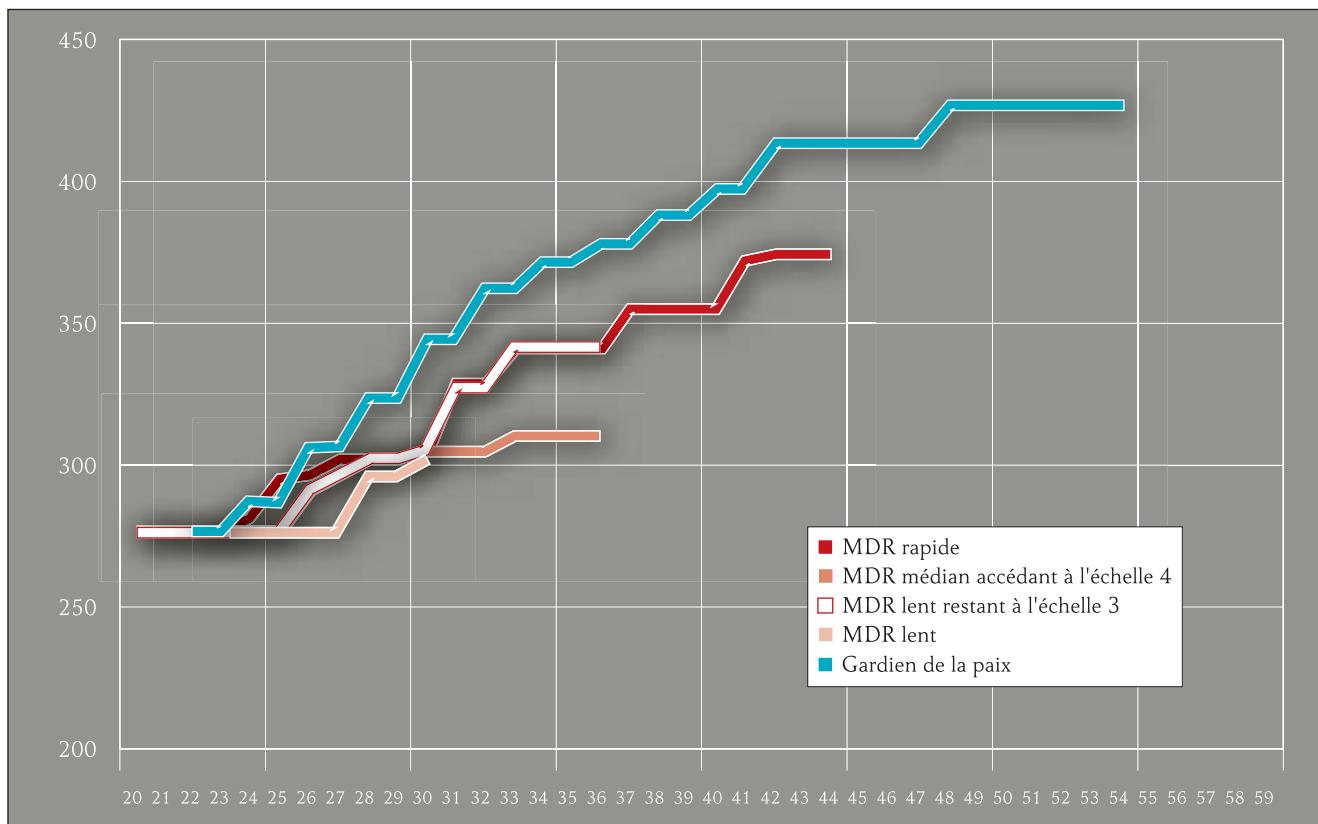
Sources des données : Ministère de la défense (MDR) - DGDDI (douanier)

L'indice du militaire du rang stagne en début de carrière. Puis le militaire du rang à avancement rapide ou médian a une progression plus rapide que celle de l'agent de constatation médian à partir du moment où il accède à l'échelle de solde n°4, après une dizaine d'années de service environ. Mais la carrière du militaire s'interrompt plus tôt, à 17 ou, au maximum, 25 ans de service.

Il est rappelé que la durée moyenne de carrière des militaires du rang est de l'ordre de cinq ans. Mais l'étude a porté sur des carrières d'au moins onze années afin de mener les comparaisons avec les carrières civiles sur une durée significative.

2.15 - MILITAIRE DU RANG ET GARDIEN DE LA PAIX RESTANT A CE GRADE

Graphique 15 - Indice majoré militaire du rang et gardien de la paix à ce grade



Sources des données : Ministère de la défense (MDR) - Arrêté indiciaire (gardien)

La progression indiciaire du gardien de la paix restant à ce grade est plus rapide que celle du militaire du rang rapide.

Il est rappelé que la durée moyenne de carrière des militaires du rang est de l'ordre de cinq ans. Mais l'étude a porté sur des carrières d'au moins onze années afin de mener les comparaisons avec les carrières civiles sur une durée significative.

3 - ETUDE STATISTIQUE DES INDICES MAJORES MOYENS PAR TRANCHE D'ÂGE

Il ne s'agit plus ici d'étudier des carrières types de militaires et de fonctionnaires de recrutement externe mais de constater l'évolution de l'indice majoré moyen de différentes catégories socioprofessionnelles en fonction de l'âge.

Ces indices ont été calculés par l'INSEE par tranche d'âge de 5 ans. Ce sont, pour chaque tranche d'âge, des valeurs moyennes au 31 décembre 2004.

Tableau 1 - Indice majoré moyen au 31/12/04 par tranche d'âge

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
Officiers (sauf généraux)	337	415	481	552	603	665	711	805
Dont officiers supérieurs			586	614	661	724	763	820
Sous-officiers	288	306	352	395	429	446	455	482
Militaires du rang	265	280	304	331	345			
Administrateurs	364	499	610	671	732	785	837	820
Attachés, Inspecteurs	352	390	426	487	554	599	633	661
Professions intermédiaires police, prisons	314	364	429	486	526	546	555	546
Professions intermédiaires hors police, prisons	301	308	328	357	399	429	455	472
Adjoints et agents administratifs	271	275	288	304	329	346	360	368
Employés et ouvriers police, prisons	270	290	327	379	409	426	440	446

Sources : fichier INSEE.

Champ : militaires à solde mensuelle et titulaires civils de l'Etat en fonction au 31/12/04 - France métropolitaine.

N.B : les officiers ne comprennent pas les généraux - les administrateurs ne comprennent pas le personnel civil de direction.

Tableau 2 - Moyenne, entre 20 et 60 ans d'âge, des écarts d'indice majoré par tranche d'âge entre militaires et fonctionnaires civils de l'Etat et catégorie socioprofessionnelle (situation au 31/12/04)

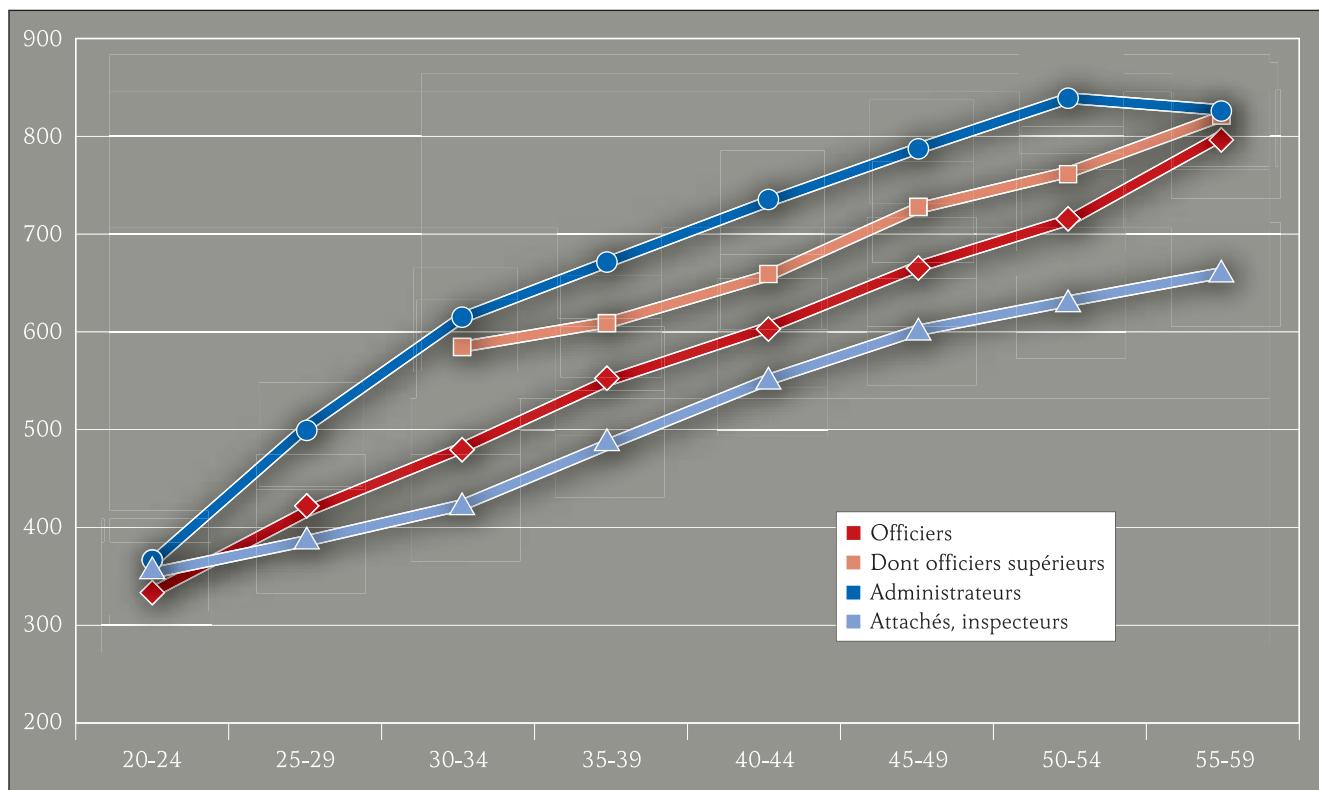
	Officiers, sauf généraux	Sous-officiers	Militaires du rang
Moyenne des écarts indiciaires avec les CSP homologues des catégories A, B et C-types	+58 (ref.=attachés et inspecteurs)	+13 (ref.=PI hors police-prisons)	+12 (ref.=adjoints et agents administratifs)
Moyenne des écarts indiciaires avec les CSP police-prisons	*****	-76 (ref.=PI police-prisons) +21 (ref.=EO police-prisons)	-30 (ref.=EO police-prisons)
Moyenne des écarts indiciaires entre les officiers supérieurs et les administrateurs	-48 (écart officiers supérieurs-administrateurs)	*****	*****

Sources : fichiers INSEE.

Champ : militaires à solde mensuelle, sauf officiers généraux – Titulaires civils de l'Etat appartenant aux CSP mentionnées dans le tableau – France métropolitaine – Indices moyens au 31 décembre 2004.

Abréviations : CSP = catégorie socioprofessionnelle – PI = professions intermédiaires – EO = employés et ouvriers.

Lecture : la moyenne des écarts d'indice majoré par tranche d'âge entre les officiers (sauf généraux) et la CSP «attachés et inspecteurs» était, au 31 décembre 2004, de 58 points en faveur des officiers.

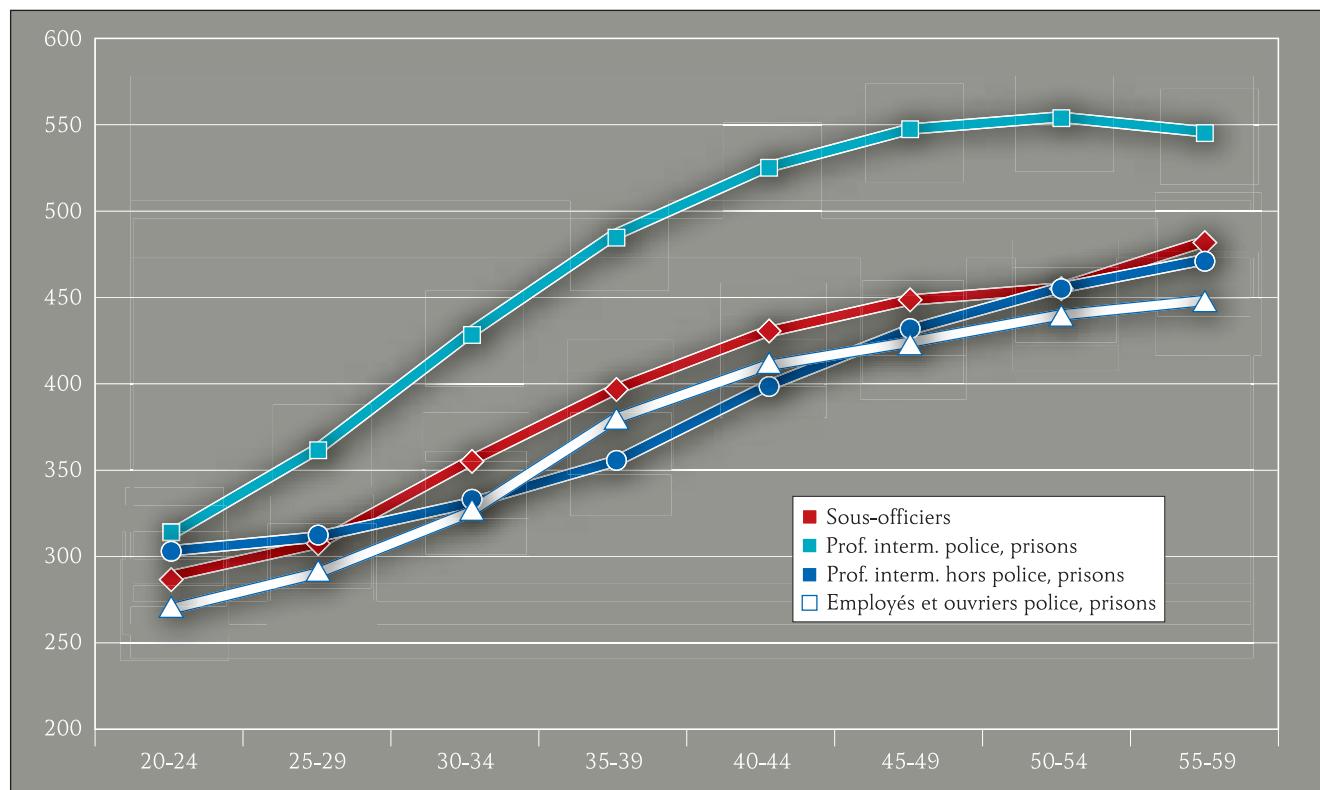
Indice majoré moyen par tranche d'âge en 2004 – officiers et fonctionnaires civils de l'Etat

Source des données : INSEE (cf. tableau 1)

L'évolution de l'indice moyen des officiers avec l'âge est plus lente que celle de la CSP «administrateurs³», y compris si l'on ne considère que les grades d'officier supérieur. Elle est en revanche plus rapide que celle des corps de la CSP «attachés-inspecteurs» (catégorie A-type) ;

³ Qui correspond aux emplois dont le mode d'accès normal est l'ENA (administrateurs civils, sous-préfets, conseillers des affaires étrangères, etc...), emplois de direction exclus (de sous-directeur à directeur, préfets, inspecteurs généraux, contrôleurs généraux de la police, etc...).

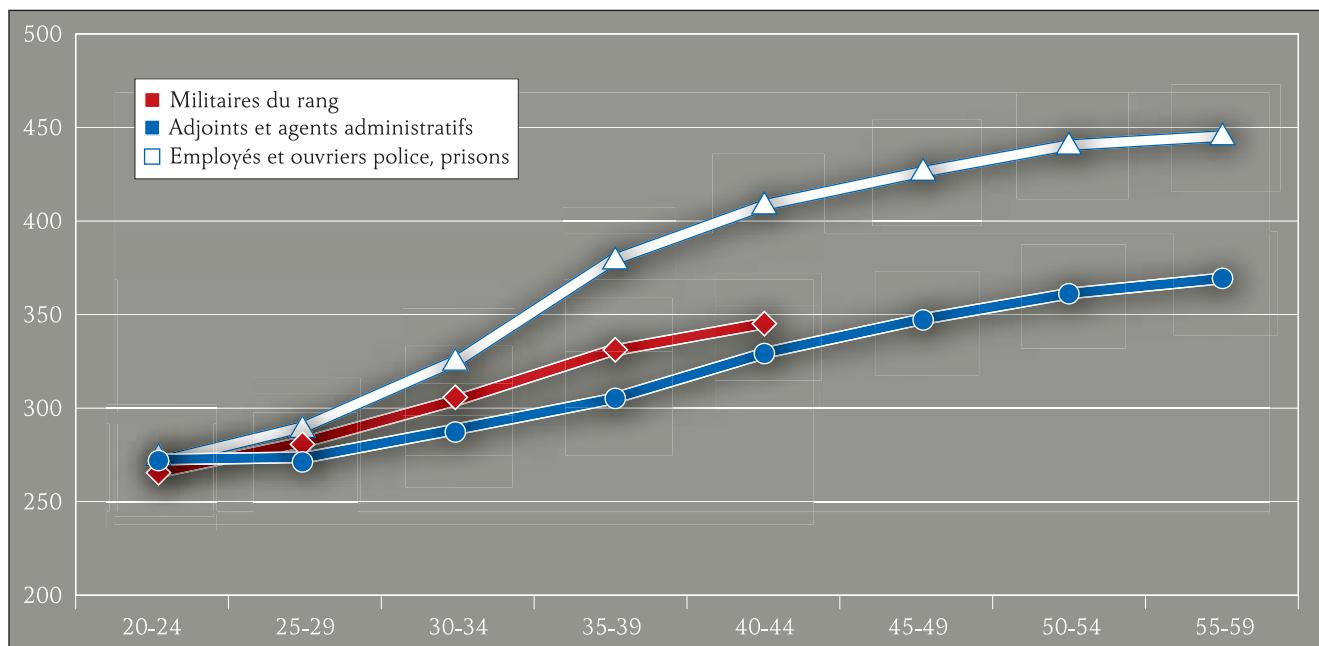
Indice majoré moyen par tranche d'âge en 2004 – sous-officiers et fonctionnaires civils de l'Etat



Source des données : INSEE (cf. tableau 1)

L'évolution de l'indice moyen des sous-officiers avec l'âge est un peu plus rapide que celle de la CSP «professions intermédiaires hors police-prisons» et de la CSP «employés et ouvriers police-prisons». Elle est, en revanche, plus lente que celle de la CSP «professions intermédiaires police-prisons» ;

Indice majoré moyen par tranche d'âge en 2004 – militaires du rang et fonctionnaires civils de l'Etat



Source des données : INSEE (cf. tableau 1)

L'évolution de l'indice moyen des militaires du rang est un peu plus rapide que celle de la CSP «adjointes et agents administratifs» et plus lente que celle de la CSP «employés et ouvriers police-prisons».

ANNEXE 13

DEFINITIONS DES CAS-TYPES UTILISES POUR CERTAINS CALCULS DE REMUNERATIONS MILITAIRES

ANNEXE 13

DEFINITION DES CAS-TYPES UTILISES POUR CERTAINS CALCULS DE REMUNERATIONS MILITAIRES

Grade	Echelon ou échelle-lettre	Echelle de solde	Situation matrimoniale	Enfants à charge	Primes de qualification
Général de corps d'armée	HEE2		marié	2	28%
Général de division	HED3		marié	2	28%
Général de brigade	HEB3		marié	2	28%
Colonel	2 ^{ème}		marié	2	28%
Lieutenant-colonel	2 ^{ème}		marié	2	28%
Commandant	2 ^{ème}		marié	2	16%
Capitaine	2 ^{ème}		marié	1	16%
Lieutenant	2 ^{ème}		marié	0	16%
Major	exceptionnel		marié	2	prime de service (5%) prime de qualification (12%) avec et sans prime de haute technicité selon cas
Adjudant-chef	après 21 ans	n°4	marié	2	prime de service (5%) prime de qualification (12%)
Adjudant	après 17 ans	n°4	marié	2	prime de service (5%) prime de qualification (12%)
Sergent-chef	après 13 ans	n°4	marié	1	prime de service (5%)
Sergent	après 5 ans	n°3	célibataire	0	prime de service (5%)
Caporal-chef	après 7 ans	n°3	marié	0	
Caporal	après 3 ans	n°2	célibataire	0	
Soldat	avant 2 ans	n°2	célibataire	0	

ANNEXE 14

**NOMENCLATURE
DES CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT**

ANNEXE 14

NOMENCLATURE DES CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

Les tableaux ci-dessous décrivent la nomenclature des catégories socioprofessionnelles utilisée par l'INSEE¹ dans ses travaux sur les agents de l'Etat. Il existe également d'autres nomenclatures, utilisées dans les travaux plus généraux, qui conduisent à un classement différent pour les sous-officiers en particulier. Dans la nomenclature ci-dessous, dite CSK, les sous-officiers sont classés dans les professions intermédiaires. La nomenclature PCS, par exemple, classe les sous-officiers subalternes dans la catégorie employés et ouvriers.

Niveaux 1-2-3	Niveau 4	Niveau 5	Notes
3. CADRES ET PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPERIEURES			
<u>33. Cadres</u>			
331. Personnels de direction civils et militaires	3310. Idem 331	33101. Personnels de direction hors échelle	1
		33102. Personnels de direction non hors échelle	1
332. Magistrats	3320. Idem 332	33201. Magistrats du 1 ^{er} grade	2
		33202. Magistrats du 2 ^{ème} grade	
333. Cadres administratifs	3331. Cadres A1 : niveau administrateur	33311. Cadres A1 : niveau administrateur hors classe	3
		33312. Cadres A1 : niveau administrateur (ex 1 ^{re} et 2 ^{ème} classes)	3
	3332. Cadres A2 et A3 : niveau attaché ou inspecteur des services extérieurs	33321. Cadres A2 : niveau attaché principal ou inspecteur principal	4
		33322. Cadres A3 : niveau attaché ou inspecteur	5
	3339. Cadres administratifs sans autre indication (SAI)	33390. Idem 3339	
334. Cadres techniques	3341. Cadres A1 : niveau ingénieur des grands corps	33411. Cadres A1 : ingénieurs en chefs	6
		33412. Cadres A1 : ingénieurs	6
	3342. Cadres A2 et A3 : niveau ingénieur des travaux	33421. Cadres A2 : ingénieurs divisionnaires	
		33422. Cadres A3 : ingénieurs des travaux, d'études ou d'exploitation	
	3349. Cadres techniques sans autre indication (SAI)	33490. Idem 3349	
335. Officiers toutes armes et tous services	3351. Officiers supérieurs	33511. Colonels	7
		33512. Commandants et lieutenants-colonels	
	3352. Officiers subalternes	33521. Capitaines, lieutenants et sous-lieutenants	
		33522. Aspirants, élèves-officiers	

¹ Cette nomenclature est consultable sur le site www.insee.fr (travail-emploi => données détaillées => INSEE Résultats – Les agents de l'Etat aux 31 décembre 2002 et 2003 => documentation => définitions et concepts => liste des variables => CSK).

Niveaux 1-2-3	Niveau 4	Niveau 5	Notes
34. Professeurs, professions scientifiques et culturelles			
341. Professeurs de l'enseignement supérieur, chercheurs	3411. Professeurs et chercheurs de rang magistral	34111. Professeurs d'université ou directeurs de recherche de 1 ^{ère} classe et de classe exceptionnelle 34112. Professeurs d'université ou directeurs de recherche de 2 ^{ème} classe	8 9
	3412. Maîtres de conférences et assistants, chargés et attachés de recherche	34121. Maîtres de conférences et maîtres-assistant, chargés de recherche 34122. Assistants (non agrégés) et assimilés, attachés de recherche	10 11
342. Personnels de direction, d'inspection et d'orientation du second degré	3420. Idem 342	34201. Proviseurs de lycées (sauf LP), inspecteurs principaux de l'enseignement 34202. Principaux de collège, proviseurs de LP, proviseurs-adjoints de lycées (sauf LP), inspecteurs de l'enseignement 34203. Principaux-adjoints de collège, proviseurs-adjoints de LP, conseilleurs principaux d'éducation, conseilleurs d'orientation	12 13 14
343. Professeurs agrégés, certifiés et assimilés	3431. Professeurs agrégés 3432. Professeurs certifiés et assimilés (tous enseignements)	34311. Professeurs agrégés hors classe, professeurs de chaire supérieure 34312. Professeurs agrégés classe normale 34321. Professeurs certifiés hors classe 34322. Professeurs certifiés classe normale 34323. Professeurs des écoles hors classe 34324. Professeurs des écoles classe normale 34325. Professeurs d'enseignement général des collèges (PEGC) hors classe	
344. Enseignants sans autre indication (SAI), enseignants en coopération chercheurs SAI	3440. Idem 344	34400. Idem 344	
345. Professions médicales ; pharmaciens, vétérinaires, psychologues	3450. Idem 345	34500. Idem 345	
346. Professions culturelles	3460. Idem 346	34600. Idem 346	17
4. PROFESSIONS INTERMEDIAIRES			
42. Instituteurs, professeurs de collège et assimilés			
421. Professeurs de collège et maîtres auxiliaires	4210. Idem 421	42101. Professeurs de collège et assimilés, adjoints d'enseignement 42102. Maîtres auxiliaires	18
422. Instituteurs et assimilés	4220. Idem 422	42201. Instituteurs spécialisés et directeurs d'établissements spécialisés 42202. Directeurs d'école à plusieurs classes	19 19

Niveaux 1-2-3	Niveau 4	Niveau 5	Notes
		42203. Instituteurs et directeurs d'école à classe unique (1 ^{er} groupe)	19
		42204. Instituteurs remplaçants et suppléants, moniteurs	
423. Maîtres d'internat, surveillants d'externat	4230. Idem 423	42300. Idem 423	
424. Professions intellectuelles diverses	4240. Idem 424	42400. Idem 424	20
43. Professions intermédiaires de la santé et du travail social, clergé			
431. Professions intermédiaires de la santé et du travail social	4311. Professions intermédiaires de la santé	43110. Idem 4311	21
	4312. Professions intermédiaires du travail social	43120. Idem 4312	
432. Clergé	4320. Idem 432	43200. Idem 432	
45. Professions intermédiaires administratives, de la police et des prisons			
451. Professions intermédiaires administratives (PIA)	4511. PIA de niveau secrétaire administratif de classe exceptionnelle ou contrôleur principal	45110. Idem 4511	22
	4512. PIA de niveau secrétaire administratif ou contrôleur	45121. PIA de niveau secrétaire administratif de classe supérieure ou contrôleur de 1 ^{re} classe	
		45121. PIA de niveau secrétaire administratif de classe normale ou contrôleur de 2 ^{eme} classe	
	4519. Professions intermédiaires administratives sans autre indication (SAI)	45190. Idem 4519	
452. Professions intermédiaires de la police et des prisons	4520. Idem 452	45200. Idem 452	23
47. Professions intermédiaires techniques			
470. Professions intermédiaires techniques (PIT)	4701. PIT de niveau technicien de classe exceptionnelle ou technicien chef	47010. Idem 4701	
	4702. PIT de niveau technicien	47021. PIT de niveau technicien de classe supérieure ou technicien supérieur	
		47022. PIT de niveau technicien de classe normale	
	4709. Professions intermédiaires techniques sans autre indication (SAI)	47090. Idem 4709	
48. Contremâtres et agents de maîtrise			
481. Agents techniques	4810. Idem 481	48100. Idem 481	24
482. Maîtrise ouvrière	4820. Idem 482	48201. Maîtrise ouvrière niveau B	25
		48202. Maîtrise ouvrière niveau C	
49. Sous-officiers			
491. Sous-officiers supérieurs	4910. Idem 491	49100. Idem 491	26
492. Sous-officiers subalternes	4920. Idem 492	49200. Idem 492	27
5. EMPLOYES ET OUVRIERS			
52. Employés et agents de service			
521. Employés	5211. Employés (niveau C)	52111. Employés niveau C, échelles 4, 5 et sup	28
		52112. Employés niveau C, échelles 2 et 3	29

Niveaux 1-2-3	Niveau 4	Niveau 5	Notes
	5212. Employés au bas de l'échelle (*) <i>pour mémoire :</i> pour mémoire :	52120. Employés au bas de l'échelle 52121. Employés au bas de l'échelle : titulaires et contractuels 52122. Employés au bas de l'échelle : auxiliaires de bureau, vacataires	
5219. Employés sans autre indication (SAI)	52190. Idem 5219		
522. Personnels de service	5221. Personnels de service (niveau C)	52211. Personnels de service niveau C, échelles 4, 5 et sup 52212. Personnels de service niveau C, échelles 2 et 3	
	5222. Pers. de service au bas de l'échelle (*) <i>pour mémoire :</i> pour mémoire :	52220. Personnels de service au bas de l'échelle 52221. Personnels de service au bas de l'échelle: titulaires et contractuels 52222. Personnels de service au bas de l'échelle: auxiliaires, vacataires 52223. Personnels de ménage (non titulaires)	
529. Vacataires, personnels divers sans autre indication (SAI)	5290. Idem 529	52900. Idem 529	
57. Personnels de la police et des prisons			
571. Personnels de niveau brigadier et brigadier-chef	5710. Idem 571	57100. Idem 571	30
572. Personnels de niveau gardien et sous-brigadier	5720. Idem 572	57200. Idem 572	31
58. Militaires hommes du rang (**)			
581. Hommes de rang (**)	5810. Idem 581	58101. Caporaux-chefs 58102. Caporaux et soldats	
582. Militaires engagés «pendant la durée légale» (PDL) (<i>pour mémoire</i>)	5820. Idem 582 (<i>pour mémoire</i>)	58200. Idem 582 (<i>pour mémoire</i>)	
583. Militaires appelés PDL (<i>pour mémoire</i>)	5830. Idem 583 (<i>pour mémoire</i>)	58300. Idem 583 (<i>pour mémoire</i>)	32
59. Ouvriers			
590. Ouvriers	5901. Ouvriers qualifiés niveau C, échelles 3 et 4 5902. Ouvriers non qualifiés niveau C, échelles 1, 2 5903. Ouvriers non qualifiés niveau D (*) 5909. Ouvriers sans autre indication (SAI)	59010. Idem 5901 59020. Idem 5902 59030. Idem 5903 59090. Idem 5909	33

Notes

1. Liste des emplois de direction :

- ministres et secrétaires d'Etat ;
- directeurs généraux, directeurs, chefs de service, directeurs adjoints et sous-directeurs d'administration centrale ;
- inspecteurs généraux ;
- ingénieurs généraux ;
- officiers généraux (toutes armes, tous services) : amiraux, ingénieurs, médecins, etc ;
- conseillers à la Cour de Cassation et magistrats judiciaires du 1^{er} grade à partir du groupe B bis (selon l'importance de la cour d'appel ou du tribunal de grande instance : président, vice-président, procureur, etc), conseillers d'Etat et maîtres des requêtes au Conseil d'Etat, présidents de tribunal

administratif, conseillers-maîtres et conseillers référendaires de 1^{ère} classe de la Cour des Comptes, présidents et présidents de section des chambres régionales des Comptes ;

- préfets ;
- recteurs, inspecteurs pédagogiques régionaux, inspecteurs d'académie, secrétaires généraux d'académie ;
- jusqu'en 2001 inclus, secrétaires généraux d'administration scolaire et universitaire et secrétaire généraux des établissements publics d'enseignement supérieur (classés en 33311 à partir de 2002) ;
- ambassadeurs et ministres plénipotentiaires ;
- directeurs régionaux (DR) et départementaux (DD) des services déconcentrés : DR Affaires culturelles ; DR et DD Agriculture ; chef des services interdépartementaux des anciens combattants ; trésoriers-payeurs généraux et chefs des services départementaux du trésor, DR et DD des Impôts et chefs des services fiscaux, chef de service interrégional et DR des Douanes, DR, chef de service régional et DD de la Concurrence et de la Consommation ; DR des services pénitentiaires ; chef de service régional et DD de l'Équipement ; DR Jeunesse et Sports ; DR et DD des Affaires sanitaires et sociales ; directeurs du travail (à partir de 1^{ère} classe) ;
- emplois supérieurs spécifiques (hors enseignement et recherche) dont l'échelle de rémunération est au moins égale à B (de G à B). Exemples : secrétaire général du Gouvernement, commissaire général au Plan, grands chanceliers de la Légion d'honneur et de l'ordre de la Libération, délégués généraux ou interministériels, etc. ;
- autres emplois : contrôleurs financiers, commissaires du Gouvernement, contrôleurs d'Etat et assimilés, inspecteurs des finances de 1^{ère} classe, conseillers commerciaux hors classe ; contrôleurs généraux de la Police nationale ; médecins et pharmaciens généraux de la Santé Publique et médecins conseillers du 1^{er} groupe de l'Education Nationale, contrôleurs généraux des services vétérinaires ; conservateurs généraux du patrimoine ou des bibliothèques ;
- personnels de direction (au moins de niveau équivalent à hors échelle A) des établissements publics nationaux, emplois supérieurs (sauf 1^{er} niveau) des exploitants publics ;
- de façon plus générale : tout agent à l'emploi mal défini (notamment pour les personnels contractuels) classé au moins à la position B bis 1^{er} chevron de l'échelle lettre (ou B bis 2 si l'on ne peut trancher entre B3 et B bis 1 qui correspondent au même indice).

Avant 2002, c'est à dire avant la réforme catégorielle des administrateurs et emplois de niveau équivalent qui les a fait accéder à la lettre B (au lieu de A), le seuil d'affectation automatique en «personnel de direction» était le chevron B1 (ou B2 en cas d'indétermination A3-B1). Sur ce point voir aussi les magistrats : note (2). Cette hausse de la «barre» a eu pour effet de diminuer très sensiblement le nombre des personnels de direction.

2. Avant 2002, cette rubrique ne comprenait que les magistrats du 1^{er} grade 1^{er} groupe (culminant en hors échelle A) , ceux du 1^{er} grade 2^{ème} groupe (culminant en hors échelle B) étaient classés en «personnels de direction», quel que soit le niveau atteint dans leur échelonnement indiciaire. Les deux groupes ont été fusionnés et la carrière se poursuit désormais jusqu'en hors échelle B bis ; au-dessus, comme auparavant, il y a toujours les «hauts magistrats» exerçant des fonctions «de direction» : présidents de tribunaux, procureurs ... La réforme a abouti à remettre en «magistrats» tous les magistrats du 1^{er} grade à l'exception de ceux qui ont accédé aux 3 chevrons du Bbis. Les CSK 33101 et 33102 ont ainsi été amputées à partir de 2002 de, respectivement, environ 1 050 et 250 magistrats par rapport à 2001.

3. Emplois dont le mode d'accès normal est l'ENA : administrateurs civils, sous-préfets, conseillers des Affaires étrangères, inspecteurs des Finances, etc, y compris administrateurs de l'INSEE, des Affaires maritimes (à statut militaire) et des PTT. Y compris en 33311 quelques emplois de débouché non classés en direction pour les personnels de catégorie A des services déconcentrés (directeurs hors classe des services pénitentiaires, commissaires divisionnaires, chefs de services administratifs des préfectures ...) et les agents non enseignants (notamment contractuels) hors échelle A (ou B à partir de 2002 : cf. fin de la note précédente) qui ne sont pas classés en «direction».

D'une part, une réforme catégorielle du corps des administrateurs (étendue aux administrateurs de l'INSEE et à certains corps techniques pour les grades d'ingénieurs en chef : équipement, GREF) les a fait accéder, dans le grade «hors classe», à la lettre B (au lieu de A) de l'échelle lettre. D'autre part les deux premiers grades - administrateurs de 1^{re} et 2^{ème} classes - ont été fusionnés.

Y compris en 33311, à partir de 2002, secrétaires généraux d'administration scolaire et universitaire et secrétaires généraux des établissements publics d'enseignement supérieur (classés en 33102 jusqu'en 2001).

4. Y compris : directeurs départementaux adjoints ou directeurs divisionnaires des services déconcentrés, directeurs de 1^{ère} et 2^{ème} classes des services pénitentiaires, conseillers administratifs des services universitaires ; greffiers en chef des premier et second grades, emplois supérieurs de 1^{er} niveau et cadres supérieurs 1^{er} et 2^{ème} niveaux des exploitants publics sauf pour les contractuels relevant de la convention commune (3C et 3B classés en direction, 3A en 33311, 2 en 33321 et 1 en 33322) ; y compris les quelques grades et emplois administratifs intermédiaires entre attachés et administrateurs (commissaires de police).

5. Attachés d'administration centrale et des services déconcentrés : inspecteurs des services déconcentrés (Impôts, Trésor, Travail, Affaires Sociales...) et emplois de niveau équivalent : greffiers en chef du 3^{ème} grade ... y compris : commandants de la Police nationale, sous-directeurs des services pénitentiaires, capitaines de ports. Y compris cadres des exploitants publics.

6. Emplois dont le mode d'accès normal est l'école polytechnique ; y compris : ingénieurs de recherche 1^{ère} et hors classe (fonctionnaires) 1^{ère} et hors catégorie (contractuels), ingénieurs hors classe du génie sanitaire, ingénieurs en chef de laboratoire (police scientifique).

7. Les militaires dont les échelles indiciaires sont différentes de celles des grades types sont néanmoins ventilés dans les rubriques du niveau 5 suivant les assimilations en usage. Exemples : ingénieurs de l'Armement en capitaine, médecin principal en commandant, etc.

8. Y compris professeurs de niveau équivalent et directeurs des grands établissements d'enseignement supérieur et de recherche (tous ministères) ; y compris professeurs généraux de l'enseignement maritime.
9. Y compris maîtres de conférences hors classe.
10. Maîtres de conférences de 1^{ère} et 2^{ème} classes ; corps des maîtres-assistants en extinction depuis le décret du 6 juin 1984.
11. Y compris attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), allocataires d'enseignement supérieur.
12. Personnels de direction 1^{ère} catégorie, 1^{ère} classe des établissements scolaires ; inspecteurs hors classe de l'Education nationale.
13. Personnels de direction 1^{ère} catégorie, 2^{ème} classe des établissements scolaires ; personnels de direction 2^{ème} catégorie, 1^{ère} classe des établissements scolaires, y compris directeurs d'établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA).
14. Personnels de direction 2^{ème} catégorie, 2^{ème} classe des établissements scolaires ; personnels de direction 2^{ème} catégorie, 3^{ème} classe des établissements scolaires ; y compris : directeurs adjoints de section d'éducation spécialisée de collège (SES), directeurs d'écoles régionales de premier degré (ERPD), directeurs de centres d'information et d'orientation (CIO).
15. Y compris professeurs de lycée professionnel du 2^{ème} grade hors classe.
16. Y compris professeurs de lycée professionnel du 2^{ème} grade classe normale ; y compris à dater de 2002 professeurs bi-admissibles à l'agrégation, jusqu'en 2001 ceux-ci étaient classés avec les professeurs agrégés en 34312.
17. Conservateurs de bibliothèques, du patrimoine ; documentalistes et chargés d'études documentaires.
18. PEGC, professeurs de lycée professionnel du 1^{er} grade, adjoint d'enseignement, chargé d'enseignement, chef de travaux ; y compris conseiller d'éducation (conseillers principaux d'éducation en 34203).
19. Sauf professeurs des écoles (cf. 34233 et 34324).
20. Personnels spécifiques de niveau B des bibliothèques, des archives et de documentation.
21. Assistantes sociales ; éducateurs.
22. Y compris cadres d'exploitation et agents de maîtrise des exploitants publics.
23. Capitaines et lieutenants de police, chefs de service pénitentiaire.
24. Emplois techniques de l'échelle 5 (ou supérieurs) de la catégorie C seulement, les autres agents techniques et aides techniques ou aides de laboratoire sont classés en ouvriers. Y compris : dessinateurs classés en échelle 5, non compris agents des transmissions classés en employés.
25. Emplois ouvriers de l'échelle 5 de la catégorie C et de niveau équivalent ou supérieur (catégorie B) ; contremaîtres, maîtres ouvriers, agents principaux des services techniques, chefs d'atelier, chefs de garage, conducteurs et chefs d'équipe d'exploitation des TPE, ouvriers de la Défense à partir du groupe 7 dans les professions non graphiques : ouvriers «E» et chefs d'équipe des professions graphiques. Non compris ouvriers d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement : cf. 52212, personnels de service.
26. Majors, adjudants-chefs et adjudants ; officiers mariniers : maîtres principaux et premiers maîtres.
27. Sergents-chefs, sergents : officiers mariniers : maîtres et seconds maîtres ; maréchaux des logis chefs et gendarmes.
28. Y compris nouvel espace indiciaire (NEI).
29. Y compris emplois de secrétariat sans autre indication (SAI).
30. Y compris : surveillants-chefs et premiers surveillants des services pénitentiaires.
31. Y compris : surveillants et surveillants principaux des services pénitentiaires.
32. Pour mémoire, les appelés n'étant pas recensés, ne figurent dans cette rubrique que les coopérants PDL (VAT et VSNA).
33. Les ouvriers en échelle 5 (ou supérieure) sont classés avec les contremaîtres (48202).

ANNEXE 15

PRIMES MOYENNES BRUTES DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ETAT ET EVOLUTION DE 1990 A 2004

ANNEXE 15

PRIMES MOYENNES BRUTES DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ETAT ET EVOLUTION DE 1990 A 2004

1 - METHODOLOGIE

1.1 - SOURCES

- pour les années 1990 et 2004 ainsi que pour les officiers généraux et emplois civils de direction d'administration centrale (toutes années) : fichiers transmis par l'INSEE ;
- pour 1996 : «Les salaires des agents de l'Etat en 1996», par Dominique QUARRE (INSEE-Résultats n°660-661) – p.217 ;
- pour 2000 : «Les salaires des agents de l'Etat en 2000», par Dominique QUARRE (INSEE-Résultats, Société n°24) – p.162.

1.2 - CHAMP DES DONNEES

- agents titulaires civils de l'Etat, établissements publics exclus ; agents militaires de l'Etat, hors appelés et engagés pendant la durée légale (PDL), établissements publics exclus ; les aspirants à solde mensuelle sont classés avec les officiers subalternes ; les élèves-officiers de carrière sont exclus ;
- à temps complet ;
- en France métropolitaine, c'est-à-dire rémunérés par un centre payeur de métropole. Un militaire affecté en métropole et envoyé en opération extérieure est pris en compte même pendant cette dernière, car il demeure rémunéré par le centre payeur dont relève son unité d'affectation en métropole ;
- les agents sont regroupés selon les catégories socioprofessionnelles (CSP) utilisées par l'INSEE. On trouvera la définition des différentes catégories socioprofessionnelles en annexe 14. La catégorie «Personnel de direction» comprend les officiers généraux. La catégorie «Cadres» comprend les officiers. La catégorie «Professions intermédiaires» comprend les sous-officiers. La catégorie «Employés et ouvriers» comprend les militaires du rang ;
- définition des primes¹ : toutes les primes et indemnités (sauf indemnité de résidence, supplément familial de traitement et indemnité compensatrice²), allocations diverses, compléments de traitement (y compris NBI) et rémunérations imposables déclarées par l'Etat et perçues par un même agent au cours de l'année sont cumulées en un montant unique désigné, pour simplifier, du terme de «primes». Certaines indemnités non imposables sont toutefois prises en compte dans le montant des primes et en particulier :
 - l'indemnité pour charges militaires ;
 - les indemnités perçues à l'étranger ;
 - les majorations de traitement, index de correction et indemnités d'éloignement perçues dans les DOM-TOM.

¹ Référence : «Les salaires des agents de l'Etat en 2000» – INSEE Résultats, p.14, 21 et 22.

² Servie en cas de changement de corps par concours interne ou promotion au choix tant que l'indice dans le nouveau corps est inférieur au dernier indice détenu dans l'ancien corps. L'INSEE l'inclut dans la variable «Traitement».

1.3 - TRAITEMENT DES DONNÉES

Les sources indiquent les primes annuelles brutes moyennes en unité monétaire courante. Elles ont été converties :

- en primes mensuelles brutes ;
- exprimées en euros 2004. La conversion a été effectuée en utilisant les tableaux de l'INSEE «Le pouvoir d'achat de l'euro et du franc»³. Les tableaux relatifs à l'évolution du salaire net indiquent les primes annuelles brutes en monnaie courante, les primes mensuelles brutes en euros 2004 et les coefficients de conversion des unités monétaires courantes en euros 2004.

2 - LE MONTANT DES PRIMES BRUTES MOYENNES PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2004

2.1.1 - CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE «CADRES»

Tableau 1 (N.B : l'énumération des catégories socioprofessionnelles n'est pas exhaustive)

Ref. CSP		Primes brutes mensuelles moyennes
331	Personnel de direction	2 693 €
	<i>dont sous-directeur</i>	3 731 €
	<i>dont officiers généraux</i>	2 562 €
	<i>dont général de division TAMG (à la solde)</i>	2 389 €
	<i>dont général de brigade TAMG (à la solde)</i>	2 343 €
33411	Cadres A1 Ingénieur en chef des grands corps	2 407 €
33311	Cadres A1 niveau administrateur hors-classe	2 032 €
33312	Cadres A1 niveau administrateur	1 905 €
33201	Magistrats du 1 ^{er} grade	1 852 €
33421	Cadres A2 Ingénieur divisionnaire des travaux, études	1 729 €
3351	Officiers supérieurs	1 711 €
33321	Cadres A2 attaché principal, inspecteur principal	1 485 €
33202	Magistrats du 2 ^{ème} grade	1 265 €
3341	Cadres A1 Ingénieur des grands corps	1 257 €
3352	Officiers subalternes	1 103 €
33422	Cadres A3 Ingénieur des travaux, études	971 €
33322	Cadres A3 attaché, inspecteur des services déconcentrés	865 €

Sources : fichiers INSEE.

Champ : agents à temps complet – France métropolitaine - Année 2004.

N.B : la nomenclature est celle qu'utilise l'INSEE. Les primes sont classées par montant décroissant. Les niveaux hiérarchiques en italique correspondent à des subdivisions des niveaux hiérarchiques en caractères normaux ; par exemple, les directeurs d'administration centrale sont inclus dans la catégorie «personnel de direction».

³ Consultable sur le site www.insee.fr.

2.1.2 - CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE «PROFESSIONS INTERMEDIAIRES»

Tableau 2 (N.B : l'énumération des catégories socioprofessionnelles n'est pas exhaustive)

Ref. CSP		Primes brutes mensuelles moyennes
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	873 €
491	Sous-officiers supérieurs	870 €
48201	Maîtrise ouvrière niveau B	804 €
4701	Techniciens en chef ou de classe exceptionnelle	781 €
47021	Techniciens supérieurs ou de classe supérieure	648 €
4511	Professions intermédiaires niveau secrétaire administratif de classe exceptionnelle	598 €
492	Sous-officiers subalternes	578 €
45121	Professions intermédiaires niveau secrétaire administratif-contrôleur de classe supérieure	529 €
47022	Techniciens de classe normale	445 €
45122	Professions intermédiaires niveau secrétaire administratif-contrôleur de classe normale	431 €

Sources : fichiers INSEE.

Champ : agents à temps complet – France métropolitaine - Année 2004.

2.1.3 - CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE «EMPLOYES ET OUVRIERS»

Tableau 3 (N.B : l'énumération des catégories socioprofessionnelles n'est pas exhaustive)

Ref. CSP		Primes brutes mensuelles moyennes
571	Personnel police et prisons, niveau brigadier et brigadier-major	868 €
572	Personnel police et prisons, niveau gardien, surveillant	699 €
58101	Caporaux-chefs	406 €
58102	Caporaux et soldats	339 €
52111	Adjoint administratifs niveau C, échelle >=4 (tous grades)	336 €
52112	Agents administratifs niveau C, échelle 2,3	228 €
5901	Ouvriers qualifiés (échelle 3,4)	191 €
5902	Ouvriers non qualifiés	155 €
522	Personnel de service	128 €

Sources : fichiers INSEE.

Champ : agents à temps complet – France métropolitaine – Année 2004.

3 - L'EVOLUTION DES PRIMES BRUTES MOYENNES DE 1990 A 2004

3.1 - MONTANT DES PRIMES BRUTES ANNUELLES MOYENNES EN MONNAIE COURANTE

Tableau 4 (N.B : l'énumération des catégories socioprofessionnelles n'est pas exhaustive)

Référence CSP		Primes brutes annuelles moyennes en monnaie courante			
		1990	1996	2000	2004
	TOUTES CATEGORIES	20 135 FRF	28 712 FRF	4 676 €	5 415 €
33	CADRES	48 356 FRF	75 010 FRF	13 137 €	15 820 €
331	Personnel de direction	98 838 FRF	129 833 FRF	22 673 €	32 321 €
	<i>dont officiers généraux</i>	104 861 FRF	138 269 FRF	22 788 €	30 746 €
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	62 286 FRF	87 452 FRF	15 039 €	20 566 €
3331	Administrateurs	74 529 FRF	107 773 FRF	19 038 €	22 855 €
3332	Attachés, inspecteurs	37 067 FRF	59 996 FRF	10 718 €	12 732 €
33321	<i>dont attachés inspecteurs principaux</i>	52 979 FRF	85 075 FRF	14 928 €	17 817 €
33322	<i>dont autres attachés inspecteurs</i>	31 594 FRF	50 339 FRF	8 947 €	10 376 €
3341	Ingénieurs des grands corps	84 003 FRF	102 258 FRF	19 978 €	23 447 €
3342	Ingénieurs des travaux et études	49 094 FRF	73 926 FRF	12 948 €	13 978 €
335	Officiers (sauf généraux)	58 078 FRF	80 788 FRF	13 372 €	16 126 €
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	75 373 FRF	100 548 FRF	17 377 €	20 528 €
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	46 907 FRF	67 972 FRF	10 888 €	13 236 €
4	PROFESSIONS INTERMEDIAIRES	17 289 FRF	26 263 FRF	4 842 €	6 328 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	19 248 FRF	30 588 FRF	5 242 €	5 958 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	30 005 FRF	39 848 FRF	8 162 €	10 471 €
47	Professions intermédiaires techniques	30 732 FRF	34 803 FRF	6 290 €	6 740 €
49	Sous-officiers	28 832 FRF	39 130 FRF	6 583 €	8 133 €
491	<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	36 906 FRF	48 010 FRF	8 096 €	10 439 €
492	<i>dont sous-officiers subalternes</i>	25 022 FRF	34 495 FRF	5 798 €	6 934 €
5	EMPLOYES ET OUVRIERS	15 961 FRF	21 308 FRF	3 583 €	4 650 €
521	Employés hors police	16 135 FRF	19 640 FRF	3 466 €	3 915 €
522	Personnel de service	4 402 FRF	5 860 FRF	1 185 €	1 539 €
57	Personnel police et prisons	29 953 FRF	39 087 FRF	6 139 €	8 754 €
571	<i>dont niveau brigadier et brigadier-major</i>	34 663 FRF	45 019 FRF	7 307 €	10 420 €
572	<i>dont niveau gardien et surveillants</i>	29 016 FRF	37 686 FRF	5 890 €	8 387 €
58	Militaires du rang			3 612 €	4 376 €
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	19 968 FRF	25 976 FRF	4 423 €	4 875 €
58102	<i>dont caporaux et soldats</i>			3 241 €	4 064 €
59	Ouvriers	8 635 FRF	10 030 FRF	1 786 €	2 270 €

Sources et champ : INSEE (cf. §1 ci-dessus).

3.2 - EVOLUTION DES PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES EN EUROS 2004

Tableau 5 (N.B : l'énumération des catégories socioprofessionnelles n'est pas exhaustive)

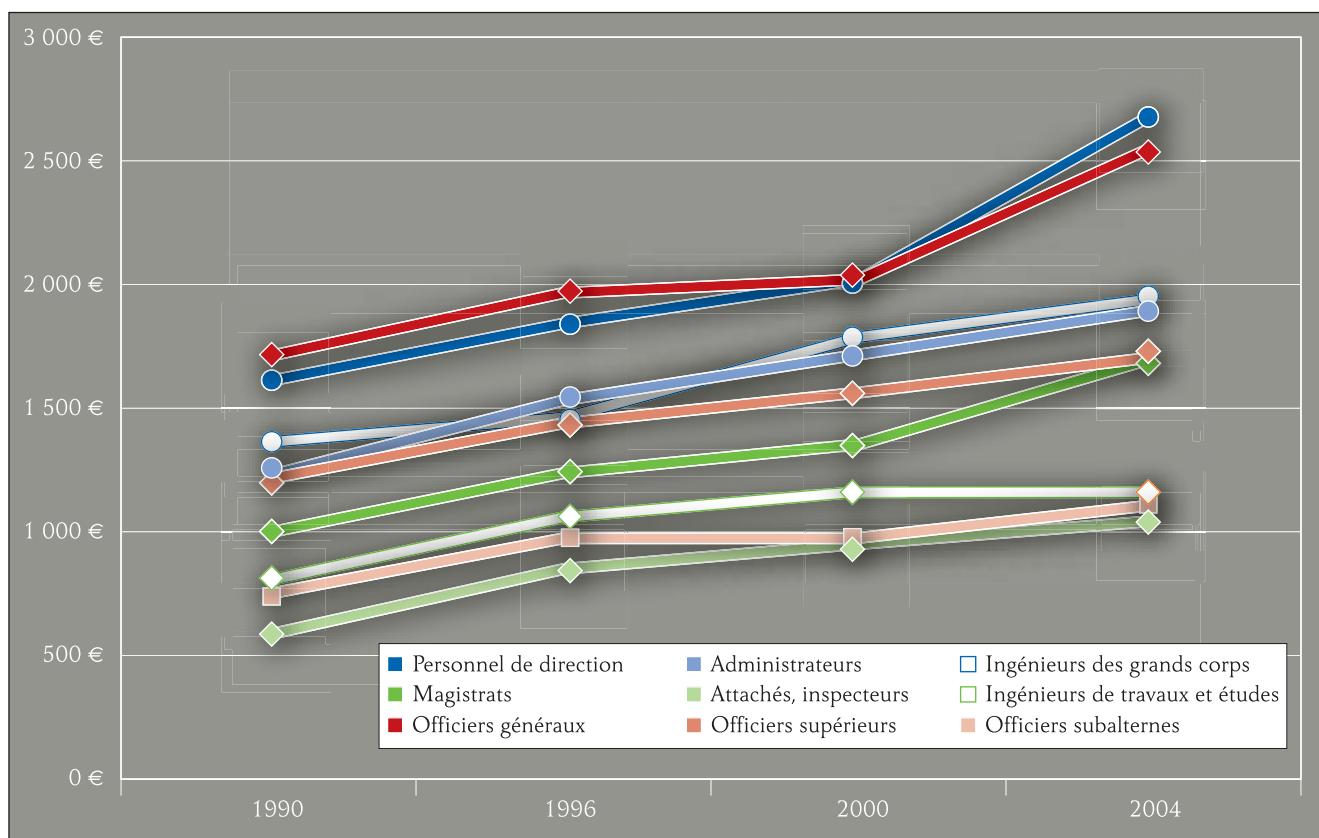
Ref CSP		Primes brutes mensuelles moyennes en euros 2004			
		1990	1996	2000	2004
	TOUTES CATEGORIES	327 €	410 €	421 €	451 €
33	CADRES	786 €	1 072 €	1 183 €	1 318 €
331	Personnel de direction	1 607 €	1 856 €	2 041 €	2 693 €
	<i>dont officiers généraux</i>	1 705 €	1 977 €	2 051 €	2 562 €
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	1 013 €	1 250 €	1 354 €	1 714 €
3331	Administrateurs	1 212 €	1 541 €	1 714 €	1 905 €
3332	Attachés, inspecteurs	603 €	858 €	965 €	1 061 €
33321	<i>dont attachés inspecteurs principaux</i>	861 €	1 216 €	1 344 €	1 485 €
33322	<i>dont autres attachés inspecteurs</i>	514 €	720 €	805 €	865 €
3341	Ingénieurs des grands corps	1 366 €	1 462 €	1 798 €	1 954 €
3342	Ingénieurs des travaux et études	798 €	1 057 €	1 166 €	1 165 €
335	Officiers (sauf généraux)	944 €	1 155 €	1 204 €	1 344 €
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	1 226 €	1 438 €	1 564 €	1 711 €
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	763 €	972 €	980 €	1 103 €
4	PROFESSIONS INTERMEDIAIRES	281 €	375 €	436 €	527 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	313 €	437 €	472 €	497 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	488 €	570 €	735 €	873 €
47	Professions intermédiaires techniques	500 €	498 €	566 €	562 €
49	Sous-officiers	469 €	559 €	593 €	678 €
491	<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	600 €	686 €	729 €	870 €
492	<i>dont sous-officiers subalternes</i>	407 €	493 €	522 €	578 €
5	EMPLOYES ET OUVRIERS	260 €	305 €	323 €	388 €
521	Employés hors police	262 €	281 €	312 €	326 €
522	Personnel de service	72 €	84 €	107 €	128 €
57	Personnel police et prisons	487 €	559 €	553 €	730 €
571	<i>dont niveau brigadier et brigadier-major</i>	564 €	644 €	658 €	868 €
572	<i>dont niveau gardien et surveillants</i>	472 €	539 €	530 €	699 €
58	Militaires du rang			325 €	365 €
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	325 €	371 €	398 €	406 €
58102	<i>dont caporaux et soldats</i>			292 €	339 €
59	Ouvriers	140 €	143 €	161 €	189 €
	Facteur de conversion monnaie courante => euros 2004	0,19513	0,17156	1,08023	1,00000

Sources et champ : INSEE (cf. §1 ci-dessus).

3.3 - EVOLUTION DES PRIMES BRUTES MOYENNES DE 1990 A 2004 EN EUROS CONSTANTS : REPRESENTATIONS GRAPHIQUES

3.3.1 - PRIMES BRUTES MOYENNES DE LA CSP «CADRES» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 1

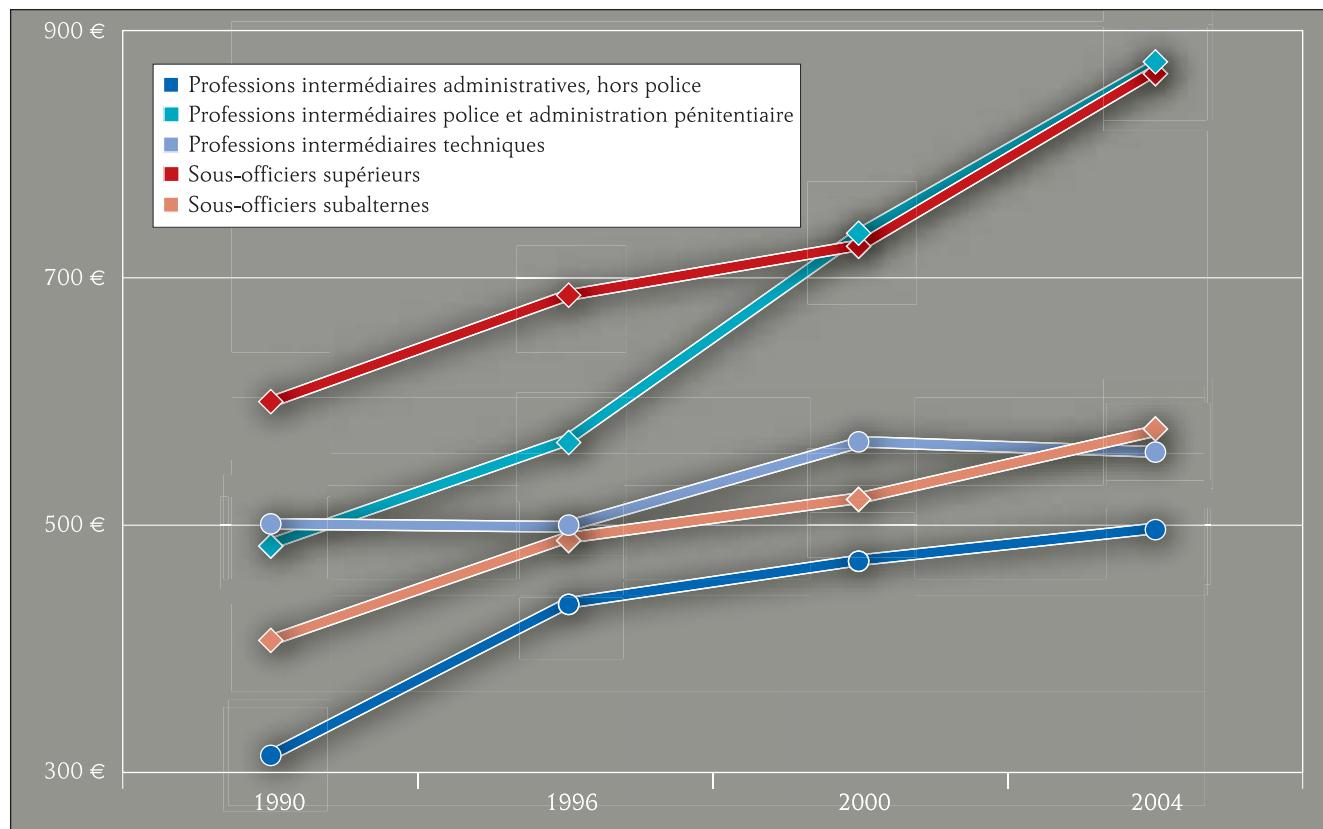


Sources : INSEE (Cf. tableau 5 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2004.

3.3.2 - PRIMES BRUTES MOYENNES DE LA CSP «PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 2

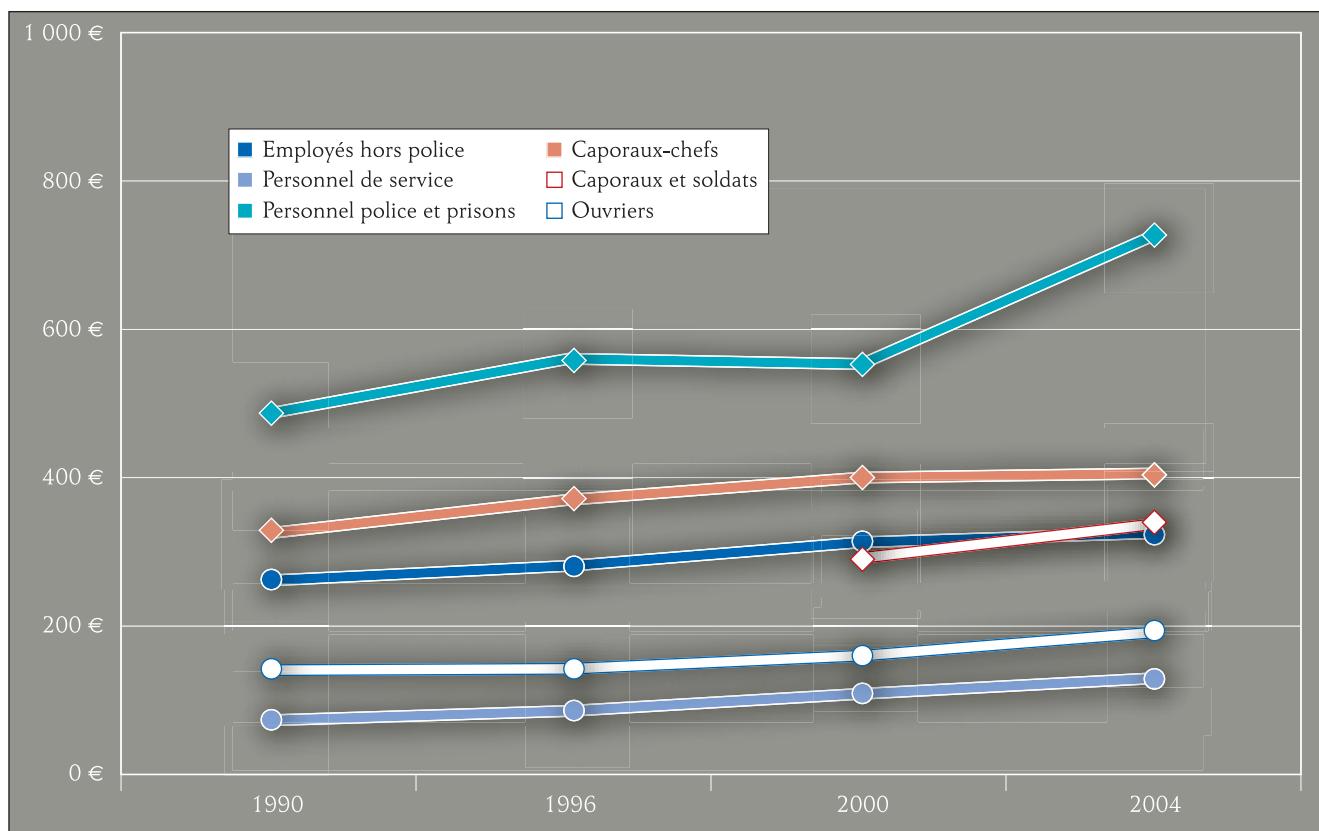


Sources : INSEE (Cf. tableau 5 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2004.

3.3.3 - PRIMES BRUTES MOYENNES DE LA CSP «EMPLOYES ET OUVRIERS» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 3



Sources : INSEE (Cf. tableau 5 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2004.

4 - LES TAUX DE PRIMES EN 2004

Le taux de primes⁴ est égal au quotient des primes brutes moyennes par le traitement indiciaire brut de base moyen.

Tableau 6

Catégorie socioprofessionnelle	Taux de primes (en %) en 2004
Cadres	49
Personnel de direction	57
Magistrats de l'ordre judiciaire	48
Administrateurs et assimilés	55
Attachés et inspecteurs	42
Ingénieurs des grands corps	59
Ingénieurs des travaux, études	50
Officiers généraux	51
Officiers, sauf généraux	55
Professions intermédiaires	30
Secrétaire administratif et contrôleurs	28
Professions intermédiaires de la police et de l'administration pénitentiaire	41
Professions intermédiaires techniques	30
Maîtrise ouvrière	18
Sous-officiers	41
Employés et ouvriers	28
Employés hors police	22
Personnels de service	10
Personnels de la police et des prisons	46
Ouvriers	14
Militaires du rang	30
Toutes catégories	22

Sources : fichier INSEE.

Champ : agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole – Année 2004.

⁴ Cf. définition des primes au §1.

ANNEXE 16

SALAIRE NET MOYEN (PRIMES INCLUSES) DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ETAT ET EVOLUTION DE 1990 A 2004

ANNEXE 16

SALAIRE NET MOYEN (PRIMES INCLUSES) DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ETAT ET EVOLUTION DE 1990 A 2004

1 - METHODOLOGIE

1.1 - SOURCES

- pour les années 1990 et 2004 ainsi que pour les officiers généraux et emplois civils de direction d'administration centrale (toutes années) : fichiers transmis par l'INSEE ;
- pour 1996 : «Les salaires des agents de l'Etat en 1996», par Dominique QUARRE (INSEE-Résultats n°660-661) – p.217 ;
- pour 2000 : «Les salaires des agents de l'Etat en 2000», par Dominique QUARRE (INSEE-Résultats, Société n°24) – p.55.

1.2 - CHAMP DES DONNEES

- agents titulaires civils de l'Etat, établissements publics exclus ; agents militaires de l'Etat, hors appelés et engagés pendant la durée légale (PDL), établissements publics exclus ; les aspirants à solde mensuelle sont classés avec les officiers subalternes ; les élèves-officiers de carrière sont exclus.
- à temps complet ;
- en France métropolitaine¹, c'est-à-dire rémunérés par un centre payeur de métropole. Un militaire affecté en métropole et envoyé en opération extérieure est pris en compte même pendant cette dernière, car il demeure rémunéré par le centre payeur dont relève son unité d'affectation en métropole ;
- les agents sont regroupés selon les catégories socioprofessionnelles (CSP) utilisées par l'INSEE. On trouvera la définition des différentes catégories socioprofessionnelles en annexe 13. La catégorie «Personnel de direction» comprend les officiers généraux. La catégorie «Cadres» comprend les officiers. La catégorie «Professions intermédiaires» comprend les sous-officiers. La catégorie «Employés et ouvriers» comprend les militaires du rang.

1.3 - TRAITEMENTS

Les sources indiquent des salaires annuels nets en unité monétaire courante. Ils ont été convertis :

- en salaires mensuels nets ;
- exprimés en euros 2004. La conversion a été effectuée en utilisant les tableaux de l'INSEE «Le pouvoir d'achat de l'euro et du franc». Les tableaux relatifs à l'évolution du salaire net indiquent les salaires nets annuels en monnaie courante, les salaires nets mensuels en euros 2004 et les coefficients de conversion des unités monétaires courantes en euros 2004.

¹ Les salaires moyens par tranche d'âge se rapportent toutefois au champ métropole + DOM-TOM + étranger.

2 - LE MONTANT DU SALAIRE NET MOYEN PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2004

2.1.1 - CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE «CADRES»

Tableau 1 (N.B : l'énumération des catégories socioprofessionnelles n'est pas exhaustive)

Ref. CSP		Salaire net mensuel moyen
331	Personnel de direction	6 497 €
	<i>dont directeur d'administration centrale</i>	9 556 €
	<i>dont chef de service</i>	8 241 €
	<i>dont sous-directeur</i>	7 184 €
	<i>dont ensemble des officiers généraux</i>	6 678 €
	<i>dont général de division TAMG (à la solde)</i>	6 952 €
	<i>dont général de brigade TAMG (à la solde)</i>	6 119 €
33411	Cadres A1 Ingénieur en chef des grands corps	5 381 €
33311	Cadres A1 niveau administrateur hors-classe	5 121 €
33201	Magistrats du 1 ^{er} grade	5 088 €
33312	Cadres A1 niveau Administrateur	4 720 €
34311	Professeurs agrégés hors classe de l'enseignement secondaire	4 307 €
3351	Officier supérieur	4 298 €
33421	Cadres A2 Ingénieur divisionnaire des travaux, études	4 117 €
33321	Cadres A2 attaché principal, inspecteur principal	3 859 €
3341	Cadres A1 Ingénieur des grands corps	3 464 €
33202	Magistrats du 2 ^{ème} grade	3 271 €
34321	Professeurs certifiés hors classe	3 099 €
34312	Professeurs agrégés de classe normale de l'enseignement secondaire, bi-admissibles	2 954 €
3352	Officiers subalternes	2 809 €
33322	Cadres A3 attaché, inspecteur des services déconcentrés	2 756 €
33422	Cadres A3 Ingénieur des travaux, études	2 703 €
34322	Professeurs certifiés de classe normale	2 203 €

Sources : fichiers INSEE.

Champ : agents à temps complet – France métropolitaine - Année 2004

N.B : la nomenclature est celle qu'utilise l'INSEE. Les niveaux hiérarchiques en italique correspondent à des subdivisions des niveaux hiérarchiques en caractères normaux ; par exemple, les directeurs d'administration centrale sont inclus dans la catégorie «personnel de direction».

2.1.2 - CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE «PROFESSIONS INTERMEDIAIRES»

Tableau 2 (N.B : l'énumération des catégories socioprofessionnelles n'est pas exhaustive)

Ref. CSP		Salaire net mensuel moyen
4701	Techniciens en chef ou de classe exceptionnelle	2 594 €
452	PI police et administration pénitentiaire	2 557 €
491	Sous-officiers supérieurs	2 502 €
48201	Maîtrise ouvrière niveau B	2 384 €
4511	PI niveau secrétaire administratif de classe exceptionnelle	2 306 €
47021	Techniciens supérieurs ou de classe supérieure	2 270 €
45121	PI niveau secrétaire administratif-contrôleur de classe supérieure	2 127 €
492	Sous-officiers subalternes	1 849 €
47022	Techniciens de classe normale	1 823 €
45122	PI niveau secrétaire administratif-contrôleur de classe normale	1 751 €
48202	Maîtrise ouvrière niveau C	1 555 €

Sources : fichiers INSEE.

Champ : agents à temps complet – France métropolitaine - Année 2004.

2.1.3 - CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE «EMPLOYES ET OUVRIERS»

Tableau 3 (N.B : l'énumération des catégories socioprofessionnelles n'est pas exhaustive)

Ref. CSP		Salaire net mensuel moyen
571	Personnel police et prisons, niveau brigadier et brigadier-major	2 398 €
572	Personnel police et prisons, niveau gardien, surveillant	1 889 €
52111	Adjoints administratifs niveau C, échelle >=4 (tous grades)	1 568 €
58101	Caporaux-chefs	1 527 €
5901	Ouvriers qualifiés (échelle 3, 4)	1 344 €
52112	Agent administratif niveau C, échelle 2, 3	1 313 €
58102	Caporaux et soldats	1 312 €
5902	Ouvriers non qualifiés	1 236 €
522	Personnel de service	1 223 €

Sources : fichiers INSEE.

Champ : agents à temps complet – France métropolitaine – Année 2004.

3 - LE MONTANT DU SALAIRE NET MOYEN PAR TRANCHE D'AGE EN 2004

L'analyse du salaire moyen par tranche d'âge met en évidence les effets de structure dus aux différences de pyramides des âges entre civils et militaires. Pour chaque catégorie hiérarchique, on constate que :

- tous âges confondus et pour les moins de 30 ans, le salaire moyen est inférieur pour les militaires ;
- pour les tranches d'âge au-delà de 30 ans, le salaire moyen est supérieur pour les militaires.

Cela s'explique comme suit :

- la forte proportion de militaires dans les tranches d'âge inférieures tend à faire baisser leur salaire moyen tous âges confondus ;
- dans les tranches d'âge supérieures, et notamment au-delà de 50 ans, seuls restent en service les militaires qui ont progressé en grade et en qualification ce qui tend à augmenter leur salaire moyen plus que ne le ferait la seule ancienneté.

3.1 - SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS PAR TRANCHE D'AGE POUR LA CATEGORIE A ET LES OFFICIERS EN 2004

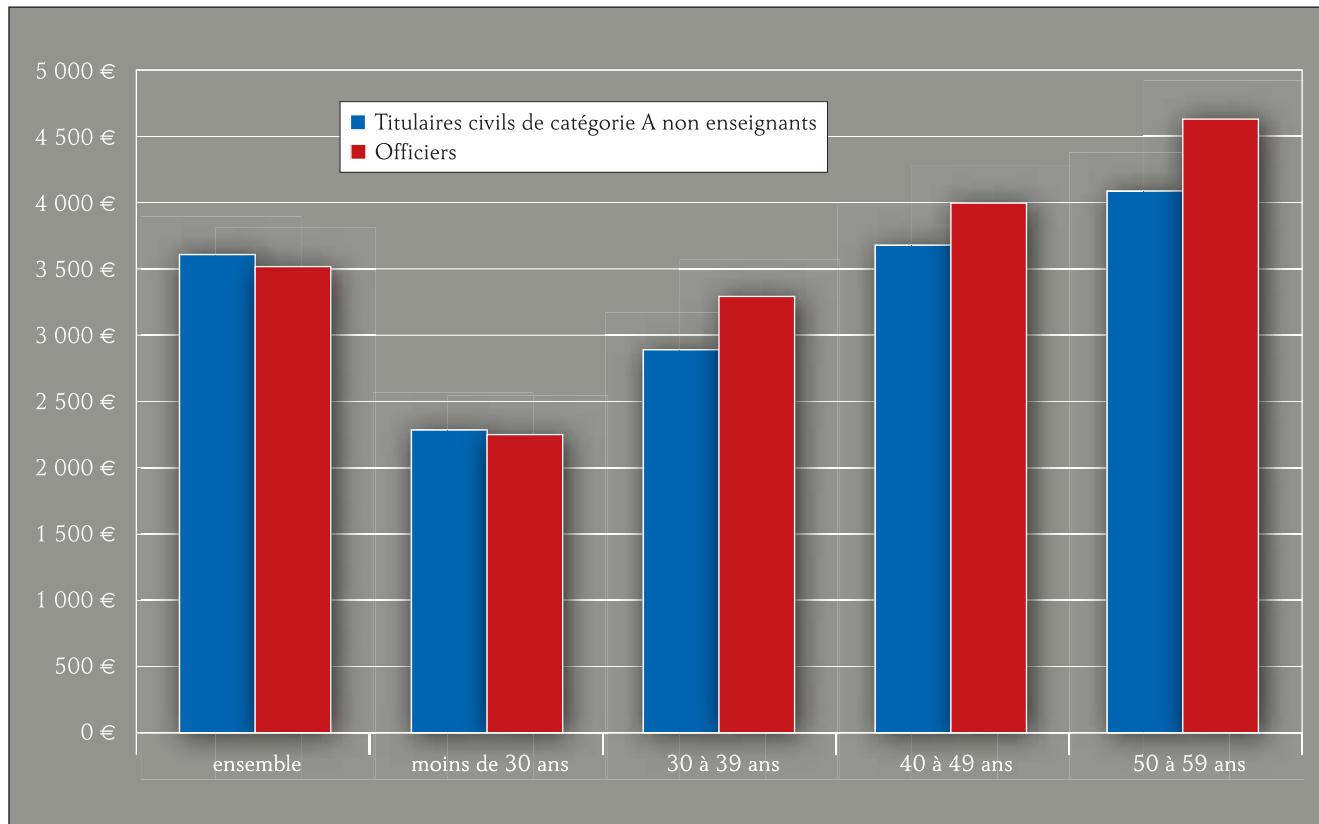
Tableau 4

	ensemble	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans
Titulaires civils de catégorie A non enseignants	3 623 €	2 247 €	2 886 €	3 678 €	4 078 €
Officiers	3 507 €	2 237 €	3 277 €	3 988 €	4 591 €

Sources : Fichier INSEE.

Champ : année 2004 – militaires à solde mensuelle – titulaires civils non enseignants – temps complet – métropole + DOM-TOM + étranger.

Graphique 1



Origine des données : INSEE (Cf. tableau 4).

3.2 - SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS PAR TRANCHE D'AGE POUR LA CATEGORIE B ET LES SOUS-OFFICIERS

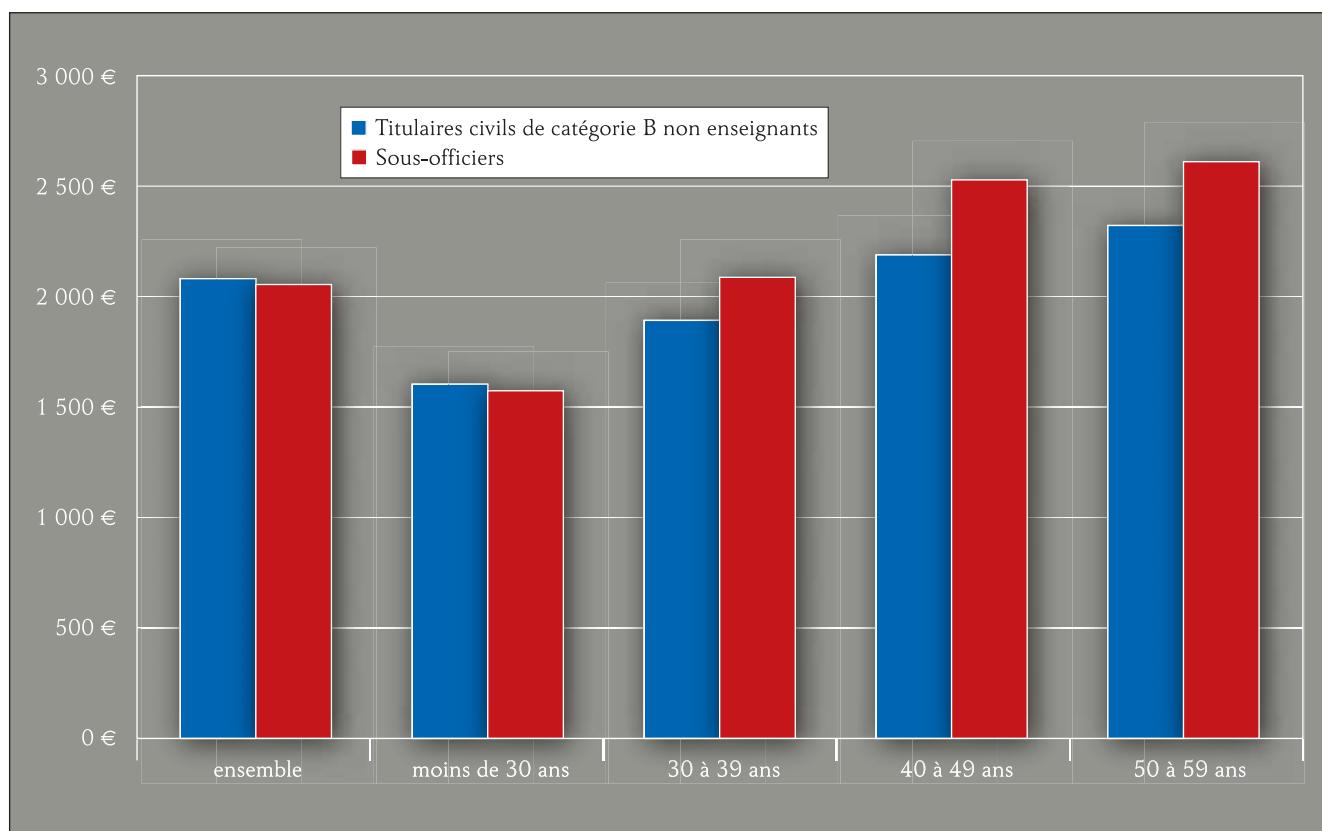
Tableau 5

	ensemble	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans
Titulaires civils de catégorie B non enseignants	2 117 €	1 584 €	1 863 €	2 169 €	2 311 €
Sous-officiers	2 100 €	1 550 €	2 090 €	2 522 €	2 572 €

Sources : fichier INSEE.

Champ : année 2004 – militaires à solde mensuelle – titulaires civils non enseignants – temps complet – métropole + DOM-TOM + étranger.

Graphique 2



Origine des données : INSEE (Cf. tableau 5).

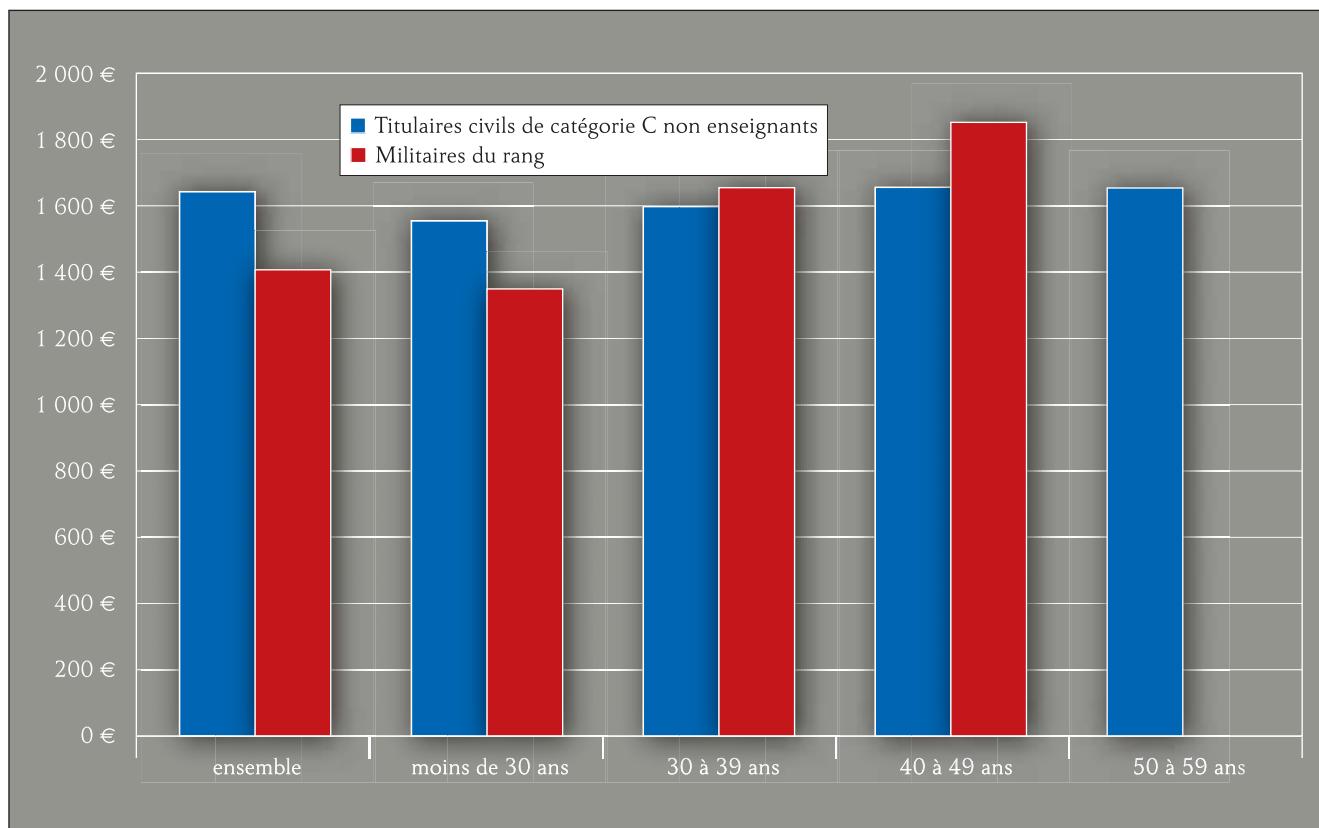
3.3 - SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS PAR TRANCHE D'AGE POUR LA CATEGORIE C ET LES MILITAIRES DU RANG

Tableau 6

	ensemble	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans
Titulaires civils de catégorie C	1 649 €	1 540 €	1 596 €	1 675 €	1 703 €
Militaires du rang	1 408 €	1 347 €	1 661 €	1 861 €	

Sources : fichier INSEE.

Champ : année 2004 – militaires à solde mensuelle – titulaires civils non enseignants – temps complet – métropole + DOM-TOM + étranger.

Graphique 3

Origine des données : INSEE (Cf. tableau 6).

4 - L'EVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN DE 1990 A 2004

4.1 - EVOLUTION DES SALAIRES NETS MOYENS MENSUELS EN EUROS 2004

Tableau 7 - (N.B : l'énumération des catégories socioprofessionnelles n'est pas exhaustive)

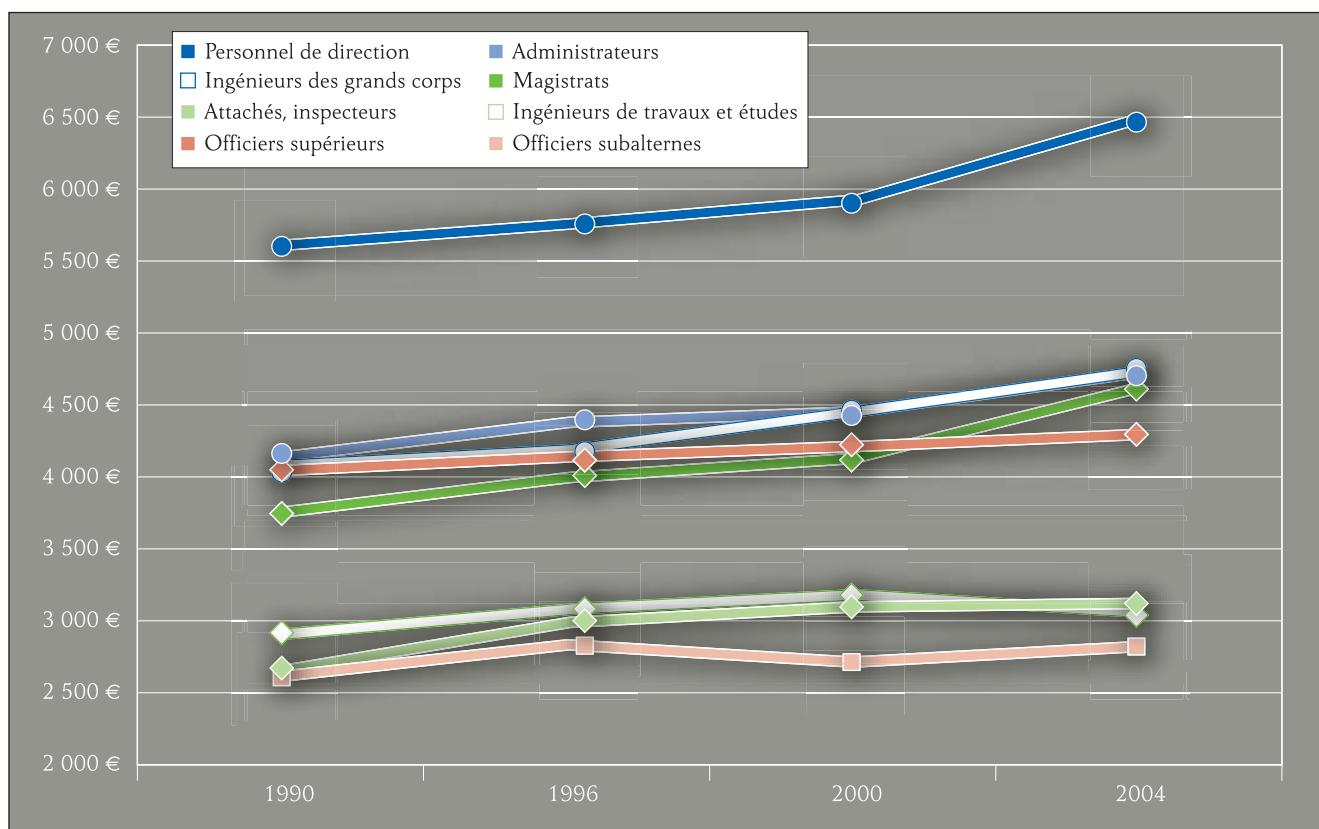
Ref CSP		Salaire net mensuel moyen en euros 2004			
	Année	1990	1996	2000	2004
	TOUS	1 966 €	2 153 €	2 173 €	2 147 €
33	CADRES	3 030 €	3 357 €	3 444 €	3 520 €
331	Personnel de direction	5 608 €	5 762 €	5 912 €	6 497 €
	<i>dont officiers généraux</i>	6 211 €	6 297 €	6 300 €	6 678 €
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	3 751 €	4 005 €	4 163 €	4 662 €
3331	Administrateurs	4 142 €	4 389 €	4 480 €	4 720 €
3332	Attachés, inspecteurs	2 642 €	2 969 €	3 087 €	3 105 €
33321	<i>dont attachés inspecteurs principaux</i>	3 359 €	3 710 €	3 821 €	3 859 €
33322	<i>dont autres attachés inspecteurs</i>	2 396 €	2 684 €	2 778 €	2 756 €
3341	Ingénieurs des grands corps	4 080 €	4 170 €	4 495 €	4 625 €
3342	Ingénieurs des travaux et études	2 902 €	3 095 €	3 177 €	3 064 €
335	Officiers (sauf généraux)	3 212 €	3 353 €	3 298 €	3 399 €
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	4 052 €	4 148 €	4 221 €	4 298 €
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	2 669 €	2 837 €	2 726 €	2 809 €
4	PROFESSIONS INTERMEDIAIRES	1 920 €	1 974 €	2 002 €	1 996 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	1 792 €	1 961 €	2 017 €	1 985 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	2 305 €	2 319 €	2 460 €	2 557 €
47	Professions intermédiaires techniques	2 107 €	2 049 €	2 165 €	2 093 €
49	Sous-officiers	1 928 €	1 998 €	2 022 €	2 072 €
491	<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	2 312 €	2 380 €	2 403 €	2 502 €
492	<i>dont sous-officiers subalternes</i>	1 747 €	1 799 €	1 824 €	1 849 €
5	EMPLOYES ET OUVRIERS	1 462 €	1 531 €	1 538 €	1 555 €
521	Employés hors police	1 462 €	1 501 €	1 571 €	1 545 €
522	Personnel de service	1 117 €	1 177 €	1 246 €	1 223 €
57	Personnel police et prisons	1 879 €	1 929 €	1 896 €	1 981 €
571	<i>dont niveau brigadier et brigadier-major</i>	2 202 €	2 255 €	2 273 €	2 398 €
572	<i>dont niveau gardien et surveillants</i>	1 815 €	1 853 €	1 816 €	1 889 €
58	Militaires du rang	1 281 €	1 364 €	1 335 €	1 394 €
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	1 382 €	1 478 €	1 497 €	1 527 €
58102	<i>dont caporaux et soldats</i>	1 140 €	1 176 €	1 260 €	1 312 €
59	Ouvriers	1 310 €	1 318 €	1 359 €	1 337 €
	Facteur de conversion monnaie courante => euros 2004	0,19513	0,17156	1,08023	1,00000

Sources et champ : INSEE (Cf. §1 ci-dessus).

4.2 - EVOLUTION DU SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE 1990 A 2004 EN EUROS CONSTANTS : REPRESENTATIONS GRAPHIQUES

4.2.1 - SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS DE LA CSP «CADRES» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 4

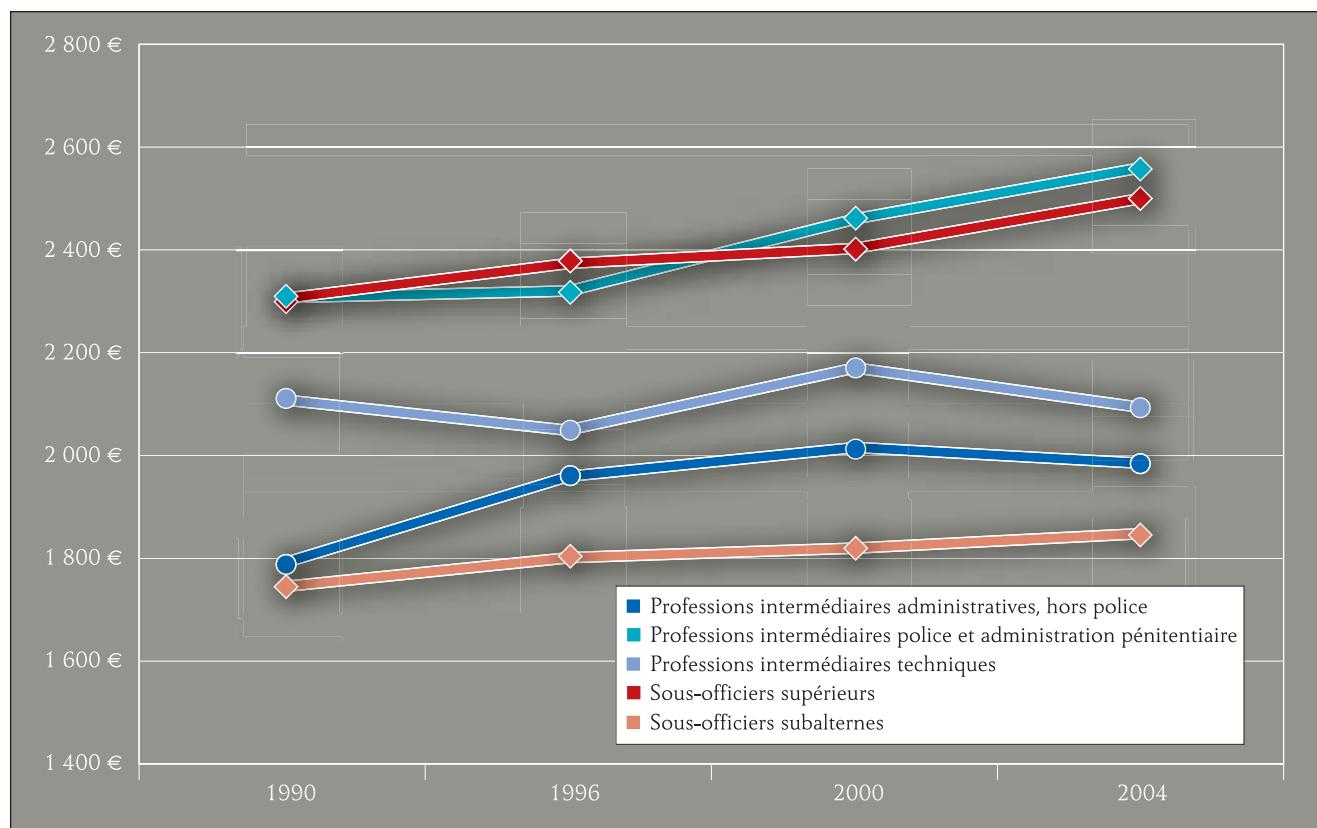


Sources : INSEE (Cf. tableau 7 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2004.

4.2.2 - SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS DE LA CSP «PROFESSIONS INTERMEDIAIRES» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 5

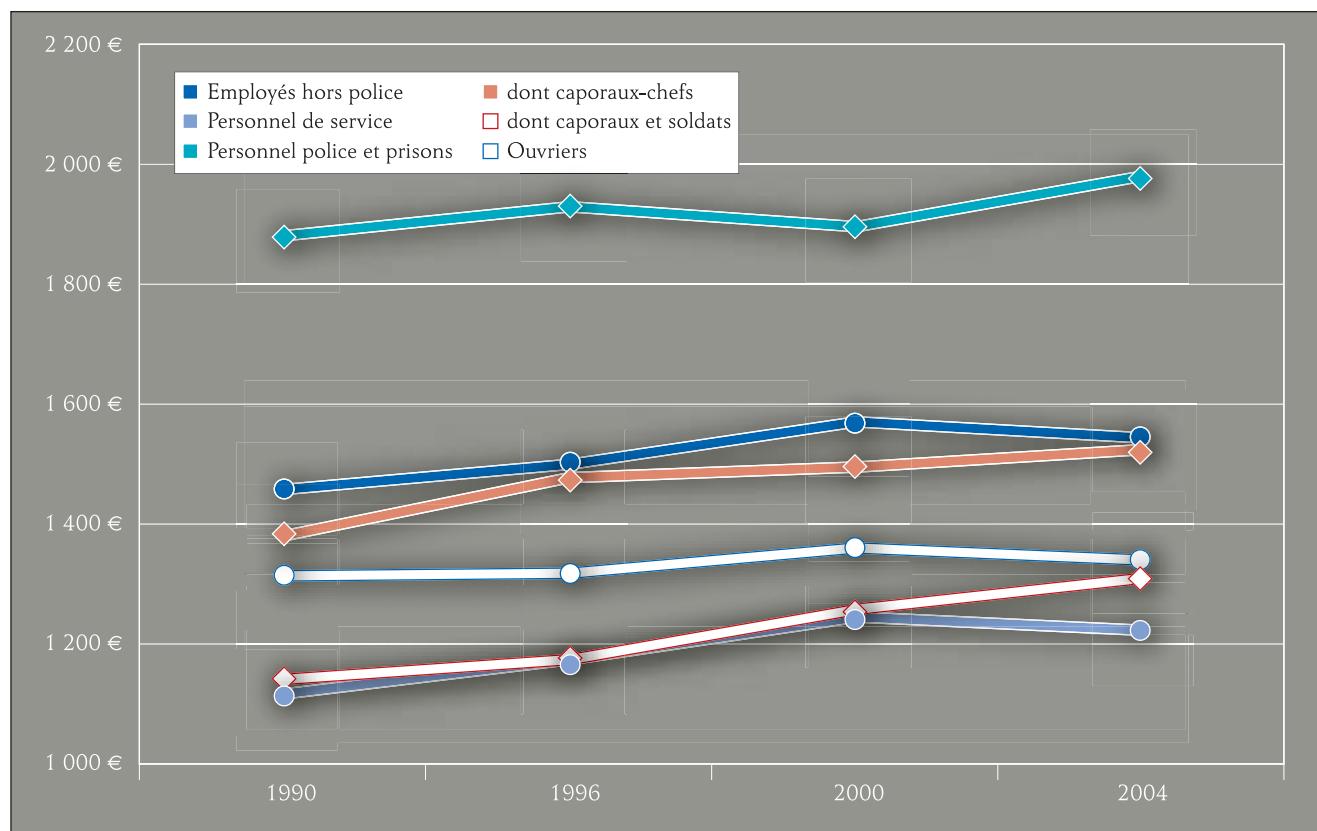


Sources : INSEE (Cf. tableau 7 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2004.

4.2.3 - SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS DE LA CSP «EMPLOYES ET OUVRIERS» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 6



Sources : INSEE (Cf. tableau 7 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine – Montants en euros 2004.

ANNEXE 17

ELEMENTS DE COMPARAISON AVEC D'AUTRES ARMEES OCCIDENTALES

ANNEXE 17

ELEMENTS DE COMPARAISON AVEC D'AUTRES ARMEES OCCIDENTALES

1 - AVERTISSEMENT

Comparer les rémunérations qu'offrent les armées de pays différents pour un grade donné peut sembler aisé et pertinent en première analyse. Mais c'est omettre de nombreux éléments d'appréciation et notamment :

- le niveau des rémunérations militaires est à apprécier dans le contexte social général de chaque Etat : niveau général des salaires, coût de la vie, niveau de protection sociale et régime de retraites, système fiscal...;
- les systèmes de rémunération des militaires sont complexes, en raison notamment de régimes indemnitaire prenant en compte, outre le grade, de multiples facteurs : par exemple, en France, la situation de famille, le lieu d'affectation, l'ancienneté de grade (officiers) ou de service (non-officiers), le niveau de qualification, les activités exercées. Ces dernières peuvent donner lieu à des indemnités perçues pendant toute la carrière (indemnité de sujétions spéciales de police), ou pendant toute une affectation (cas des marins embarqués ou des parachutistes) ou épisodiquement (cas de l'indemnité de services en campagne ou des opérations extérieures) ;
- une comparaison des niveaux de rémunération ne tient pas compte des avantages en nature dont peuvent bénéficier les militaires français et étrangers (alimentation, logement...) ni de l'avantage comparatif qu'ils procurent aux militaires concernés par rapport à leurs concitoyens civils ;
- enfin la rémunération est à apprécier en fonction du déroulement des carrières et de la répartition des effectifs entre les grades. Dans les armées britanniques, par exemple, l'effectif de sous-officiers est proportionnellement moindre que dans les trois armées françaises¹.

2 - SOURCES

- 35^{ème} rapport de l'*Armed Forces Pay Review Body*² (AFPRB) qui indique notamment les montants des salaires de base britanniques en 2005 jusqu'au grade de Brigadier inclus ;
- 28^{ème} rapport du *Senior Salaries Review Body*, qui indique le montant des salaires de base des officiers d'un grade supérieur à *Brigadier* ;
- le rapport «*Benchmarking international Armed Forces' pay and allowances*», réalisé en 2004 par le cabinet britannique MERCER Human Resource Consulting, sur commande de l'AFPRB³ ;
- le document «Les professionnels de la Défense en France et au Royaume-Uni», réalisé en 2006 par les ministères de la défense français et britannique⁴, qui indique notamment les équivalences de grade.

¹ Et donc hors gendarmerie, qui n'a pas d'équivalent militaire au Royaume-Uni.

² Consultable sur le site de l'Office of Manpower Economics - www.ome.uk.com.

³ Consultable sur le site de l'Office of Manpower Economics - www.ome.uk.com.

⁴ Secrétariat général pour l'administration / Defence Analytical Services Agency. Document consultable sur www.defense.gouv.fr.

3 - COMPARAISON DES REMUNERATIONS

3.1 - EXPLOITATION DES DONNEES DU RAPPORT MERCER

3.1.1 - METHODE SUIVIE PAR LE CABINET MERCER

- a) les données ont été adressées au cabinet MERCER par les attachés militaires britanniques en fonctions dans douze pays occidentaux ;
- b) les données ont été traitées pour tenir compte :
 - des différences de régime fiscal et de charges sociales ;
 - des taux de change ;
 - des différences de coût de la vie.

Cela permet de supposer que la comparaison porte sur des salaires nets après impôts, avec des taux de change correspondant aux parités de pouvoir d'achat.

- c) Le rapport MERCER indique les résultats des comparaisons non en valeur absolue, mais en indice par rapport à l'indice 100 affecté aux armées britanniques (*N.B. : pour faciliter leur lecture, ces tableaux ont été ici convertis en base 100 pour les armées françaises*) ;
- d) Le rapport MERCER précise que son objectif est d'apporter un éclairage sur les comparaisons de paie dans les forces armées de différentes nations. Il n'entend pas être un rapport statistique et ne doit pas être lu comme tel (*«It is not intended to be a statistical report and should not be read as such» – p.2*).

3.1.2 - DONNEES

3.1.2.1 - Salaire de base

Champ : salaire de base incluant tout paiement reflétant les inconvénients de la vie militaire (X-factor au Royaume-Uni). On peut supposer que, pour la France, cela correspond à l'ensemble solde indiciaire + indemnité pour charges militaires.

Tableau 1 - Comparaison de la rémunération de base (solde de base + ICM ou équivalent) dans différentes armées occidentales en 2004 – France = base 100

	OR 2-3 Soldat-caporal	OR 6-7 Sergent-chef	OR9 Major	OF3 Commandant	OF5 Colonel
France	100	100	100	100	100
Allemagne	110	132	145	114	117
Australie	141	143	145	106	118
Autriche	99	114	112	65	75
Canada	169	193	182	158	133
Danemark	131	129	131	105	97
Espagne	68	84	75	56	45
Irlande	138	171	180	147	140
Norvège				108	93
Nouvelle Zélande	96	129	145	106	125
Pays-Bas	120	125	116	129	113
Royaume uni	141	179	196	152	167
USA	86	173	173	141	142

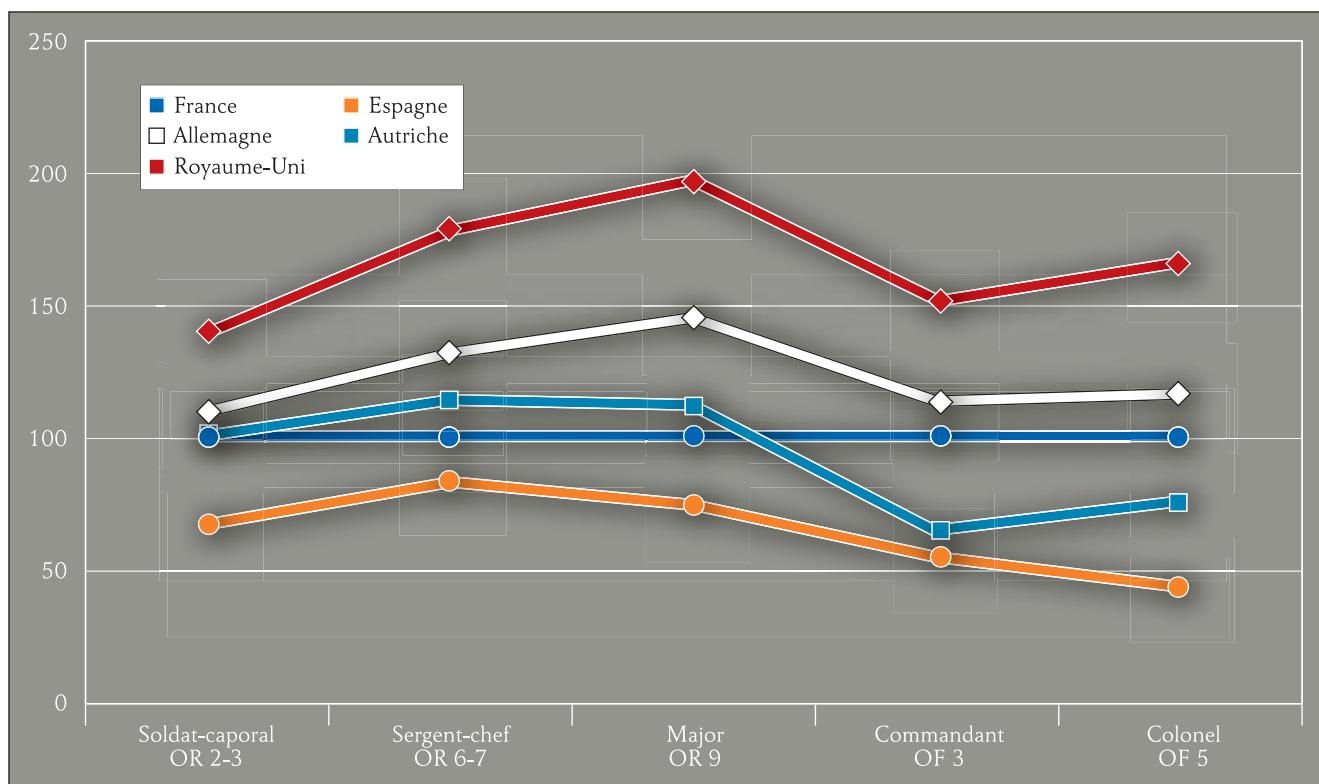
Source : MERCER Human Resource Consulting / «Benchmarking international Armed Forces'pay and allowances», p.6.

Lecture : pour les grades OTAN OR 2-3, équivalant à soldat-caporal dans les armées françaises, la rémunération nette correspondant à la solde de base augmentée de l'ICM (ou son équivalent dans les armées étrangères) était en 2004 de 100 pour un militaire français et 110 pour un militaire allemand. Ces indices tiennent compte de la fiscalité, des taux de change et du coût de la vie.

N.B : OFF = officers – OR = other ranks (autres grades).

Les graphiques ci-après visent à indiquer comment le rapport MERCER situe les rémunérations des militaires français. Ces graphiques représentent les rémunérations de base (ci-dessous) et en opération extérieure (paragraphe suivant) pour la France (rémunération maximum en opération extérieure), le Royaume-Uni (rémunération de base maximum), l'Allemagne (situation médiane dans une majorité de cas), l'Espagne (rémunération de base minimum) et l'Autriche (rémunération minimum en opération extérieure).

Graphique 1 - Rémunération de base des militaires européens – Evaluation du rapport MERCER (France base 100)



Source des données : rapport MERCER Human Resource Consulting (Cf tableau ci-dessus)

3.1.2.2 - Salaire en opérations extérieures

Champ : salaire de base incluant tout paiement reflétant les inconvénients de la vie militaire (X-factor au Royaume-Uni) et les indemnités pour opérations à l'étranger. On peut supposer que, pour la France, cela correspond à l'ensemble solde indiciaire + indemnité pour charges militaires + ISSE.

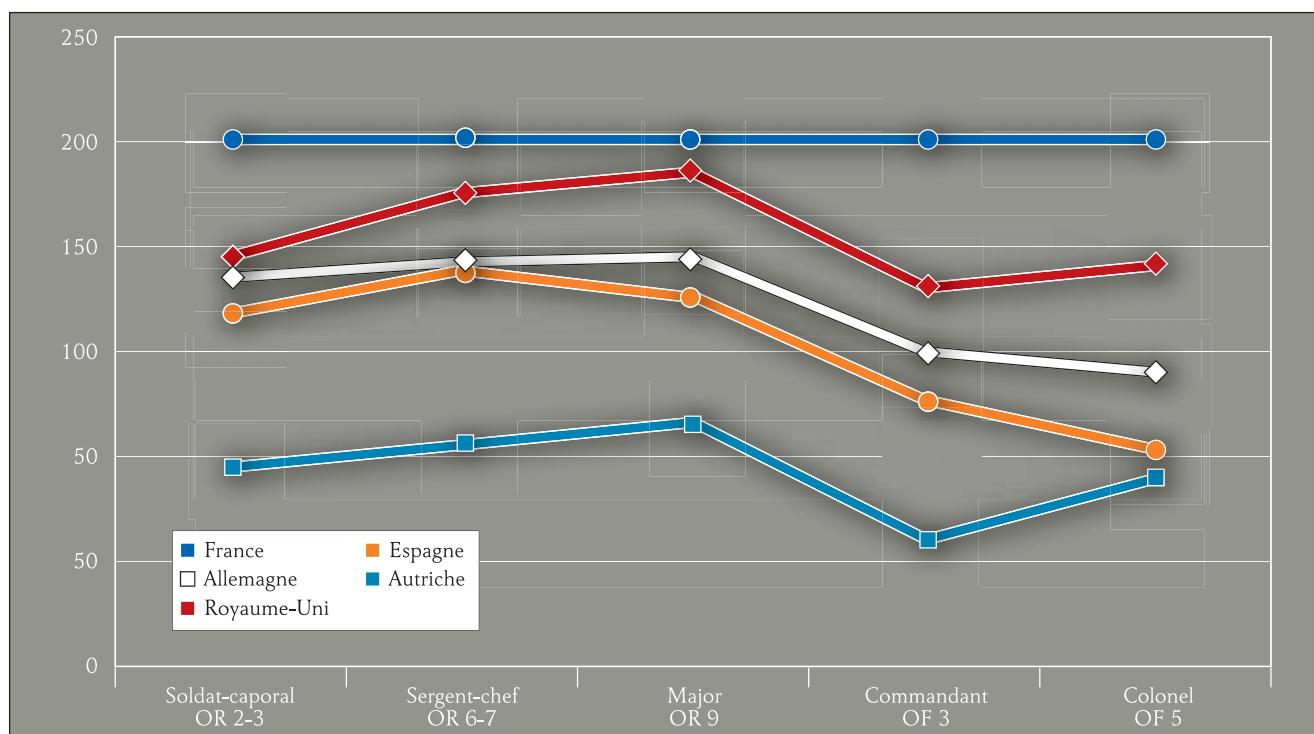
Tableau 2 - Comparaison de la rémunération en opérations extérieures (solde de base + ICM ou équivalent + ISSE ou équivalent) dans différentes armées occidentales en 2004 – France = base 100

	OR 2-3 Soldat-caporal	OR 6-7 Sergent-chef	OR9 Major	OF3 Commandant	OF5 Colonel
France	100	100	100	100	100
Allemagne	74	77	78	60	56
Australie	108	102	101	68	77
Autriche	38	42	46	24	36
Canada	77	96	92	89	71
Danemark	53	50	50	41	37
Espagne	67	76	70	51	41
Irlande	88	95	92	73	67
Norvège				55	45
Nouvelle Zélande	71	78	80	58	59
Pays-Bas	59	59	50	55	46
Royaume uni	78	90	94	73	76
USA	48	90	89	76	77

Source : MERCER Human Resource Consulting / «Benchmarking international Armed Forces' pay and allowances», p.7.

Lecture : pour les grades OTAN OR 2-3, équivalant à soldat-caporal dans les armées françaises, la rémunération nette en opérations extérieures était en 2004 de 100 pour un militaire français et 80 pour un militaire allemand. Ces indices tiennent compte de la fiscalité, des taux de change et du coût de la vie.

Graphique 2 - Rémunération des militaires européens en opération extérieure – Evaluation du rapport MERCER (France base 100)



Source des données : rapport MERCER Human Resource Consulting (Cf tableau ci-dessus)

3.2 - ETUDE REALISEE A PARTIR DES SALAIRES DE BASE BRUTS INDIQUES PAR L'AFPRB

Le 35^{ème} rapport de l'AFPRB indique les soldes de base brutes dans les différents échelons de chaque grade. Ces montants incluent le «X Factor», de 13% en 2005, qui correspond aux différences entre les conditions de service des militaires et les conditions de vie des civils. La solde de base de l'échelon moyen de chaque grade a été comparée au salaire brut moyen perçu en 2005 par un militaire français de même grade de l'armée de terre en métropole et hors primes opérationnelles⁵. Ce montant retenu comprend la solde de base, l'indemnité pour charges militaires (qui correspond mutatis mutandis au X Factor) et ses accessoires et les primes de qualification (qui n'ont pas d'équivalent au Royaume-Uni).

Tableau 3 - Salaire brut mensuel des militaires français et britanniques sans primes opérationnelles en 2005

Grade UK	brut en £ par an	brut en € par mois	Grade F	Brut F sans primes opérationnelles	Rapport UK/F
3-star, scale point 4	£114766	13 758 €	Général de corps d'armée HEE2	8 174 €	1,68
2-star, scale point 4	£95247	11 419 €	Général de division HED3	7 932 €	1,44
Brigadier, level 3	£82 289	10 161 €	Gén. de brigade HEB3	6 983 €	1,46
Colonel, level 5	£70 708	8 477 €	Colonel	5 578 €	1,52
Lieutenant Colonel level 5	£61 061	7 320 €	lieutenant-colonel	4 555 €	1,61
Major, level 5	£45 410	5 444 €	Commandant	4 128 €	1,32
Captain, level level 5	£36 354	4 358 €	Capitaine	3 406 €	1,28
Lieutenant, level 6	£25 605	3 070 €	Lieutenant	2 720 €	1,13
Warrant Officer I, level 4	£35 427	4 247 €	Major	3 022 €	1,41
Staff sergeant & Warrant Officer II, level 5	£31 197	3 740 €	Adjudant-chef	2 618 €	1,43
Sergeant, level 4	£27 598	3 309 €	Sergent-chef	1 884 €	1,76
Corporal, level 4	£25 236	3 025 €	Caporal-chef	1 508 €	2,01
Private & Lance Corporal, level 5	£17 757	2 129 €	Soldat	1 244 €	1,71

Sources : France : ministère de la défense – Royaume-Uni : 35^{ème} rapport de l'AFPRB, p.63 ; 28^{ème} rapport du Senior Salaries Pay Review Body (2 and 3 stars), p.29.

Champ : Royaume-Uni : base pay (including X factor) pour l'échelon moyen du grade à partir du 01/04/2005. France : salaire brut moyen dans l'armée de terre en 2005, en métropole et sans primes opérationnelles – Pour les officiers généraux : salaire brut type à Paris au 01/11/05.

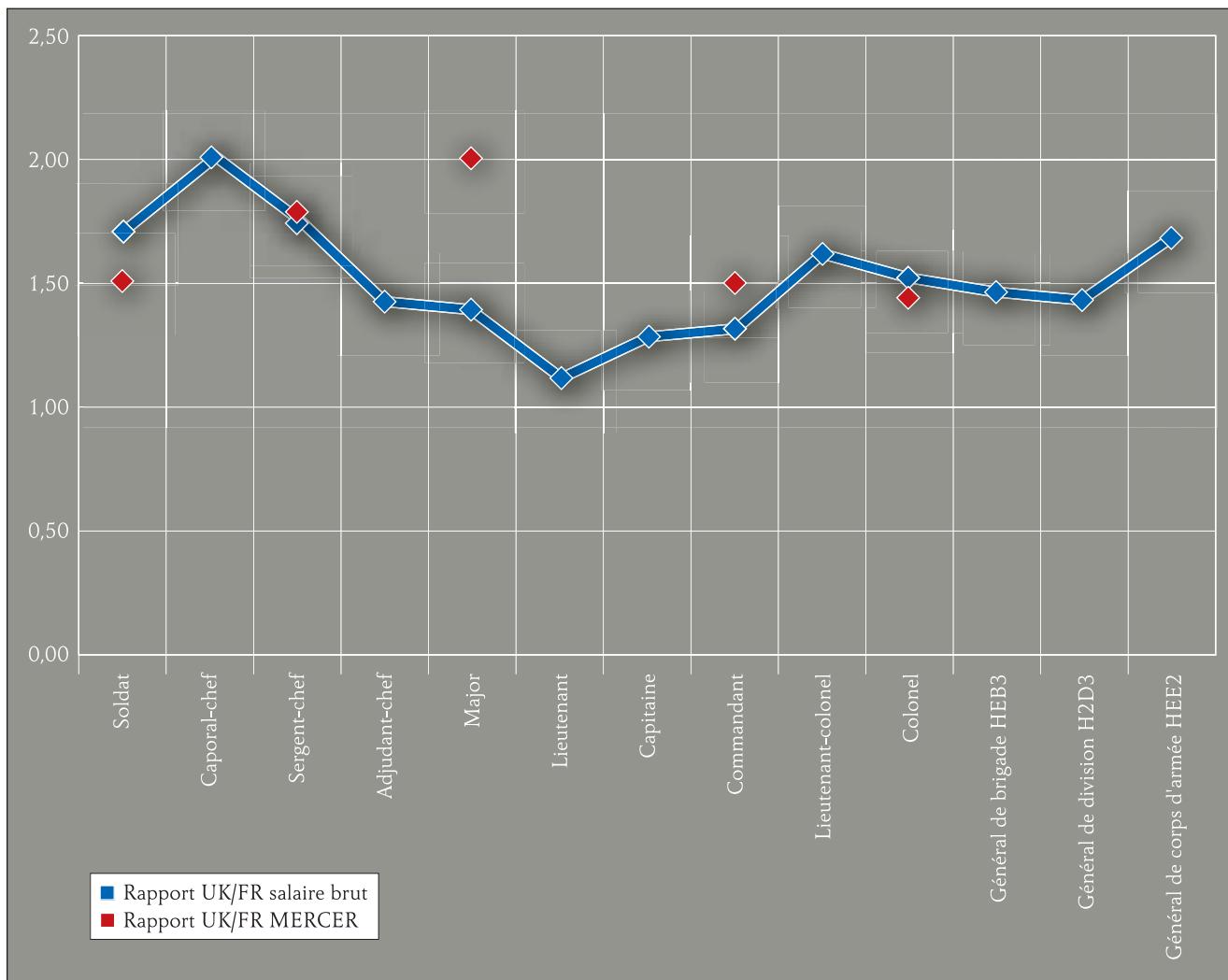
Conventions : conversions au taux de parité des pouvoirs d'achat en 2005 (1,439 €/£ - source : OCDE) – Correspondances de grade : «Les professionnels de la Défense en France et au Royaume-Uni», p. 130-131.

Les rémunérations brutes britanniques apparaissent supérieures, d'un facteur compris entre 1,4 et 1,7 dans une majorité de cas.

⁵ Sauf pour les officiers généraux, pour lesquels est indiqué le salaire brut calculé pour une affectation à Paris, aux conditions du 01/11/2005.

3.3 - COMPARAISON DES RESULTATS DES DEUX ETUDES

Graphique 3



Les résultats des deux études paraissent relativement cohérents dans la mesure où les champs ne sont pas identiques. En effet, le rapport MERCER traite de rémunérations nettes et ne prend pas en compte les primes de qualification tout en intégrant d'autres facteurs dont la fiscalité.

Les écarts de salaire des militaires français et britanniques doivent toutefois s'apprécier en tenant compte du fait que le salaire annuel moyen dans l'industrie et les services est supérieur d'un facteur 1,4 au Royaume-Uni⁶.

⁶Salaire brut annuel moyen des salariés à temps complet dans l'industrie et les services en 2003. France = 28 842 euros – Royaume-Uni = 40 553 euros. A structure des emplois identiques à la structure française, le salaire moyen britannique serait inférieur de 1,5% à la valeur ci-dessus, ce qui conduirait à un rapport de 1,38 au lieu de 1,4. Les effets de structure sont donc marginaux. Sources : «Les salaires et le coût du travail dans l'Union européenne et les pays candidats» par Vincent Marcus. INSEE «Données sociales – La société française», édition 2006, p.426 et 432.

3.4 - LES INDEMNITES DES MILITAIRES BRITANNIQUES

Tableau 4 - Exemple de quelques indemnités perçues par les militaires britanniques en 2005

Indemnité	Bénéficiaires	Montant mensuel brut	Taux % solde de base d'un capitaine	Remarques
Flying pay	officiers jusqu'à commandant avant 4 ans de services aériens	525 €	13%	
Flying pay	officiers jusqu'à commandant après 12 ans de services aériens	1 577 €	40%	Le montant augmente avec la durée cumulée des services aériens
Flying pay	colonel, taux maximum	1 120 €	14% de la solde d'un colonel	Pour ce grade et celui de lieutenant-colonel, le montant diminue au fur et à mesure que l'ancienneté de grade augmente
Flying pay	général de brigade	457 €	5% de la solde d'un général de brigade	
Submarine pay	tous grades, avant 5 ans de services sous-marins	457 €	12%	
Submarine pay	tous grades, après 15 ans de services sous-marins	800 €	20%	Le montant augmente avec la durée cumulée des services sous-marins
Longer separation allowance	tous grades, minimum	252 €	6%	
Longer separation allowance	tous grades, maximum	1 065 €	27%	Le montant augmente avec la durée cumulée des absences sur la carrière. Toute absence de la garnison de plus de 10 jours est prise en compte (opérations, stage...) après une période de qualification de 100 jours (les 100 premiers jours d'absence de la carrière). Le montant maximum est perçu à partir de 3 900 jours d'absence cumulée sur la carrière.
Longer service at sea bonus	tous grades, avant 5 ans de services à la mer	195 €	5%	
Longer service at sea bonus	tous grades, après 10 ans de services à la mer	497 €	13%	Le montant augmente avec la durée cumulée des services à la mer
Parachute pay	tous grades	206 €	5%	Taux multiplié par 1,9 pour les militaires du Pathfinder Platoon qui effectuent des sauts à haute altitude

Sources : 35^{me} rapport de l'AFPRB, p.63 pour les soldes de base – 34^{me} rapport, p.53 pour les indemnités.

Conventions : conversions au taux de parité des pouvoirs d'achat en 2005 (1,439 €/£ - source : OCDE) – Montants journaliers convertis en montants mensuels (X30).

Les pourcentages sont calculés sur le montant du 1^{er} échelon (Level 1) de la solde de base britannique du grade, X factor inclus.

ANNEXE 18

ELEMENTS DE COMPARAISON AVEC LES SALAIRES DANS LE SECTEUR PRIVE

ANNEXE 18

ELEMENTS DE COMPARAISON AVEC LES SALAIRES DANS LE SECTEUR PRIVE

1 - AVERTISSEMENT

La comparaison des soldes militaires avec les salaires du secteur privé se heurte à diverses difficultés, notamment les suivantes :

- les salaires du secteur privé varient sensiblement selon le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, le profil et les fonctions du salarié et la région où s'exercent ces dernières ou encore les résultats obtenus par le salarié. La dispersion des montants salariaux est donc importante ;
- les profils de carrière sont, pour les cadres en tout cas, plus diversifiés et souvent moins linéaires que pour les militaires ;
- les structures de qualification sont différentes et les équivalences de fonction avec les militaires incertaines ;
- la sécurité de l'emploi des militaires de carrière constitue un avantage non quantifiable.

Il n'est donc pas question de procéder ici à une comparaison «toutes choses égales par ailleurs», mais tout au plus d'indiquer quelques éléments d'appréciation.

2 - SALAIRES DE DIFFERENTES FONCTIONS DU SECTEUR PRIVE

2.1 - SOURCES

- a) Enquête réalisée par le cabinet TOWERS-PERRIN¹. Elle indique des salaires bruts annuels moyens par fonction. Elle a porté sur 230 entreprises présentes sur tout le territoire français et couvrant principalement les secteurs suivants : high-tech, finance, industries pharmaceutiques et chimiques, services et distribution ainsi que quelques grandes entreprises des secteurs parapublic et mutualiste. Les données portent sur plus de 75 000 dirigeants, managers et cadres spécialistes et ont été communiquées par les directions des ressources humaines. Elles ont été ensuite regroupées par profil de poste ou par activité.
- b) Etude réalisée par le cabinet EFISTAT CONSULTANTS². Elle indique des rémunérations brutes annuelles moyennes par fonction et par secteur d'activité. Elle a été réalisée «à partir des études annuelles de rémunérations publiées par les organismes spécialisés». Elle présente l'avantage d'indiquer aussi des salaires pour les CSP «professions intermédiaires» et «employés et ouvriers», des salaires par secteur d'activité et de différencier pour certains salaires la moyenne pour les grandes entreprises et pour les PME.
- c) Etude réalisée par HEWITT ASSOCIATES³ ; elle indique des rémunérations nettes annuelles moyennes par fonction pour trois classes d'âge correspondant au début, au milieu et à la fin de la carrière. Les données sont issues de la base de données 2004 de HEWIT ASSOCIATES.

¹ publiée dans le numéro 711 de «L'Expansion» (septembre 2006).

² publiée dans le numéro 52 de la revue «Challenges» (octobre 2006).

³ publiée dans le numéro 1691 du «Point» (février 2005).

d) Etude réalisée par REED BUSINESS INFORMATION⁴. Elle indique des salaires bruts annuels médians extraits du «Guide des salaires 2005» publié par REED B.I. / COMUNDI.

Il convient d'appeler l'attention sur trois points :

- les montants salariaux comprennent la part variable de la rémunération (primes en fonction des résultats), le treizième mois éventuel et la valorisation des avantages en nature éventuels.
- la rémunération moyenne d'une fonction donnée varie considérablement selon le secteur d'activité. Or, dans un même secteur, les rémunérations sont elle-mêmes dispersées autour de la moyenne du secteur ;
- les âges et anciennetés d'accès à chaque fonction peuvent varier considérablement et différer sensiblement de l'âge d'accès aux grades militaires situés dans la même tranche de rémunération.

2.2 - TRAITEMENT DES DONNÉES

- conversion des moyennes annuelles en moyennes mensuelles ;
- conversion du salaire brut en salaire net par application d'un facteur 0,8. Cela conduit à sous-estimer légèrement l'impact des cotisations sociales salarié pour les bas salaires et à le surestimer légèrement pour les hauts salaires ;
- à partir des résultats de l'étude EFFISTAT CONSULTANTS, on a déterminé pour chaque fonction le salaire moyen maximum et le salaire moyen minimum sur l'ensemble des branches d'activité. Le tableau ci-dessous indique donc, en colonne 3, une fourchette des salaires moyens de la fonction et non un montant unique.
- à partir de l'étude HEWITT, on a indiqué pour chaque fonction les salaires moyens des deux tranches d'âges correspondant au début et à la fin d'exercice de cette fonction.

2.3 - RESULTATS

Tableau 1

1	2	3	4	5	6
Fonctions	Salaire moyen mensuel net Towers-Perrin pour l'Expansion (2006)	Fourchette, selon le secteur d'activité du net mensuel moyen Effistat Consultants pour Challenges (2006)	Salaire mensuel net médian Reed Business Information pour l'Express (2005)	Fourchette de salaire net mensuel moyen (début et fin de carrière) Hewitt Associates pour Le Point (2004)	Grades militaires dont la rémunération moyenne en 2005 est proche du montant de la colonne 2 (ou 3 à défaut) en métropole sans primes opérationnelles
Direction générale					
Directeur général	36 000 €	9 500 à 16 500 € (GE) 6 000 à 12 000 € (PME)	8 700 €	12 000 à 25 000 €	*****
Directeur de branche	26 000 €				
Secrétaire général	19 000 €			6 500 à 9 000 €	
Directeur de division	15 000 €				

⁴ publiée dans «L'Express» du 12 janvier 2006.

1	2	3	4	5	6
Fonctions	Salaire moyen mensuel net Towers-Perrin pour l'Expansion (2006)	Fourchette, selon le secteur d'activité du net mensuel moyen Effistat Consultants pour Challenges (2006)	Salaire mensuel net médian Reed Business Information pour l'Express (2005)	Fourchette de salaire net mensuel moyen (début et fin de carrière) Hewitt Associates pour Le Point (2004)	Grades militaires dont la rémunération moyenne en 2005 est proche du montant de la colonne 2 (ou 3 à défaut) en métropole sans primes opérationnelles
Directeur de fonction					
Directeur administratif et financier	11 000 €	9 500 à 12 000 € (GE) 6 500 à 8 000 € (PME)	5 900 €	6 000 à 8 500 €	*****
Directeur juridique					
Directeur des achats	9 500 €	7 500 à 9 000 €	5 000 €	7 000 à 8 000 €	
Directeur des ressources humaines	9 000 € 6 000 à 8 500 € (PME)	9 500 à 11 500 € (GE) 5 700 €			
Directeur de la communication	7 000 €				officier général
Directeur d'usine	6 500 €	6 000 à 8 000 € (GE)	6 300 €		
Manager/Responsable					
Responsable contrôle de gestion	6 000 €			4 500 à 5 500 €	officier général
Responsable service achats	4 800 €				Colonel
Responsable exploitation informatique	4 800 €	4 000 à 4 800 € (GE)		3 200 à 4 000 €	
Responsable régional des ventes	4 800 €	4 500 à 5 600 €	4 000 €	3 900 à 4 800 €	
Responsable ressources humaines	4 300 €		3 300 €	3 300 à 4 500 €	Lieutenant-colonel, commandant
Responsable services généraux	4 100 €		3 000 €	2 700 à 3 500 €	
Responsable logistique	3 500 €	3 400 à 3 900 €	2 700 €		
Cadre spécialiste					
Juriste	3 900 €	3 300 à 3 800 €	3 000 €	3 000 à 3 500 €	Lieutenant-colonel
Chef de produit	3 700 €	3 300 à 4 300 €		2 800 à 3 700 €	
Contrôleur de gestion	3 600 €	3 300 à 3 900 €	2 800 €	2 500 à 3 600 €	
Ingénieur technico-commercial	3 400 €	2 900 à 3 500 €	2 900 €		Commandant
Ingénieur production	3 300 €				
Chargé de recrutement	3 300 €				
Ingénieur logistique	2 900 €			2 400 à 3 300 €	Capitaine
Chargé de communication	2 700 €		2 500 €		
Professions intermédiaires					
Chef d'équipe de maintenance			2 000 €	2 100 à 2 500 €	Adjudant, adjudant-chef
Responsable de magasin Contremâitre		2 100 à 2 700 €	2 000 €		Adjudant à major
Secrétaire de direction		2 000 à 2 500 €	2 100 €	1 900 à 3 200 €	
Programmeur		1 900 à 2 200 €		1 800 à 2 400 €	
Technicien d'atelier		1 800 à 2 300 €	1 800 €	1 500 à 1 700 €	Adjudant-chef, adjudant

1	2	3	4	5	6
Fonctions	Salaire moyen mensuel net Towers-Perrin pour l'Expansion (2006)	Fourchette, selon le secteur d'activité du net mensuel moyen Effistat Consultants pour Challenges (2006)	Salaire mensuel net médian Reed Business Information pour l'Express (2005)	Fourchette de salaire net mensuel moyen (début et fin de carrière) Hewitt Associates pour Le Point (2004)	Grades militaires dont la rémunération moyenne en 2005 est proche du montant de la colonne 2 (ou 3 à défaut) en métropole sans primes opérationnelles
Employés et ouvriers					
Agent de sécurité				1 700 à 2 100 €	Sergent-chef, adjudant
Secrétaire		1 600 à 1 900 €	1 600 €	1 600 à 1 900 €	
Magasinier qualifié Ouvrier qualifié		1 300 à 1 700 €	1 500 €		Caporal-chef à sergent-chef
Ouvrier spécialisé Chauffeur-livreur Manutentionnaire-cariste		1 150 à 1 350 €	1 400 à 1 500 €	1 200 à 1 400 €	Soldat à caporal-chef

Commentaires

- les salaires moyens Hewitt sont en règle générale inférieurs à ceux des sources (1) et (2), mais il s'agit de salaires 2004 ;
- les salaires médians Reed Business Information sont supérieurs aux salaires moyens des autres sources pour les bas salaires et inférieurs pour les salaires hauts et moyens. L'attention est appelée sur le fait qu'il s'agit de salaires médians moins sensibles aux valeurs extrêmes que les salaires moyens ;
- les hiérarchies des salaires selon les diverses sources sont cohérentes entre elles. Mais il existe des écarts importants pour une fonction donnée, particulièrement pour les hauts salaires ;
- les données convergent toutefois pour indiquer :
 - que les fonctions de direction générale ou de direction de fonction seraient mieux rémunérées que les fonctions d'officier général ;
 - que les militaires du rang seraient, compte tenu de leur âge moyen, plutôt mieux rémunérés que les employés et ouvriers.

3 - SALAIRES MEDIANS DES INGENIEURS PAR TRANCHE D'AGE AU 31/12/2005

3.1 - SOURCE

- 17^{ème} enquête (2006) du Conseil national des ingénieurs et scientifiques de France «La situation des ingénieurs»⁵ ;
- champ : ingénieurs diplômés par une école habilitée par la commission des titres d'ingénieur (CTI) ;
- questionnaire proposé sur le site internet du CNISF, auquel 31 002 ingénieurs ont répondu.

⁵ Ce document peut être commandé sur le site www.cnisf.org.

3.2 - TRAITEMENT DES DONNÉES

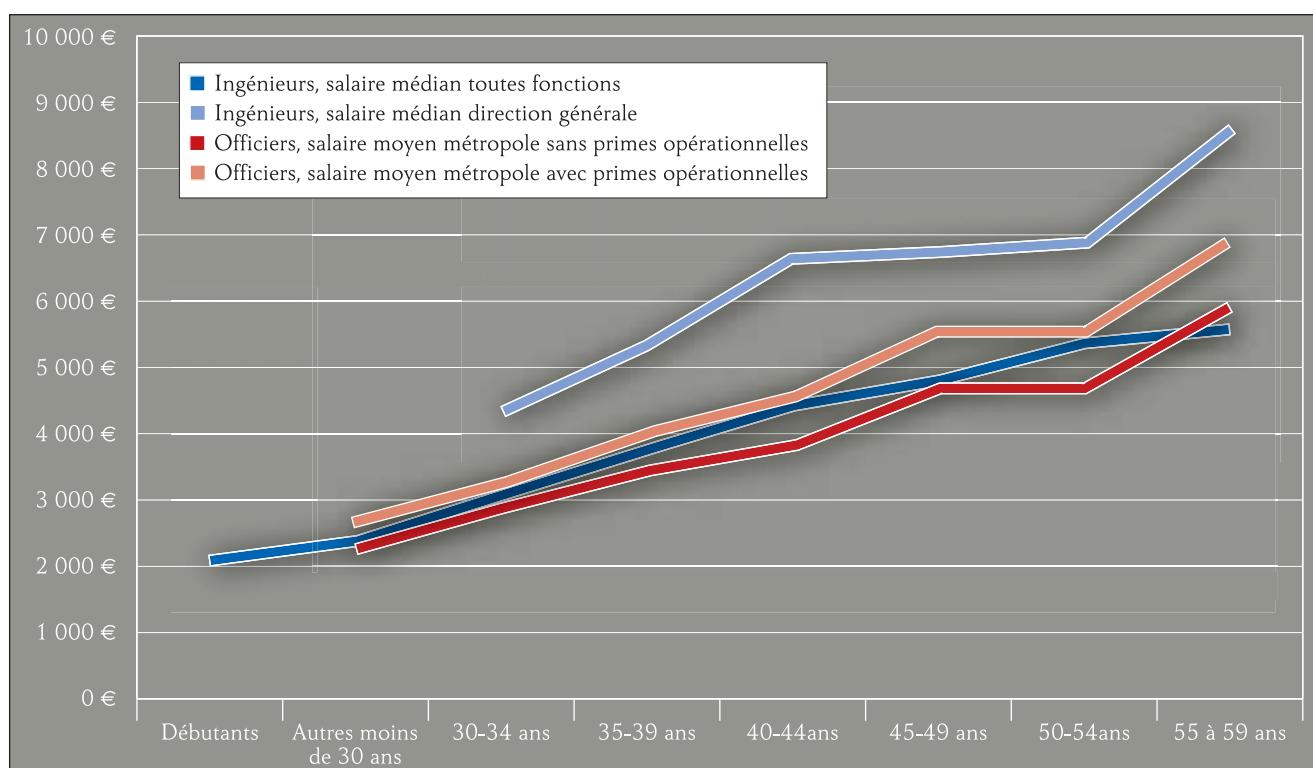
- conversion du salaire annuel brut en salaire mensuel net par application d'un facteur 0,8. Cela conduit à sous-estimer légèrement l'impact des cotisations sociales salarié pour les bas salaires et à le surestimer légèrement pour les hauts salaires ;
- indication du salaire net moyen en 2005 des officiers de l'armée de terre du grade correspondant approximativement à chaque tranche d'âge dans deux cas : avec primes opérationnelles et sans primes opérationnelles.

3.3 - SALAIRES NETS MEDIANS DES INGENIEURS PAR TRANCHE D'AGE ET PAR ACTIVITÉ DOMINANTE

Tableau 2

	Débutants	Autres moins de 30 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55 à 59 ans
Ingénieurs, salaire médian toutes fonctions	2 033 €	2 373 €	3 073 €	3 745 €	4 400 €	4 823 €	5 376 €	5 585 €
Ingénieurs, salaire médian direction générale			4 333 €	5 333 €	6 640 €	6 717 €	6 900 €	8 610 €
Officiers, salaire moyen métropole sans primes opérationnelles		2 285 €	2 861 €	3 468 €	3 826 €	4 686 €	4 686 €	5 897 €
Officiers, salaire moyen métropole avec primes opérationnelles		2 676 €	3 288 €	3 953 €	4 559 €	5 546 €	5 546 €	6 900 €
Grade militaire pris comme référence		Lieutenant	Capitaine	Commandant	Lieutenant-colonel	Colonel	Colonel	Off. général

Graphique 1



Commentaires

- l'attention est appelée sur le caractère rudimentaire de la comparaison, et notamment sur le fait que l'on compare des salaires médians pour les ingénieurs avec des salaires moyens pour les officiers. Les salaires des officiers d'un même grade en métropole ont toutefois une dispersion modérée ;
- selon que l'on prend ou non en compte les primes opérationnelles, les salaires moyens des officiers varient de 14 à 17% selon le grade. Avec primes opérationnelles, ils sont supérieurs aux salaires médians des ingénieurs ; sans primes opérationnelles, ils sont inférieurs ;
- les salaires moyens des officiers sont inférieurs de 1000 à 2000 euros mensuels aux salaires médians des ingénieurs exerçant une activité dominante de direction générale.

ANNEXE 19

ELEMENTS DE COMPARAISON SUR LES SALAIRES DU PREMIER EMPLOI

ANNEXE 19**ELEMENTS DE COMPARAISON SUR LES SALAIRES DU PREMIER EMPLOI****1 - METHODOLOGIE**

- Sources pour les agents de l'Etat : ministère de la défense pour les militaires et fonctionnaires civils hors administrateurs civils et police nationale ; DGAFP pour les administrateurs civils ; ministère de l'intérieur pour la police nationale ;
- Sources pour le secteur privé :
 - enquête réalisée par le cabinet TOWERS-PERRIN¹ (source notée TWP) de janvier à mars 2006 auprès de 82 sociétés figurant parmi les principaux recruteurs de jeunes diplômés en France. L'enquête indique les salaires maximum et minimum pratiqués sur l'ensemble de ces sociétés ;
 - enquêtes réalisées par l'association pour l'emploi des cadres (APEC) : «Les jeunes diplômés de 2005» et «Les salaires à l'embauche 2006»² (sources «APEC JD» et «APEC SE») ;
 - salaires médians d'embauche en 2002 : données du ministère du travail (DARES)³.
- les salaires indiqués sont les salaires au premier emploi occupé à l'issue de la formation initiale. Ce sont des mensuels nets, primes, treizième mois et part variable incluses, arrondis à la cinquantaine d'euros la plus proche. Sauf indication contraire dans les tableaux, ils sont relatifs à l'année 2006.
- les niveaux de diplôme indiqués sont les niveaux les plus fréquents dans le cas considéré. Bac+5 signifie «Bac+5 et au-delà». L'attention est appelée sur le fait que les fonctionnaires civils de recrutement externe sont en moyenne plus âgés de quelques années que les militaires lors de l'arrivée dans la première affectation.

¹ Consultable sur le site www.lexpansion.com.

² Consultables sur le site www.apec.fr.

³ Consultables sur le site www.travail.gouv.fr ; (Portrait détaillé des métiers).

2 - CADRES

Tableau 1

Emploi	Salaire net mensuel débutant	Niveau de diplôme	Source
Officier sous contrat (sous-lieutenant)	1 550 €	Bac +3 à 5	
Officier de carrière (lieutenant)	1 850 €	Bac +5	
Officier de carrière embarqué (lieutenant)	2 250 €	Bac +5	
Officier de carrière – lieutenant de gendarmerie	2 200 €	Bac +5	
Officier de carrière – lieutenant pilote ou parachutiste	2 800 €	Bac +5	
Commissaire de police	stagiaire : 1 850 € 1 ^{er} éch. : 2 700 €	Bac +5	
Administrateur civil	autour de 3 200 €	Bac +5	
Attaché d'administration centrale défense	1 900 €	Bac +3 à 5	
Diplômé d'une école d'ingénieur ou de commerce, cas 1 ⁴	2 200 à 2 700 € environ	Bac +5	TWP
Diplômé d'une école d'ingénieur ou de commerce, cas 2 ⁵	1 900 à 2 400 € environ	Bac +5	TWP
Master, DESS, DEA	2 000 à 2 350 € environ	Bac +5	TWP
Maîtrise, institut universitaire professionnel	1 800 € à 2 300 € environ	Bac +4	TWP
Ecole d'ingénieur ou de commerce	1 800 € 1 ^{er} quartile ⁶ 2 200 € 3 ^{ème} quartile	Bac +5	APEC JD
Diplôme universitaire de droit ou sciences politiques	1 100 € 1 ^{er} quartile 1 900 € 3 ^{ème} quartile	Bac +4 au moins	APEC JD
Diplôme universitaire de sciences humaines	1 000 € 1 ^{er} quartile 1 600 € 3 ^{ème} quartile	Bac +4 au moins	APEC JD
Embauche de jeunes diplômés	1 500 € 1 ^{er} décile 1 900 € médiane 2 300 € 9 ^{ème} décile	Bac +4 au moins	APEC SE

⁴ Polytechnique, écoles centrales Paris et province, écoles des mines Paris et province, Supélec, Supaéro,... HEC, ESSEC, ESCP, EDHEC, IEP Paris et province....

⁵ Autres écoles d'ingénieurs et de commerce.

⁶ 10% des débutants concernés ont un salaire inférieur au 1^{er} décile ;

25% un salaire inférieur au 1^{er} quartile ;

50% un salaire inférieur à la médiane ;

75% un salaire inférieur au 3^{ème} quartile ;

90% un salaire inférieur au 9^{ème} décile.

3 - PROFESSIONS INTERMEDIAIRES

Tableau 2

Emploi	Salaire net mensuel débutant	Niveau de diplôme	Divers/Source
Sous-officier, sergent	1 300 €	Bac à Bac +2	
Sous officier embarqué, sergent	1 550 €	Bac à Bac +2	
Sous-officier parachutiste, sergent	1 900 €	Bac à Bac +2	
Sous-officier de gendarmerie	1 500 €	Bac à Bac +2	Logé par nécessité absolue de service
Lieutenant de police	stagiaire : 1 600 € 1 ^{er} éch. : 2 050 €	Bac +3 au moins	
Secrétaire administratif défense	1 350 €	Bac au moins, majorité de Bac +2 à Bac +4	
Technicien supérieur d'études et de fabrications défense	1 700 €	Bac +2 au moins	
Secteur privé, détenteur d'un DUT ou BTS	1 250 € à 1 650 €	Bac +2	TWP
Secteur privé, détenteur d'un BTS ou DUT	salaires médians d'embauche en 2002 1 250 à 1450 €	Bac +2	DARES

4 - EMPLOYES ET OUVRIERS

Tableau 3

Emploi	Salaire net mensuel débutant	Niveau de diplôme	Divers/Source
Soldat	1 250 €	sans diplôme à Bac	Logé et nourri. Prime d'engagement initial de 1 050 €.
Matelot embarqué	1 500 €	sans diplôme à Bac	Logé et nourri. Prime d'engagement initial de 1 050 €
Soldat, parachutiste	1 800 €	sans diplôme à Bac	Logé et nourri. Prime d'engagement initial de 1 050 €.
Gardien de la paix	1 500 €	Bac au moins	
Adjoint administratif défense	1 300 €	BEPC au moins, majorité de Bac à Bac +2	
Ouvrier professionnel défense	1 300 €	CAP au moins	
Secteur privé, salariés non ou peu qualifiés	salaires médians d'embauche en 2002 950 € à 1 000 €	Sans diplôme et BEPC	DARES
Secteur privé, CAP, BEP et Bac	salaires médians d'embauche en 2002 1 000 € à 1 150 €	CAP, BEP, Bac	DARES

GLOSSAIRE

GLOSSAIRE

A

ACR	Avec changement de résidence
ADC	Adjudant-chef
ADL	Après la durée légale
AFPRB	Armed Forces Pay'Review Body
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APEC	Association pour l'emploi des cadres
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail

B

BAT	Brevet d'aptitude technique
B-CII	Fonctionnaire de catégorie B, classement indiciaire intermédiaire
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPC	Brevet d'études du premier cycle
BS	Brevet supérieur
BTS	Brevet de technicien supérieur

C

CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CID	Collège interarmées de défense
CNCP	Commission nationale des certifications professionnelles
CNISF	Conseil national des ingénieurs et scientifiques de France
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
CTI	Commission des titres d'ingénieur

D

DAPN	Direction de l'administration de la police nationale
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DDSC	Direction de la défense et de la sécurité civile
DEA	Diplôme d'études approfondies
DEF	Défense (ministère de la)
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
DGAPF	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGDDI	Direction générale des douanes et droits indirects
DOM-TOM	Département d'outre-mer – territoire d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie

E

EICD	Engagé initial de courte durée
EN	Education nationale
ENA	Ecole nationale d'administration
EO	Employés et ouvriers
ESCP	Ecole supérieure de commerce de Paris
ESSEC	Ecole supérieure des sciences économiques et commerciales

F

FCP	Fonds de consolidation de la professionnalisation
FPE	Fonction publique de l'Etat

G

GREF	Génie rural, eaux et forêts
------	-----------------------------

H

HCECM	Haut Comité d'évaluation de la condition militaire
HE	Hors-échelle
HEC	Hautes études commerciales
HLM	Habitation à loyer modéré

I

IB	Indice brut
ICM	Indemnité pour charges militaires
IEP	Institut d'études politiques
IFTS	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
IM	Indice majoré
INRS	Institut national de recherche sur la sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
ISAE	Indemnité pour services aériens
ISC	Indemnité pour service en campagne
ISSE	Indemnité de sujétions spéciales pour services à l'étranger
ISSP	Indemnité de sujétions spéciales de police

J

JAPD	Journée d'appel de la préparation à la défense
JO	Journal officiel

M

MAJ	Major
MCD	Mission de courte durée
MDR	Militaire du rang
MICM	Majoration de l'indemnité pour charges militaires
MISGAC	Mission interministérielle du suivi de la gestion des administrateurs civils

N

NAS	Nécessité absolue de service
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NEI	Nouvel espace indiciaire

O

OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OPEX	Opération extérieure
OPJ	Officier de police judiciaire
OSD	Observatoire social de la défense

P

PACM	Plan d'amélioration de la condition militaire
PACS	Pacte civil de solidarité
PACTE	Parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques de l'Etat
PAGRE	Plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées
PCP	Permissions complémentaires planifiées
PDL	Pendant la durée légale
PHT	Prime de haute technicité
PI	Profession intermédiaire
PIA	Profession intermédiaire administrative
PIT	Profession intermédiaire technique
PLF	Projet de loi de finances
PME	Petite et moyenne entreprise
PN	Personnel navigant
PR	Personne de référence

R

RMPP	Rémunération moyenne des personnes en place
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles

S

SA	Secrétaire administratif
SGM	Statut général des militaires
SMIC	Salaire minimum de croissance
SMPT	Salaire moyen par tête
SNI	Société nationale immobilière
SPA	Service de pensions des armées
Supaéro	Ecole nationale supérieure de l'aéronautique et de l'espace
Supélec	Ecole supérieure d'électricité
SRCV	Statistiques sur les ressources et les conditions de vie

T

TAMG	Terre, air, marine, gendarmerie
TAOPC	Temps d'activités et d'obligations professionnelles complémentaires
TGI	Tribunal de grande instance
TPE	Travaux publics de l'Etat
TSE	Technicien supérieur de l'équipement
TSEF	Technicien supérieur d'études et de fabrications
TWP	Cabinet Towers-Perrin

U

US-Army	Forces armées américaines
---------	---------------------------

