



HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

2^{ÈME} RAPPORT

1^{ER} FÉVRIER 2008

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

2^{ÈME} RAPPORT

1^{ER} FÉVRIER 2008

SOMMAIRE

INTRODUCTION

PAGE 08

PREMIÈRE PARTIE :

SUIVI DES RECOMMANDATIONS ÉMISES DANS LE PREMIER RAPPORT

PAGE 12

1 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE

PAGE 13

2 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES

PAGE 14

3 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS À CARACTÈRE TECHNIQUE

PAGE 16

DEUXIÈME PARTIE :

TABLEAU DE BORD DE LA CONDITION MILITAIRE

PAGE 18

1 - ACTIVITÉ DES ARMÉES ET SERVICES

PAGE 18

2 - RECRUTEMENT

PAGE 18

3 - FIDÉLISATION ET DÉPARTS

PAGE 19

4 - RECONVERSION

PAGE 20

5 - RÉMUNÉRATIONS

PAGE 21

TROISIÈME PARTIE :**LA MOBILITÉ FONCTIONNELLE ET GÉOGRAPHIQUE DES MILITAIRES****PAGE 24****1 - LA MOBILITÉ FONCTIONNELLE DES MILITAIRES****PAGE 24**

1.1 - Des carrières structurées et dynamiques

page 25

1.2 - Une promotion interne plus largement ouverte que dans la société civile

page 27

1.3 - Mais, en contrepartie, une garantie de l'emploi moindre que dans la fonction publique civile

page 28

2 - LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES MILITAIRES**PAGE 29**

2.1 - Une forte mobilité géographique

page 29

2.2 - Pourrait-on muter moins ?

page 32

2.3 - Pourrait-on muter mieux ?

page 38

 2.3.1 - *La prise en compte des souhaits d'affectation*

page 38

 2.3.2 - *Les préavis de mutation*

page 41

 2.3.3 - *Les modalités de gestion des mutations*

page 42

CONCLUSION SUR LA MOBILITÉ DES MILITAIRES**PAGE 44****QUATRIÈME PARTIE :****L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE****PAGE 48****1 - L'AIDE À LA RECONNAISSANCE D'AFFECTATION****PAGE 48**

1.1 - Dispositions applicables aux militaires

page 48

1.2 - Éléments de comparaison

page 49

1.3 - Appréciation et recommandations

page 49

2 - LES INDEMNITÉS LIÉES À LA MOBILITÉ**PAGE 49**

2.1 - Dispositions applicables aux militaires

page 49

2.2 - Éléments de comparaison

page 50

2.3 - Appréciation et recommandations

page 51

3 - L'AIDE AU RELOGEMENT APRÈS UNE MUTATION**PAGE 52**

3.1 - Dispositions applicables aux militaires

page 53

 3.1.1 - *Les différentes modalités d'aide en matière de logement des militaires*

page 53

 3.1.2 - *Les résultats des aides*

page 56

3.2 - Éléments de comparaison

page 58

 3.2.1 - *Fonctionnaires civils*

page 58

 3.2.2 - *Salariés du secteur privé*

page 58

 3.2.3 - *Militaires d'autres armées occidentales*

page 59

3.3 - Appréciation des aides au relogement

page 61

3.4 - Recommandations sur l'aide au relogement

page 66

4 - LES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DU DÉMÉNAGEMENT	PAGE 69
4.1 - Dispositions applicables aux militaires	page 69
4.2 - Éléments de comparaison	page 70
4.3 - Appréciation	page 71
4.4 - Recommandations	page 72
5 - L'AIDE À L'EMPLOI DU CONJOINT	PAGE 72
5.1 - La situation des militaires	page 72
5.1.1 - <i>L'activité professionnelle des conjoints de militaires</i>	page 72
5.1.2 - <i>Les aides à l'emploi des conjoints</i>	page 74
5.2 - Éléments de comparaison	page 74
5.3 - Résultats et appréciation de l'aide à l'emploi des conjoints	page 75
5.4 - Recommandations	page 76
6 - L'AIDE À LA GARDE ET À LA SCOLARITÉ DES ENFANTS	PAGE 77
6.1 - La situation des militaires	page 77
6.2 - Éléments de comparaison	page 78
6.3 - Recommandations	page 78
7 - LE CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE	PAGE 79
7.1 - Le célibat géographique des militaires	page 79
7.1.1 - <i>Les caractéristiques du célibat géographique</i>	page 79
7.1.2 - <i>La politique des armées à l'égard du célibat géographique</i>	page 79
7.2 - Éléments de comparaison	page 80
7.3 - Appréciation et recommandations	page 81
CONCLUSION SUR L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES MILITAIRES	PAGE 83

INTRODUCTION

INTRODUCTION

1. 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*». 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 remis son premier rapport au Président de la République le 6 février 2007 et l'a transmis au Parlement¹. Ce rapport était consacré à deux thèmes : l'attractivité des carrières militaires et les rémunérations.
2. Organisme permanent, le Haut Comité place ses travaux dans une perspective pluriannuelle qui l'a conduit, pour ce second rapport :
 - à faire le point des suites données aux recommandations émises à l'occasion du premier ;
 - à présenter une première version d'un «tableau de bord» de la condition militaire, encore perfectible, qui vise à regrouper certains des principaux paramètres qui caractérisent cette dernière ;
 - à analyser un thème particulier : la mobilité fonctionnelle et géographique des militaires ainsi que les mesures destinées à faciliter leurs fréquents changements de résidence et à en atténuer ou compenser les inconvénients pour eux-mêmes et leurs familles. Le Haut Comité avait en effet constaté dans son rapport 2007 que la mobilité avait sur la vie professionnelle et familiale ainsi que sur le niveau de vie des militaires des conséquences telles que ce sujet nécessitait un examen approfondi.
3. Comme pour l'élaboration de son premier rapport, le Haut Comité a étudié les documents disponibles² sur le sujet traité. Il a procédé à l'audition de hauts responsables des armées et de l'administration centrale du ministère de la défense et d'un certain nombre de militaires, notamment de présidents de catégorie (militaires du rang, sous-officiers et officiers). De plus, lors de visites d'unités (huit visites au total) dans chacune des armées, il a rencontré et entendu des militaires de tous grades ainsi que leurs conjoints. L'intérêt de ces contacts directs a d'ailleurs conduit le Haut Comité à organiser des auditions et effectuer des visites en plus grand nombre que l'an passé.

Les travaux du Haut Comité continuent à faire une large place aux analyses statistiques, indispensables pour dépasser les impressions et mieux approcher les faits. La place des comparaisons a été accrue et notamment des comparaisons avec le secteur des entreprises privées et les autres armées occidentales. Comparer demeure toutefois un exercice délicat et, si ces comparaisons donnent 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.

¹ Le président du Haut Comité a été auditionné par la commission de la défense nationale et des forces armées de l'Assemblée nationale le 21 février 2007.

² Notamment les rapports parlementaires 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).

Le Haut Comité rappelle 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. Il a émis les recommandations qui lui paraissaient découler le plus naturellement des constats effectués et précise qu'elles ne sauraient constituer un recensement exhaustif des évolutions envisageables en matière de condition militaire.

Le Haut Comité tient enfin à remercier les personnalités et les militaires de tous grades, ainsi que leurs conjoints, qui ont contribué à ses travaux, notamment lors des auditions et à l'occasion de ses déplacements dans les unités. Il remercie également les entreprises qui ont bien voulu répondre à ses questions sur l'accompagnement de la mobilité de leurs salariés.

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

- du suivi des recommandations émises à l'occasion du précédent rapport (1) ;
- du tableau de bord de la condition militaire (2) ;
- de la mobilité fonctionnelle et géographique des militaires (3) ainsi que de ses mesures d'accompagnement (4).

PREMIÈRE PARTIE :

**SUIVI DES RECOMMANDATIONS ÉMISES
DANS LE PREMIER RAPPORT**

PREMIÈRE PARTIE :

SUIVI DES RECOMMANDATIONS ÉMISES DANS LE PREMIER RAPPORT

A l'occasion de son premier rapport, remis au Président de la République au mois de février 2007, le Haut Comité avait émis des recommandations relatives à l'attractivité de la condition militaire et aux rémunérations. Il a estimé que la nature de sa mission, marquée par la permanence et la continuité, devait le conduire, à l'occasion de chaque rapport, à faire le point sur la mise en œuvre des recommandations émises antérieurement.

Les tableaux qui suivent ont précisément cet objet. Ils ont été établis à partir des données communiquées au Haut Comité par le ministère de la défense au mois de janvier 2008¹. Trois niveaux d'évolution ont été distingués dans les suites données à chaque recommandation :

- la décision de donner suite ou de ne pas donner suite à la recommandation. *Par exemple : a-t-il été décidé ou non de modifier les grilles indiciaires ?*
- l'état d'avancement des travaux préalables à la mise en œuvre de la recommandation. *Par exemple : les projets de grilles indiciaires sont-ils en cours d'élaboration au ministère de la défense, en phase d'examen interministériel, en cours d'examen par le Conseil d'État ?*
- la mise en œuvre effective de la recommandation. *Par exemple : les nouvelles grilles indiciaires sont-elles ou non en vigueur ?*

Le code de couleurs suivant est destiné à faciliter la lecture des tableaux :

Recommandation	Dispositions prises ou prévisions	Réalisation ou entrée en vigueur
Il a été décidé de donner suite à la totalité de la recommandation	Les travaux préparatoires à la mise en œuvre de la recommandation sont achevés	La recommandation est mise en oeuvre
Il a été décidé de donner suite à une partie de la recommandation		
En attente de décision sur les suites à donner à la recommandation	Les travaux préparatoires à la mise en œuvre de la recommandation ont débuté mais ne sont pas encore achevés	La recommandation est partiellement mise en oeuvre
Il a été décidé de ne pas donner suite à la recommandation	Les travaux préparatoires à la mise en œuvre de la recommandation n'ont pas débuté	La recommandation n'est pas mise en oeuvre

¹ Les informations communiquées par le ministère de la défense figurent en annexe 5.

1 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE

Il a été décidé de donner suite à l'ensemble des recommandations, à l'exception toutefois de la recommandation relative à l'évaluation de la durée du travail des militaires.

Recommandation	Dispositions prises ou prévisions	Réalisation ou entrée en vigueur
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 renouvelée et qui prenne en compte les évolutions de la société.	<p>La mise en œuvre de cette recommandation constitue un objectif permanent.</p> <p>Prévisions pour 2008 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ouverture de 130 places de crèche - réhabilitation et réservation de 1 800 logements - ouverture d'un portail internet d'offres d'emplois pour les militaires en reconversion et les conjoints de militaires. <p>Prévision pour 2009 sq. : construction de logements financés par les fonds de prévoyance : 240 logements en région toulonnaise, une centaine de logements en région parisienne.</p>	<p>Réalisé en 2007 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ouverture de deux crèches défense (56 berceaux) - augmentation du nombre de prêts d'accès à la propriété - extension de la «prestation éducation» de l'action sociale aux baccalauréats techniques.
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.	<p>Création en 2007 d'un groupe de travail chargé de définir des indicateurs relatifs à l'absentéisme des militaires.</p> <p>Le ministère de la défense n'est pas favorable au décompte du temps de travail des militaires comme incompatible avec le principe statutaire de disponibilité.</p>	
Mettre en place les moyens permettant de prévenir les difficultés de reconversion, notamment pour les militaires du rang.	<ul style="list-style-type: none"> - Étude du transfert du paiement des allocations de chômage à l'UNEDIC. Ceci permettrait aux anciens militaires d'accéder à certaines prestations de formation et d'accompagnement (décision attendue été 2008). - Étude d'un nouveau congé de reconversion accessible aux militaires de moins de 4 ans de service. 	<ul style="list-style-type: none"> - Développement des sessions d'orientation des jeunes militaires. - Généralisation du partenariat avec les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes.
Procéder à une analyse approfondie du chômage des anciens militaires afin de mieux en percevoir la réalité et les causes.	En cours dans le cadre de l'étude sur le transfert du paiement des allocations de chômage à l'UNEDIC (cf. ci-dessus).	

2 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES

Il a été décidé de donner suite à l'ensemble des recommandations.

Recommandation	Dispositions prises ou prévisions	Réalisation ou entrée en vigueur
Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance.	- Constitue l'un des objectifs fixés au groupe de travail créé en novembre 2007 sur la refondation du système indemnitaire. - Attribution de la NBI par les responsables de programme LOLF et non plus par chaque état-major d'armée ou direction de service (application prévue en 2008).	
Veiller à ce que, lorsqu'une mesure concernant les fonctionnaires de l'Etat 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.	La mise en œuvre de cette recommandation constitue un objectif permanent.	La bonification indemnitaire attribuée aux fonctionnaires de catégorie A et B qui comptent au moins cinq années d'ancienneté au dernier échelon de leur grade est également attribuée aux officiers et sous-officiers sous la même condition (décret n°2007-1731 du 7 décembre 2007).
Valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain.	Constitue l'un des objectifs fixés au groupe de travail créé en novembre 2007 sur la refondation du système indemnitaire.	
Examiner comment réorganiser le déroulement du début de carrière des militaires du rang afin d'assurer une progression raisonnable et différenciée de leur traitement de base au cours des premières années de service et mettre ainsi fin à un recrutement à un indice de base inférieur à l'indice minimum de la fonction publique.	Revalorisation de l'indice afférent à plusieurs échelons des échelles de solde n°2 et 3 des grades de caporal et caporal-chef – Mesure financée dans la loi de finances pour 2008.	
Examiner comment 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.	Revalorisation de l'indice des deux premiers échelons de solde du grade de sergent – Mesure financée dans la loi de finances pour 2008.	

Examiner comment remettre en cohérence l'évolution de la rémunération avec l'évolution des responsabilités lorsque des sous-officiers supérieurs sont promus officiers tardivement.	Revalorisation des indices des grades de lieutenant et capitaine inscrite dans les projets de nouveaux statuts particuliers et les grilles indiciaires afférentes. Les projets de statuts ont été transmis au Conseil d'État.	
Examiner comment 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.	Évolution inscrite dans les projets de nouveaux statuts particuliers et les grilles indiciaires afférentes. Les projets de statuts ont été transmis au Conseil d'État.	
Examiner comment élargir les perspectives de carrière dans le grade de colonel, en recourant, par exemple, à la formule des emplois fonctionnels.	<ul style="list-style-type: none"> - Accès des colonels à la HEA en échelon normal inscrit dans les projets de nouveaux statuts particuliers et les grilles indiciaires afférentes. Les projets de statuts ont été transmis au Conseil d'État. - Un projet de décret sur les emplois fonctionnels militaires est en cours d'examen interministériel. 	
Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longues durées, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière.	Constitue l'un des objectifs fixés au groupe de travail créé en novembre 2007 sur la refondation du système indemnitaire.	
Rechercher comment 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 d'objectifs fixés.		Le dispositif de rémunération à la performance institué par le décret n°2006-1019 du 11 août 2006 est progressivement étendu aux militaires nommés sur des emplois fonctionnels.
Veiller 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.	<p>La mise en œuvre de cette recommandation constitue un objectif permanent.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La mission «encadrement supérieur» de la DRH-MD est associée aux travaux de la DGAEP - Un projet de décret sur les emplois fonctionnels militaires est en cours d'examen interministériel. 	

3 - SUIVI DES RECOMMANDATIONS À CARACTÈRE TECHNIQUE

Il a été décidé de donner suite à l'ensemble des recommandations.

Recommandation	Dispositions prises ou prévisions	Réalisation ou entrée en vigueur
Faire en sorte 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.		Une nouvelle convention a été signée en 2007 entre le ministère de la défense et l'INSEE. Les fichiers transmis à l'INSEE lui permettront de calculer la RMPP des militaires pour les années 2006 et suivantes.
Faire en sorte 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.	La nouvelle application informatique «Entrepôt de données ressources humaines» (EDRH) permettra en 2008 de réaliser ces études pour les rémunérations des années 2006 et 2007.	

DEUXIÈME PARTIE :

TABLEAU DE BORD DE LA CONDITION MILITAIRE

DEUXIÈME PARTIE :

TABLEAU DE BORD DE LA CONDITION MILITAIRE

Ainsi qu'il l'avait annoncé dans son premier rapport, le Haut Comité a jugé utile d'établir un tableau de bord regroupant quelques données significatives de certains aspects de la condition militaire et permettant d'en suivre l'évolution.

Il a retenu des indicateurs simples permettant de mesurer, à partir des statistiques disponibles, l'attractivité de la condition militaire dans ses principales composantes (recrutements, départs spontanés, reconversion dans la fonction publique et la société civile) et le niveau général des rémunérations. Seules les constatations essentielles sont indiquées dans cette partie du rapport, les données détaillées étant reportées en annexe.

1 - ACTIVITÉ DES ARMÉES ET SERVICES

(Cf. annexe 6)

L'activité opérationnelle est demeurée soutenue, avec environ 11 000 militaires présents en opération extérieure à la fin de l'année 2007. Au cours de l'année 2006, environ 58 000 militaires ont effectué au moins un déploiement temporaire de quatre mois hors du territoire métropolitain en participant à une opération extérieure ou en effectuant une «mission de courte durée» en renfort des forces de souveraineté outre-mer ou des forces de présence à l'étranger.

2 - RECRUTEMENT

(Cf. annexe 7)

On constate en 2006 une diminution modérée du nombre de candidats et du taux de sélection pour les recrutements externes de militaires du rang et de sous-officiers. Le taux de sélection n'excède pas 1,7 candidat par poste pour les militaires du rang de l'armée de terre et 2,6 candidats par poste pour les sous-officiers de l'armée de l'air. La gendarmerie continue à connaître les taux de sélection les plus élevés pour l'ensemble des catégories hiérarchiques.

On continue à observer des taux de sélection nettement supérieurs pour les recrutements externes dans les corps de catégorie B et C de la fonction publique civile.

Tableau 1 - Nombre de candidats par poste pour les recrutements externes de fonctionnaires civils de l'État et de militaires

Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Fonctionnaires de catégorie A	Fonctionnaires de catégorie B	Fonctionnaires de catégorie C
De carrière 15,4				Ensemble de la catégorie A 8,4		
Sous contrat 8,5	5,1	1,9	2,7	Catégorie A hors enseignement 16,8	27,3	20,9

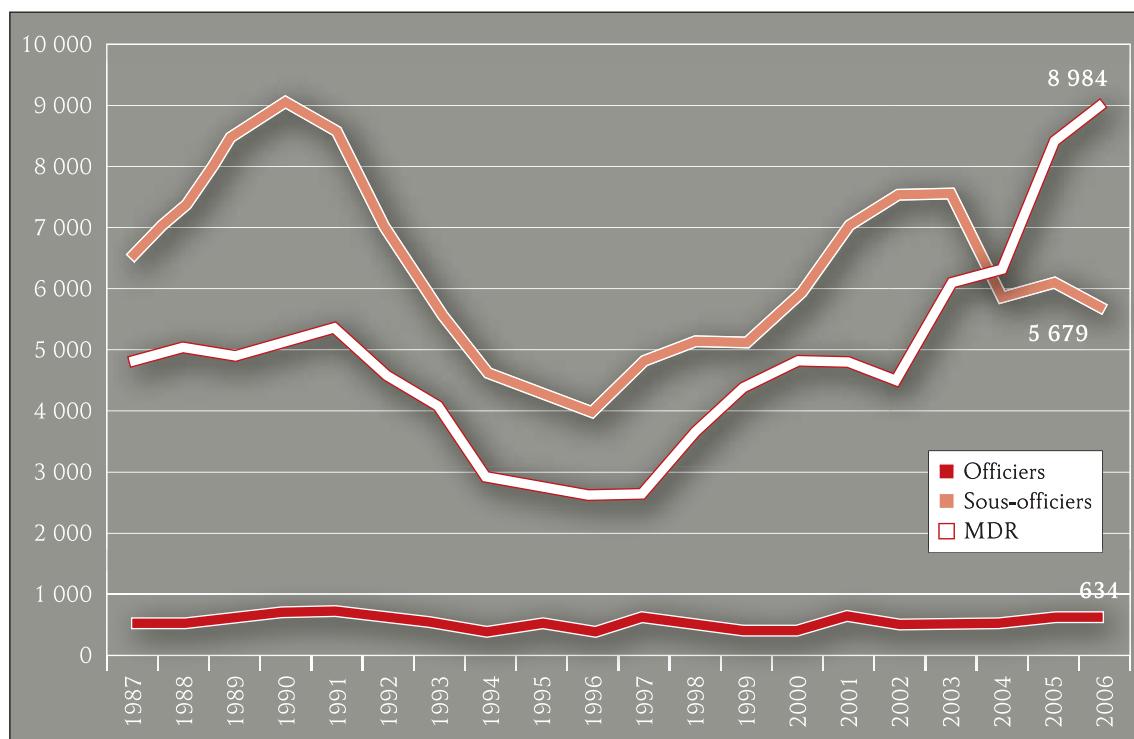
Sources : ministère de la défense pour les militaires (année 2006) - Fichier DGAFP pour les fonctionnaires (année 2005 - données 2006 non encore disponibles).

3 - FIDÉLISATION ET DÉPARTS

(Cf. annexe 7)

Le nombre de départs des armées est demeuré globalement stable en 2006. On observe toutefois une augmentation modérée des départs de militaires du rang. Le taux de renouvellement des contrats des militaires du rang de l'armée de terre ne dépasse pas 60% ; leur durée moyenne de service, de cinq ans comme en 2005, reste inférieure aux huit ans jugés souhaitables lors de la professionnalisation.

Graphique 1 - Évolution des départs spontanés de militaires de 1987 à 2006



Source : ministère de la défense, historique des départs des militaires.

4 - RECONVERSION

(Cf. annexe 8)

Le nombre d'anciens militaires percevant les allocations de chômage s'est stabilisé en 2006 après l'augmentation des années précédentes.

Le nombre d'anciens militaires, et en particulier d'anciens militaires du rang, ayant trouvé un emploi dans le secteur privé est en augmentation ; cette évolution peut résulter d'un meilleur suivi des militaires retournés à la vie civile.

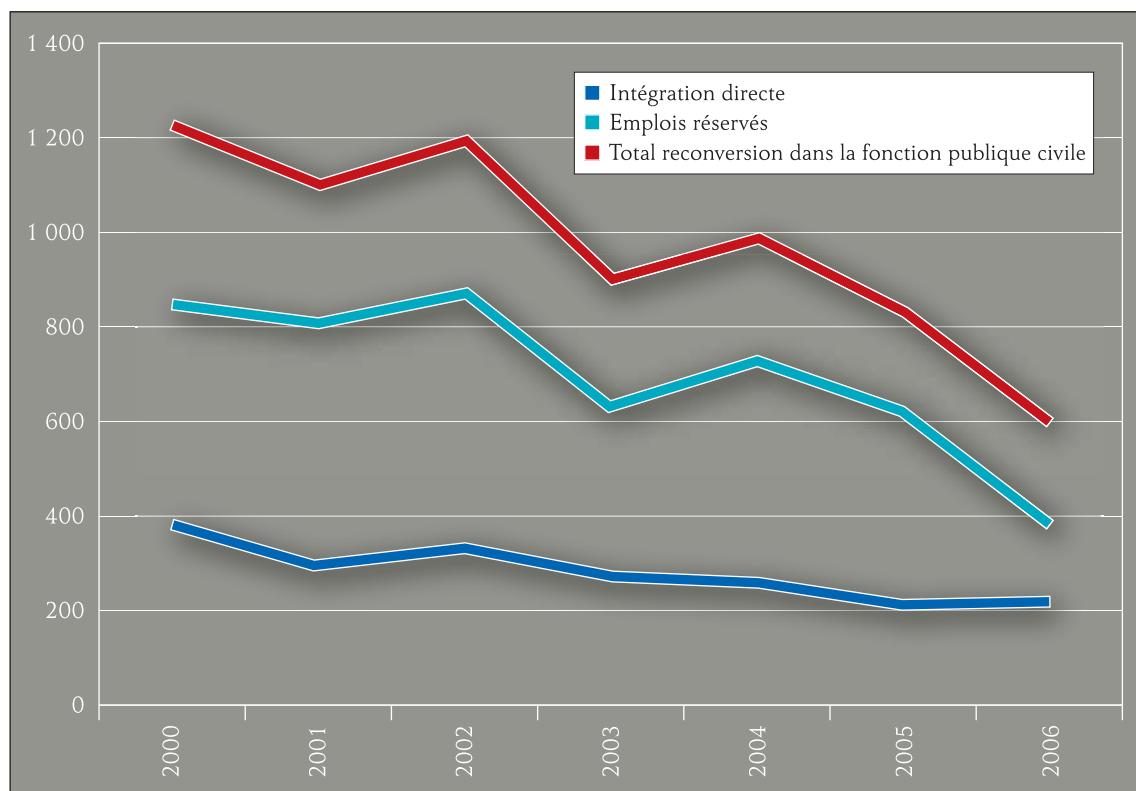
On observe en revanche que le nombre total de militaires reclassés dans la fonction publique civile décroît et s'est réduit de moitié entre 2000 et 2006.

Tableau 2 - Évolution du nombre de militaires reconvertis dans la fonction publique civile de 2000 à 2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Intégration directe	377	296	324	267	256	203	215
Emplois réservés	843	803	861	628	720	622	381
Nombre total de reconversions dans la fonction publique civile	1 220	1 099	1 185	895	976	825	596

Source : ministère de la défense - «Bilan reconversion», éditions 2002 à 2006.

Graphique 2 - Évolution du nombre de militaires reconvertis dans la fonction publique civile de 2000 à 2006



Source : tableau 2.

5 - RÉMUNÉRATIONS

(Cf. annexe 9)

Avertissement

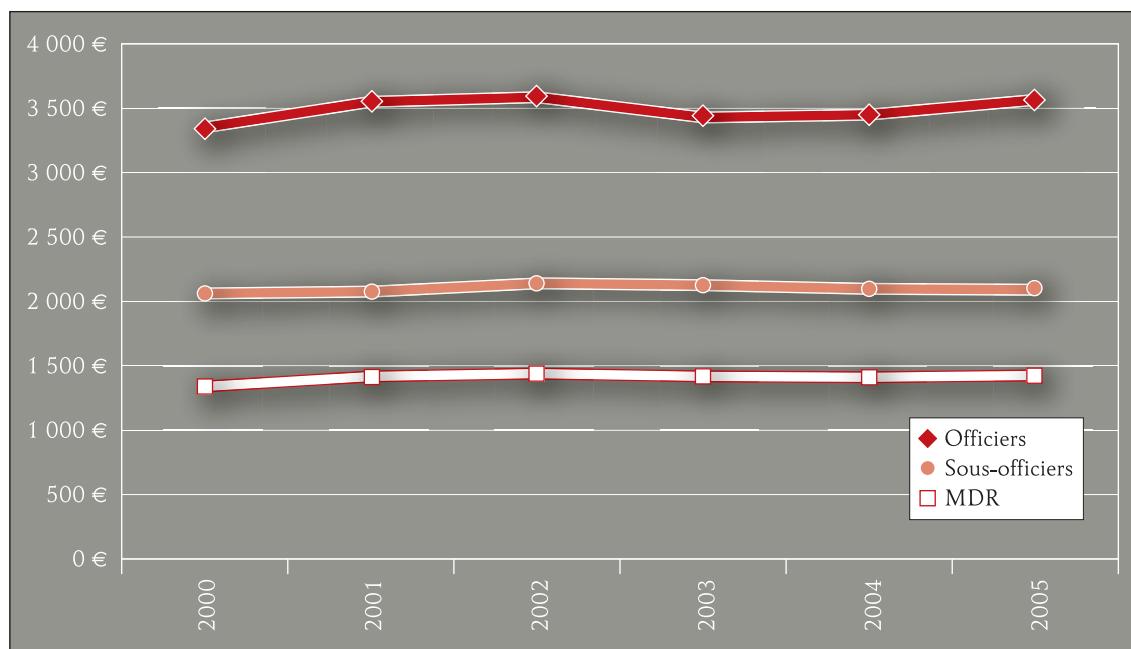
- l'analyse porte sur la rémunération moyenne, dont l'évolution est soumise à différents effets de structure : modifications de la structure des qualifications et de la pyramide des âges, incidence des recrutements et des départs. Lorsque les données seront disponibles, le Haut Comité mesurera aussi 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 ;
- les données¹ sont relatives aux années 2000 à 2005 (données disponibles les plus récentes). Elles sont à replacer dans le contexte des évolutions de rémunération intervenues sur le long terme, depuis 1990, et analysées dans le premier rapport du Haut Comité.

Constat

Les salaires nets moyens des militaires, exprimés en euros constants, ont progressé entre 2000 et 2005 : ils ont d'abord augmenté de 2000 à 2002 ; puis ils se sont stabilisés ou ont légèrement diminué entre 2002 et 2005, à la suite d'une double évolution commune à l'ensemble de la fonction publique :

- une érosion du traitement indiciaire, sauf pour les indices les moins élevés ;
- une augmentation des primes qui, en valeur moyenne, n'a pas complètement compensé l'érosion du traitement indiciaire. La part des primes dans la rémunération totale s'est accrue.

Graphique 3 - Évolution du salaire net mensuel moyen des militaires de 2000 à 2005.



Source : fichiers INSEE (cf. données détaillées en annexe 9).

¹ Communiquées par l'INSEE et dont le détail figure en annexe 9.

TROISIÈME PARTIE :

LA MOBILITÉ FONCTIONNELLE ET GÉOGRAPHIQUE DES MILITAIRES

TROISIÈME PARTIE :

LA MOBILITÉ FONCTIONNELLE ET GÉOGRAPHIQUE DES MILITAIRES

«Les militaires peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu» : la loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires fait ainsi référence, en son article 7, à la disponibilité, qui est une composante majeure de la condition militaire. Il ne mentionne pas explicitement la mobilité, ce qui ne saurait étonner, celle-ci constituant une donnée de la vie professionnelle en général. La mobilité des militaires présente cependant des caractéristiques et des conséquences telles que le Haut Comité a estimé devoir l'étudier.

Il est d'usage de distinguer deux modalités de mobilité professionnelle : la mobilité fonctionnelle et la mobilité géographique.

La mobilité fonctionnelle est relative aux changements de fonctions d'un salarié ou d'un agent public, civil ou militaire. Elle permet à l'employeur de répondre, avec toute la souplesse nécessaire, à l'évolution de ses besoins, en termes de compétences. Elle est aussi pour l'agent la condition d'un déroulement de carrière diversifié et d'une progression de celle-ci. Pour les militaires, elle s'exerce essentiellement au sein des armées et prend rarement les formes, plus usuelles dans la fonction publique civile, du détachement dans un autre corps ou sur un emploi fonctionnel, de la disponibilité ou encore de la mise à disposition¹.

La mobilité géographique est, quant à elle, un changement de résidence pour raisons professionnelles². Elle peut résulter d'une mobilité fonctionnelle mais on peut aussi faire l'objet d'une mobilité géographique sans mobilité fonctionnelle, pour exercer ailleurs des fonctions identiques ; on peut par ailleurs connaître une mobilité fonctionnelle sans mobilité géographique en changeant de fonctions au sein d'un même ressort géographique.

On étudiera successivement la mobilité fonctionnelle des militaires puis leur mobilité géographique.

1 - LA MOBILITÉ FONCTIONNELLE DES MILITAIRES

La politique des ressources humaines dans les armées a pour objectif principal que les unités disposent en permanence des personnels nécessaires, en effectif et en compétences, pour remplir les missions qui leur sont confiées. La mobilité fonctionnelle des militaires concourt à réaliser cet objectif. Elle est elle-même la conséquence de deux caractéristiques de leurs carrières :

- Le métier des armes exige des militaires jeunes : il est un âge au-delà duquel il devient plus difficile d'être grenadier-voltigeur, marin embarqué ou pilote de combat. D'où un renouvellement rapide des effectifs qui se traduit par des flux annuels de recrutements, de formation initiale et de départs très importants.

¹ Les positions statutaires de détachement, disponibilité et mise à disposition sont définies aux articles 41, 45 et 51 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

² On ne traitera pas ici des changements de résidence entraînés par des motifs strictement personnels comme, par exemple, les modifications de la situation familiale. Précisons en outre que les déplacements ou missions temporaires, ou encore les opérations extérieures pour les militaires, n'entrent pas dans le champ de la mobilité géographique car ils n'entraînent pas de changement de résidence.

Tableau 1 - Âge moyen des militaires et des fonctionnaires civils de l'État

	Militaires	Fonctionnaires civils de l'État
Des militaires jeunes	âge moyen : 33 ans militaires du rang : 25 ans marins embarqués : 28 ans	âge moyen : 42 ans
Un renouvellement important des effectifs	environ 31 000 recrutements en 2006, soit 9% de l'effectif	environ 67 000 recrutements en 2006, soit 3% de l'effectif

Sources : Militaires : ministère de la défense - Fonctionnaires : rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2006-2007, pages 204, 281, 314.

- Les militaires sont exclusivement recrutés à leur sortie du système éducatif et au premier grade de leur catégorie hiérarchique³ : on entre dans la carrière militaire comme soldat, sergent ou lieutenant, jamais comme caporal-chef, adjudant, capitaine ni colonel⁴. Si, par exemple, un adjudant quitte ses fonctions de chef de peloton de chars, il ne pourra, faute de recrutement externe à ce niveau, être remplacé que par un autre sous-officier qui aura progressivement acquis la même qualification après avoir commencé sa carrière comme soldat ou sergent. La mobilité fonctionnelle et la formation continue qui l'accompagne permettent et organisent cette progression des qualifications.

Il en résulte des carrières structurées et dynamiques (1.1) et des possibilités de promotion interne plus ouvertes que dans la société civile (1.2) mais aussi, en contrepartie, une garantie de l'emploi moindre que dans la fonction publique civile (1.3).

1.1 - DES CARRIÈRES STRUCTURÉES ET DYNAMIQUES

Le seul recrutement externe étant le recrutement initial⁵, le déroulement des carrières doit permettre au militaire d'acquérir, étape par étape, les compétences nécessaires pour tenir des emplois de niveau croissant. Les cursus de carrière s'apparentent ainsi à des parcours qualifiants structurés et jalonnés de formations et d'examens qui conditionnent non seulement une progression dans les emplois tenus mais encore le renouvellement des contrats successifs et l'accès éventuel au statut de carrière. Par la sélection et les incertitudes qu'ils imposent, mais aussi par les opportunités qu'ils offrent en contrepartie, ces cursus se différencient de ceux des fonctionnaires civils pour lesquels la titularisation intervient, sauf rare exception, après une année de service et emporte en principe la garantie de pouvoir servir jusqu'à 55 ou 60 ans pour les emplois classés dans la catégorie active⁶ et 65 ans dans tous les autres cas.

³ Officier, sous-officier ou militaire du rang.

⁴ A l'exception des «militaires commissionnés» : il s'agit de spécialistes recrutés par contrat en vue d'exercer, comme officier ou sous-officier et pendant une durée limitée, des fonctions déterminées à caractère scientifique, technique ou pédagogique correspondant aux diplômes qu'ils détiennent ou à leur expérience professionnelle. Ils sont recrutés directement dans un grade qui dépend de leurs diplômes et de leur expérience et ne concourent pas pour l'avancement. Leur effectif total est de l'ordre d'une centaine.

⁵ Cf. la note précédente.

⁶ Au sens de l'article L.24 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Pour toutes les catégories de militaire, une sélection intervient en général à mi-carrière, sélection qui ouvre l'accès à une formation dite «de cursus» : collège interarmées de défense pour les officiers, brevet supérieur pour les sous-officiers, brevet ou certificat d'aptitude technique pour les militaires du rang⁷. De cette formation dépendent les perspectives de progression des responsabilités fonctionnelles, d'avancement de grade et aussi de rémunération par l'intermédiaire de diverses primes de qualification. Elle est en outre la condition pour que les sous-officiers puissent accéder au statut de carrière et pour que les militaires du rang puissent effectuer une carrière longue ou devenir sous-officiers. Certains officiers et sous-officiers suivent en outre une ultime formation de cursus qui se situe plus avant dans la carrière⁸.

Des formations dites «d'adaptation» permettent enfin d'adapter en permanence les compétences à l'évolution des techniques et des matériels ; c'est par exemple le cas des formations à la mise en œuvre d'un nouveau système d'armes. Il en résulte, tant pour le ministère de la défense que pour les militaires eux-mêmes, un effort considérable de formation initiale et continue.

Tableau 2 - Nombre annuel moyen de journées de formation pour les militaires, les fonctionnaires civils de l'État et les salariés du secteur privé

Militaires	Fonctionnaires civils de l'État	Salariés du secteur privé
environ 25 journées de formation par an et par militaire, dont 6 journées de formation continue	environ 9 journées de formation par an et par agent, dont 3 journées de formation continue	formation initiale par le système scolaire et universitaire 17,6 heures de formation continue par an en moyenne

Sources : Militaires : ministère de la défense - Fonctionnaires : rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2006-2007, page 445 - Secteur privé (entreprises de 2 000 salariés et plus en 2004) : Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq).

Cet effort de formation permet une mobilité fonctionnelle importante en termes de diversité et de progression dans les emplois tenus au long d'une carrière. Ainsi, les officiers des armes alternent commandements d'unités d'importance croissante et affectations en état-major. Pour les sous-officiers et militaires du rang, il s'agira plutôt d'une progression des compétences et des responsabilités au sein d'une spécialité, voire d'un changement de spécialité. Les changements d'armée existent, notamment pour l'accès à la gendarmerie, mais demeurent rares ; les affectations dans les organismes interarmées tendent en revanche à se développer. Deux voies de recrutement direct comme fonctionnaire⁹ sont enfin ouvertes aux militaires ; elles ont concerné un peu moins de 600 d'entre eux en 2006¹⁰.

⁷ Les dénominations exactes peuvent différer selon les armées.

⁸ Par exemple le centre des hautes études militaires (CHEM) pour les colonels ou le brevet de maîtrise pour les adjudants-chefs.

⁹ Instituées l'une par l'article 62 du statut général des militaires (reprenant l'ancienne loi n°70-2 du 2 janvier 1970) et l'autre par la législation sur les emplois réservés.

¹⁰ Référence : ministère de la défense - Bilan social 2006, p.71.

Les exemples suivants, outre les cursus figurant en annexe 19, peuvent illustrer la progression des emplois au cours de carrières complètes (auxquelles tous n'accèderont pas) :

	Début de carrière	Milieu de carrière	Fin de carrière
Officier	officier subalterne Chef de section (une trentaine d'hommes) Commandant de compagnie (une centaine d'hommes)	officier supérieur Rédacteur en état-major Chef de corps (commandant de régiment) Chef de bureau en état-major	officier général Commandant de brigade Directeur central de service
Sous-officier	Avant brevet supérieur : chef de char	Après brevet supérieur : adjoint à un chef de peloton de chars puis, après formation complémentaire, chef de peloton de chars	Maître de tir et de simulation, instructeur blindés
Militaire du rang	Pilote de char	Pilote de char spécialiste puis chef de char	Chef de char puis emploi dans une spécialité administrative ou de soutien

1.2 - UNE PROMOTION INTERNE PLUS LARGEMENT OUVERTE QUE DANS LA SOCIÉTÉ CIVILE

Outre la progression au sein d'une même catégorie hiérarchique, les carrières militaires offrent des possibilités de promotion interne, par changement de catégorie hiérarchique, plus largement ouvertes que dans la fonction publique civile et les entreprises.

	Militaires	Fonctionnaires civils de l'État	Salariés du secteur privé
Part de la promotion interne dans le recrutement	En 2006, 58% des officiers ont été recrutés parmi les sous-officiers et 42% des sous-officiers ont été recrutés parmi les militaires du rang	Les concours internes et promotions internes ont représenté 26% des recrutements de 2006	n.d.
Proportion de l'effectif ayant connu un changement ascendant de catégorie socioprofessionnelle entre 1998 et 2003	22,7%	7,8%	12,4%

Sources : Militaires : ministère de la défense - Fonctionnaires : rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2006-2007, page 112.

Champ : effectif en fonction au 31 mai 1998 et au 31 décembre 2003.

Tableau 3 - Officiers en activité ayant commencé leur carrière comme sous-officier ou militaire du rang

	Officiers	<i>dont colonels</i>	<i>dont officiers généraux</i>
Effectif issu du recrutement interne	15 432	425	32
Ratio [effectif issu du recrutement interne / effectif total]	55%	23%	7,9%

Source : ministère de la défense.

Champ : terre, marine, air, gendarmerie - Situation au 31 décembre 2005.

Lecture : les colonels ayant commencé leur carrière comme sous-officier ou militaire du rang sont au nombre de 425, ce qui représente 23% de l'effectif total des colonels.

1.3 - MAIS, EN CONTREPARTIE, UNE GARANTIE DE L'EMPLOI MOINDRE QUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE CIVILE

Le dynamisme des carrières, nécessaire pour que les armées disposent d'une forte proportion de personnel à la fois jeune et bien formé, a une contrepartie qui en est aussi la condition : la sélection est forte et la garantie d'emploi tout au long de la vie professionnelle est moins assurée que celle des fonctionnaires civils.

Tout d'abord, un peu plus de la moitié des militaires, dont la totalité des militaires du rang et volontaires, servent sous contrat à durée déterminée. La proportion de militaires recrutés une année donnée qui accèderont ultérieurement au statut de carrière n'excède pas un tiers¹¹.

	Militaires	Agents civils de l'État
Une forte proportion de contractuels	53%	12%

Sources : Militaires : ministère de la défense - Agents civils : rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2006-2007, pages 204, 281, 314, 445.

Une carrière militaire ne peut ensuite, dans une majorité de cas, couvrir l'ensemble d'une vie professionnelle. Les militaires sous contrat ne peuvent servir plus de 20 années pour les officiers et plus de 25 années pour les sous-officiers et militaires du rang ; les limites d'âge de la quasi-totalité des militaires de carrière sont comprises entre 45 et 57 ans.

Enfin, la sélectivité en cours de carrière est forte. 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 aux corps et grade de major.

¹¹ Ratio obtenu en comparant les flux de recrutement (hors volontaires) d'une part et d'accès au statut de carrière d'autre part.

2 - LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES MILITAIRES

On s'attachera d'abord à quantifier et caractériser la mobilité géographique des militaires, notamment à la lumière d'éléments comparatifs (2.1). On tentera ensuite d'apporter des éléments de réponse à deux questions : Serait-il possible de muter moins (2.2) ? Serait-il possible de muter mieux (2.3) ?

2.1 - UNE FORTE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Nota : dans la suite du rapport, «mutation ACR» signifie «mutation avec changement de résidence».

15% des militaires ont connu une mobilité géographique en 2006¹²

Plus de 49 000 militaires, soit 15% de l'effectif, ont été mutés avec changement de résidence en 2006. Les officiers ont été soumis à une mobilité plus forte que les sous-officiers, eux-mêmes plus mobiles que les militaires du rang. Un colonel a connu, en règle générale, une dizaine de mobilités géographiques au cours de sa carrière et un adjudant-chef ou major de l'ordre de cinq mobilités.

Tableau 4 - Taux de mobilité géographique¹³ en 2006 selon la catégorie hiérarchique (toutes mutations ACR)

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Taux de mobilité - Toutes mutations ACR	23,9%	16,6%	7,6%	15,1%
Durée moyenne entre deux changements de résidence	environ 4 ans	environ 6 ans	*** ¹⁴	environ 7 ans
Nombre moyen de changements de résidence sur l'ensemble de la carrière (armée de terre)	11 (colonels en service)	5 (adjudants-chefs et majors en service)	***	***

Source : ministère de la défense, bilan 2006 établi par les armées et services.

Champ : militaires sauf volontaires. Toutes mutations avec changement de résidence.

Comment a évolué la mobilité géographique au cours des dernières années ?

Le nombre total de mutations avec changement de résidence est passé de 63 000 mutations en 1998¹⁵ à 49 000 en 2006, soit une diminution de 22%. Cet indicateur caractérise toutefois imparfaitement la politique de mobilité géographique des armées car il inclut des mutations indépendantes de cette politique, par exemple les mutations consécutives aux sorties de formation initiale¹⁶ ou aux restructurations d'unités¹⁷, ces dernières étant en outre susceptibles de fortes variations conjoncturelles.

¹² Des statistiques détaillées sur les mutations avec changement de résidence figurent en annexe 11.

¹³ Le taux de mobilité est le ratio (nombre de mutations de l'année)/(effectif). Un taux de mobilité de 10% signifie que 10% des militaires ont été mutés avec changement de résidence au cours de l'année.

¹⁴ Indiquer une durée moyenne de 13 ans entre deux changements de résidence n'aurait pas vraiment de sens s'agissant d'une catégorie de militaires dont la durée moyenne de service est de l'ordre de 5 ans.

¹⁵ Données antérieures non disponibles.

¹⁶ Sorties de formation initiale : 7 300 mutations en 2006.

¹⁷ Restructurations : 8 000 mutations en 1998, 1 300 en 2006.

En excluant ces mutations «exogènes», 32 600 mutations ont été prononcées en 2006. Par rapport à 1998, on constate une diminution d'environ 3 500 (-10%) pour le nombre de mutations et d'environ deux points pour le taux moyen de mobilité. Cette évolution a principalement concerné les militaires du rang car le processus de professionnalisation avait entraîné, à ses débuts, de nombreuses mutations d'engagés¹⁸; la situation s'est à présent stabilisée. La mobilité des officiers et sous-officiers est en revanche du même ordre en 2006 qu'en 1998.

Tableau 5 : Évolution 1998-2006 du taux de mobilité géographique, hors restructurations et sorties de formation initiale

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Taux de mobilité 1998	17,3%	11,2%	10,7%	11,9%
Taux de mobilité 2006	17,8%	10,8%	4,5%	10%

Source : ministère de la défense, bilans annuels établis par les armées et services.

Champ : militaires sauf volontaires - Mutations avec changement de résidence hors restructurations, sorties de formation initiale, retours à la vie civile.

Éléments de comparaison

Le taux moyen de mobilité géographique est d'environ 6% pour les fonctionnaires de l'État¹⁹ comme pour une population de ménages français dont l'ensemble des personnes de référence aurait la même pyramide des âges que les militaires²⁰. La mobilité de ces derniers est donc plus de deux fois supérieure. La mobilité géographique des civils est, comme celle des militaires, d'autant plus forte que la catégorie socioprofessionnelle est élevée.

Tableau 6 - Taux annuel moyen de mobilité interdépartementale

Militaires, hors volontaires	Officiers 23,9%	Sous-officiers 16,6%	Militaires du rang 7,6%	Ensemble 15,1%
Fonctionnaires	Catégorie A 6,0%	Catégorie B 3,7%	Catégorie C 4,3%	Ensemble 5%
Dont fonctionnaires hors éducation nationale	Catégorie A 11,9%	Catégorie B 7,1%	Catégorie C 4,9%	Ensemble 6,1%
Ménages français	diplôme > Bac+2 4,8%	Bac +2 3,7%	BEPC à Bac 1,6 à 3%	2,1% (structure d'âge non redressée) 5,7% (structure d'âge redressée)

Sources : ministère de la défense, bilan annuel 2006 établi par les armées et services (militaires) - INSEE (fonctionnaires) : mobilité 2001-2002²¹ pour les corps comptant plus de 500 agents au 31/12/2002, traitement HCECM - INSEE Données sociales, édition 2006, p. 508 pour les ménages français.

Lecture : 23,9% des officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2006. 6% des fonctionnaires métropolitains de catégorie A (11,9% de ceux qui n'appartiennent pas à l'éducation nationale) ont changé de département (géographique) de fonction pendant l'année 2002.

¹⁸ Cf. annexe 11.

¹⁹ 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, «Economie et statistique n°369-370» (2003) - Traitement par le Haut Comité des données transmises par l'INSEE.

²⁰ Le taux moyen de mobilité interdépartementale des ménages français est sinon de 2,1%. Source : INSEE - Données sociales - «La société française» édition 2006.

²¹ L'exploitation des données relatives à la mobilité en 2001, également communiquées par l'INSEE, a conduit à des résultats similaires (5,6% pour la catégorie A - 3,6% pour la catégorie B - 4,7% pour la catégorie C - 4,9% pour l'ensemble).

Dans le secteur privé et la fonction publique civile, la mobilité géographique concerne essentiellement les cadres, sauf demande expresse de l'agent. Il est rare qu'elle ait lieu sans le consentement de l'intéressé²² sauf cas particuliers comme, par exemple, les membres du corps préfectoral, les diplomates, les commissaires de police²³, les lauréats de certains examens ou concours professionnels ou encore les agents dont le service est restructuré ou délocalisé. Dans le secteur privé, la mobilité géographique renforce les chances de promotion et réciproquement, ce d'autant plus qu'il s'agit d'une mobilité de longue distance et à destination d'une grande ville²⁴. La mobilité géographique des fonctionnaires est elle aussi corrélée avec les promotions²⁵.

La mobilité géographique des fonctionnaires «se traduit souvent par un retour des agents vers leur région ou département d'origine... [N.B : ce qui suit se rapporte aux seuls fonctionnaires non enseignants] C'est avant 45 ans que l'on observe les retours les plus importants... Au-delà de cet âge, les agents sont «ancrés» dans le département où ils travaillent et ne souhaitent plus revenir [au pays]... Appelés à exercer hors de leur zone de préférence beaucoup plus fréquemment que leurs collègues de catégorie B ou C, les cadres [catégorie A] ne reviennent pratiquement pas chez eux avant la retraite»²⁶. «L'Ile-de-France est le pôle de ces échanges, par ailleurs orientés vers les régions de l'ouest et du sud»²⁷.

Les données recueillies auprès d'autres armées occidentales n'autorisent que des comparaisons rudimentaires mais conduisent globalement à des constats similaires. Le taux de mobilité dans la Bundeswehr, 16,6% en 2006²⁸, est similaire à celui des militaires français. La mobilité semble forte dans l'armée américaine : tous les deux à trois ans pour les officiers, tous les quatre à cinq ans pour les sous-officiers. Concernant l'armée britannique, les officiers sont conduits à changer de résidence tous les deux ou trois ans environ. La mobilité des sous-officiers et militaires du rang résulte de la conjonction d'une mobilité collective et d'une mobilité individuelle : mobilité collective lorsque le régiment (prochainement le bataillon) relève une unité stationnée hors de la métropole britannique²⁹ ; mobilité individuelle lorsque le militaire est affecté hors de son régiment habituel (période obligatoire d'*extra regimental employment*), envoyé en formation ou alterne les affectations en unité de combat et en unité d'instruction. Il en résulte une mobilité géographique, variable selon les régiments et les spécialités, qui survient globalement tous les quatre à six ans environ.

²² Même si, dans le secteur privé, le contrat de travail peut comprendre une clause de mobilité.

²³ En 2006, le taux de mobilité interdépartementale, hors sorties de formation initiale, a été de 17,7% pour les commissaires de police et 17,8% pour les militaires officiers.

²⁴ La probabilité de promotion est multipliée par 1,3 si le salarié effectue une mobilité de moins de 100 km et par 1,9 pour une mobilité de plus de 100 km. Source : «La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés : une analyse par aire urbaine», par Chantal Brutel, Maryse Jegou et Caroline Rieu - «Economie et statistique n°336», (2000). Ce constat statistique est pleinement cohérent avec les informations recueillies auprès des directions des ressources humaines d'une dizaine de grandes entreprises exerçant leur activité dans différents secteurs.

²⁵ Ainsi, 7,8% des agents qui ont effectué une mobilité géographique en 2001 ont changé de catégorie contre 3% pour ceux qui sont restés stables géographiquement. Source : «La mobilité des agents titulaires de l'État» par A. Pauron, «Economie et statistique n°369-370» (2003).

²⁶ Source : DGAFFP - Point Stat n°6-2005 : «Mobilité et retour au pays des agents de l'État».

²⁷ Source : «La mobilité des agents titulaires de l'État» par A. Pauron, «Economie et statistique n°369-370» (2003).

²⁸ La Bundeswehr a connu des restructurations importantes en 2006.

²⁹ Par exemple en Irlande du Nord ou en Allemagne. La relève est collective (le régiment en place est relevé en bloc par un autre régiment) au lieu d'être individuelle comme dans le cas des forces françaises permanentes hors de métropole.

Résumé des principales caractéristiques de la mobilité géographique des militaires

La mobilité géographique des militaires présente plusieurs caractéristiques spécifiques :

- Elle est fréquente : tous les six à sept ans en moyenne (quatre ans pour les officiers) contre tous les quinze ans en moyenne pour les civils³⁰.
- Les militaires, «appelés à servir en tout temps et en tout lieu»³¹, sont mutés d'office³² alors que les fonctionnaires sont le plus souvent mutés sur volontariat, hors situations particulières (par exemple : corps préfectoral, diplomates, commissaires de police, mutations consécutives à une restructuration ou conditionnant une promotion).
- La mobilité géographique concerne toutes les catégories hiérarchiques de militaires : officiers, sous-officiers et, quoique dans une moindre mesure, militaires du rang. Dans la fonction publique civile et le secteur privé, elle s'applique en fait essentiellement aux cadres.
- La mobilité géographique des militaires intervient tout au long de la vie professionnelle alors que les mutations des fonctionnaires sont, sauf exception, plutôt concentrées sur la première partie de carrière.
- La mobilité géographique des militaires est une mobilité de longue distance : en moyenne de 300 à 500 kilomètres selon les armées pour les mutations à l'intérieur de la métropole³³ contre environ 120 kilomètres pour les civils changeant de résidence pour raison professionnelle³⁴.

2.2 - POURRAIT-ON MUTER MOINS ?

Le Haut Comité s'est interrogé sur les raisons d'une mobilité géographique élevée des militaires qui différencie fortement les armées du secteur civil public comme privé. Les réponses des états-majors et directions de personnel ont été à cet égard concordantes.

La mobilité géographique est tout d'abord une conséquence de la mobilité fonctionnelle. Même s'il n'a pas été possible de décompter précisément l'ensemble des mutations résultant d'une mobilité fonctionnelle, un certain nombre d'entre elles ressortissent de toute évidence à cette catégorie : affectations en fin de formation initiale, formations en cours de carrière, renouvellement de l'encadrement des écoles³⁵, temps de commandement et alternance des affectations en état-major et en unité pour les officiers, relève des militaires affectés dans des unités dont l'activité opérationnelle est particulièrement intense et astreignante.

³⁰ Pour les mobilités conduisant à changer au moins de département.

³¹ Article 7 de la loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires.

³² Seules les mutations pour l'outre-mer et l'étranger sont prononcées sur volontariat.

³³ La mobilité géographique professionnelle se fait à l'intérieur du même département pour 47% des mobilités des cadres et 66 à 75% des mobilités des autres catégories socioprofessionnelles - INSEE Première n°921 - septembre 2003.

Distance moyenne de 160 km pour les migrations professionnelles des cadres. Source : «*Mobilité géographique, distances de migration et mobilité professionnelle en France*» par Brigitte Baccaini (INED).

³⁴ Cf. annexe 13.

³⁵ Il n'est pas souhaitable qu'un militaire exerce des fonctions d'instructeur pendant une durée trop longue, sans retourner au sein des unités des forces ou services.

La mobilité fonctionnelle n'est pas pour autant le seul motif de mobilité géographique. On notera également :

- la relève des militaires affectés, en général pour deux ou trois ans, dans les forces permanentes outre-mer et à l'étranger³⁶ ;
- le remplacement des officiers et sous-officiers retournés à la vie civile, et donc généralement anciens, par des militaires d'expérience et de compétences identiques et non par des militaires venant d'être recrutés ;
- les restructurations et modifications d'organisation ;
- les mutations en cascade induites par les mouvements précédemment décrits : à chaque mouvement, il faut pourvoir au remplacement du militaire muté ; une fois le remplaçant trouvé, encore faudra-t-il le remplacer lui-même et ainsi de suite... ;
- la dispersion des organismes militaires sur le territoire (plus de deux cents sites en métropole pour la seule armée de terre) contribue enfin à accroître la mobilité géographique. Elle limite en effet les possibilités de mobilité fonctionnelle au sein de la même garnison. Elle renforce l'effet de mutations en cascade car la probabilité de trouver sur place un remplaçant ayant le profil requis est d'autant plus faible que les organismes sont nombreux et dispersés.

Il a également été indiqué au Haut Comité que la mobilité géographique permettait de croiser les cultures afin de maintenir la cohésion des armées, d'éviter de créer une «armée du Nord» jeune et une «armée du Sud» vieillissante, de limiter la durée des affectations dans les garnisons jugées peu attractives, voire d'éviter la «sclérose» que pourrait entraîner une sédentarisation des militaires.

Les interlocuteurs du Haut Comité ont enfin précisé :

- que les directions de personnel s'efforçaient depuis plusieurs années de réduire la mobilité géographique en raison de ses conséquences sur la vie des militaires et de leurs familles ainsi qu'en raison de son coût pour la défense ;
- que la mobilité était actuellement inférieure aux seuils fixés en 1997 par une directive du ministre de la défense³⁷, non réévalués depuis lors, et qu'il paraissait difficile de la réduire encore.

Au terme de ces considérations, la question d'une moindre fréquence des mutations demeure posée : est-il inévitable de muter aussi fréquemment les militaires ? Aussi le Haut Comité a-t-il tenté, à partir de données statistiques :

- d'évaluer, pour autant que cela soit possible, un seuil de mobilité géographique «incompressible» ;
- de quantifier sommairement l'incidence de la dispersion des unités sur le nombre de mutations.

³⁶ Cela n'inclut pas les militaires en opération extérieure, qui ne sont pas affectés à l'étranger mais projetés pendant une durée de 4 mois en moyenne pour participer à une opération temporaire.

³⁷ Directive du 15 juillet 1997. Elle fixe un taux maximum de mobilité géographique (hors restructurations, affectations après formation initiale et retours à la vie civile) de 20% pour les officiers et 14% pour les sous-officiers. Les taux constatés en 2006 pour le même périmètre de mutations (hors restructurations, affectations après formation initiale et retours à la vie civile) sont 17,8% pour les officiers et 10,8% pour les sous-officiers.

Existe-t-il une mobilité géographique incompressible ?

Pour cette partie de l'étude, on a considéré par hypothèse que le plan de stationnement des unités, les durées des affectations outre-mer et des temps de commandement, l'organisation des «cursus» de carrière et les volumes des recrutements et des départs constituaient des données exogènes. A partir de ces hypothèses de «structure constante» plusieurs catégories de mutations avec changement de résidence peuvent être considérées comme inévitables :

- les mutations liées à la formation, initiale ou en cours de carrière ;
- les mutations engendrées par la relève des organismes permanents stationnés outre-mer et à l'étranger ;
- les mutations consécutives à une restructuration ;
- les mutations liées aux temps de commandement ou de responsabilité ;
- les mutations nécessaires pour remplacer les militaires retournés à la vie civile.

Au terme de l'évaluation quantifiée, qui figure en annexe 14, il paraît vraisemblable que les trois quarts environ des mutations avec changement de résidence, soit environ 37 500 mutations sur un total de 49 000 peuvent être considérées comme peu ou prou inéluctables. Si seules ces mutations inévitables étaient prononcées, les taux de mobilité géographique en seraient certes réduits, mais dans une proportion somme toute limitée.

Tableau 7 - Estimation d'un taux de mobilité géographique incompressible

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Taux de mobilité géographique observé en 2006	23,9%	16,6%	7,6%	15,1%
Taux de mobilité géographique engendrée par formations, restructurations, relèves hors métropole	10,9%	8,6%	5,2%	7,9%
Estimation du taux de mobilité géographique incompressible compte-tenu du remplacement des militaires retournant à la vie civile	16,8%	13,2%	5,2%	11,5%

Sources : ministère de la défense pour le taux de mobilité géographique observé en 2006 - Evaluation par le Haut Comité à partir des bilans 2006 de la mobilité géographique pour les autres données.

Lecture : 23,9% des officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2006, toutes causes de mutation confondues. 10,9% des officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2006 en raison des formations, restructurations et relèves hors métropole. Compte tenu de ce dernier pourcentage et des mutations nécessaires pour remplacer les militaires retournés à la vie civile, on peut estimer que le taux de mobilité géographique incompressible a été de 16,8% en 2006 pour les officiers.

Quelle est l'incidence de la dispersion des unités sur la mobilité géographique ?

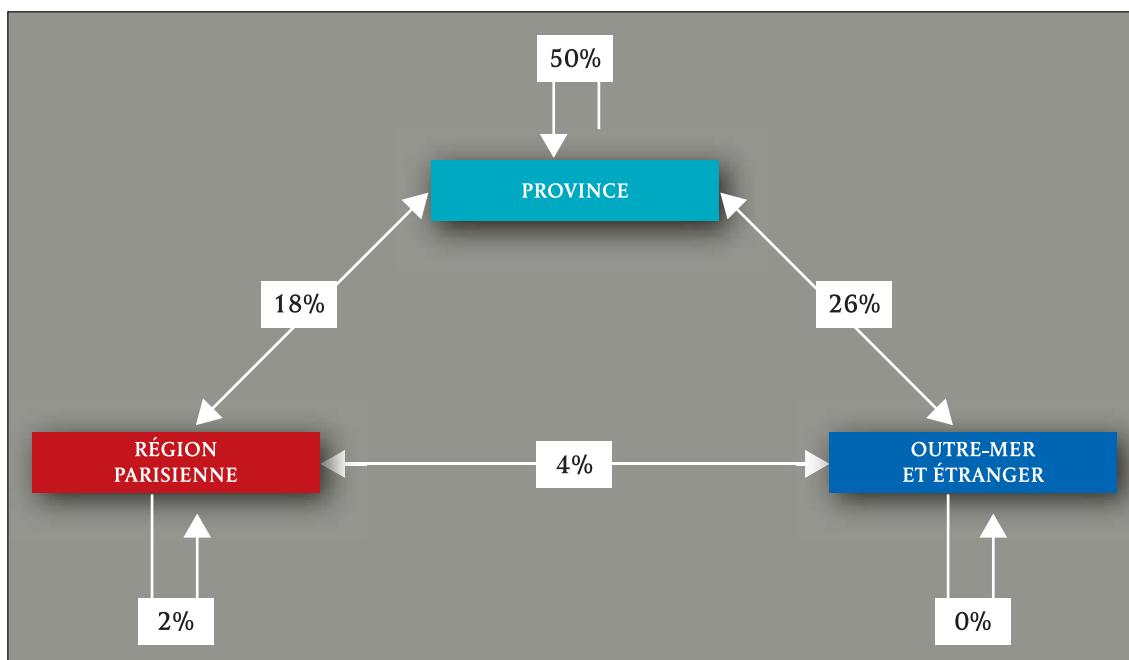
La méthode suivie pour évaluer l'incidence de la dispersion des unités sur la mobilité et les résultats détaillés sont exposés dans les annexes 15 et 16.

a) L'étude des mutations de personnel militaire³⁸ entre les trois pôles géographiques qui ne peuvent pas, par construction, être regroupés³⁹ (province, région parisienne, outre-mer et étranger) montre que :

- les mouvements⁴⁰ entre l'outre-mer + étranger et les deux autres pôles constituent environ 30% des mutations ;
- les mouvements entre la région parisienne et les deux autres pôles constituent environ 20% des mutations ;
- les mouvements de province à province ne constituent que 50% des mutations.

Donc, resserrer le plan de stationnement des unités situées en province ne peut avoir d'incidence que sur une moitié environ des mutations avec changement de résidence.

Graphique 1 - Flux de mutations entre pôles géographiques



Lecture : les mouvements entre la province et la région parisienne représentent 18% des mutations avec changement de résidence ; les mouvements entre deux garnisons de province représentent 50% des mutations avec changement de résidence.

³⁸ L'étude détaillée figure en annexe 15 ; elle concerne les mutations avec changement de résidence de l'année 2006. Les résultats présentés concernent les armées hors gendarmerie car cette dernière a inévitablement, en raison même de ses missions, de nombreuses unités de petite taille dispersées sur l'ensemble du territoire.

³⁹ Sauf évidemment à transférer en province les organismes stationnés en région parisienne.

⁴⁰ Mouvements aller et mouvements retour.

b) Pour ce qui concerne les seules mutations de province à province, une étude théorique plus détaillée⁴¹ a été réalisée pour l'armée de terre qui est celle des trois armées qui possède le plus grand nombre de garnisons en province (224⁴²). Les moyens informatiques ont permis de simuler diverses modalités théoriques de regroupement des garnisons et d'évaluer leur incidence sur la mobilité géographique. Il en ressort qu'un regroupement exclusivement conçu pour minimiser la mobilité géographique, abstraction faite de tout autre critère de choix, requerrait de fermer environ une cinquantaine de garnisons pour réduire de moitié la mobilité de province à province.

Ce regroupement des seules garnisons de province aurait cependant un effet moindre sur la mobilité géographique totale au sein de l'armée de terre car il demeurerait sans incidence sur la mobilité au départ ou à destination de la région parisienne et de l'outre-mer. Ainsi, réduire de moitié la mobilité de province à province ne réduirait que d'un quart le nombre total de mutations et le taux moyen de mobilité géographique dans l'armée de terre baisserait d'environ trois points, passant de 13% à 10% environ.

Tableau 8 - Effet théorique d'un regroupement des garnisons de province sur la mobilité géographique dans l'armée de terre

Mode de regroupement conçu exclusivement pour minimiser la mobilité géographique					
Pour réduire de x% la mobilité géographique <u>interne à la province</u> dans l'armée de terre par rapport à la mobilité constatée en 2006...	-0%	-25%	-50%	-75%	-90%
Il serait nécessaire de regrouper les organismes de l'armée de terre actuellement stationnés en province sur ... garnisons	224 garnisons (situation actuelle)	202 garnisons	171 garnisons	139 garnisons	114 garnisons
<i>La mobilité géographique <u>totale</u> dans l'armée de terre serait alors réduite de ...par rapport à la mobilité constatée en 2006</i>	-0%	-13%	-25%	-38%	-46%

Lecture : pour réduire de moitié le nombre de mutations avec changement de résidence entre garnisons de province de l'armée de terre (4 000 mutations sur 8 000 seraient alors évitées), il faudrait regrouper ces garnisons sur 171 sites (soit -53 garnisons). Le nombre total de mutations avec changement de résidence dans l'armée de terre diminuerait alors de 25% (4 000 mutations évitées sur un total de 16 000). Ce résultat serait obtenu à la condition d'adopter un mode de regroupement des garnisons visant exclusivement à réduire la mobilité géographique.

Un exemple de regroupement géographique : le projet britannique «Super Garrisons»

Les armées britanniques envisagent de mettre en œuvre le projet «*Super Garrisons*» qui consisterait à regrouper sur une dizaine de zones géographiques restreintes des ensembles opérationnels homogènes. Chaque «*Super Garrison*» serait constituée d'un noyau central (*Hub*) et d'un certain nombre de satellites (stations). Ce réaménagement territorial devrait s'étaler sur plusieurs années et en tout cas au-delà de 2020. Il poursuit plusieurs objectifs :

- améliorer la cohérence opérationnelle en regroupant géographiquement des unités de type similaire (brigades légères, forces médianes, brigades blindées) ;
- accueillir les forces qui seront progressivement rapatriées d'Allemagne ;

⁴¹ Cette étude figure en annexe 16.

⁴² C'est le nombre de garnisons situées en province vers lesquels ou à partir desquels les militaires de l'armée de terre ont été mutés en 2006. Certaines de ces garnisons peuvent pour autant relever d'autres armées. A l'inverse, certaines garnisons de l'armée de terre ont pu ne pas être concernées par les mutations de 2006.

- rationaliser les soutiens ;
- mais aussi améliorer la condition militaire.

Sur ce dernier point, les armées britanniques souhaitent concilier mobilité des militaires et stabilité des familles. Ce regroupement devrait en effet faciliter les mutations au sein de la même «*Super Garrison*» sans qu'elles entraînent nécessairement un changement du domicile de la famille⁴³. Les critères de choix des aires de regroupement incluraient la densité de population, ce qui peut faciliter des recrutements de proximité, les infrastructures (moyens de liaison, établissements de santé, écoles et universités) et les possibilités d'emploi pour les conjoints. Cette démarche exclut toute préoccupation d'aménagement du territoire car elle consiste précisément à concentrer les unités militaires dans les zones les plus peuplées et économiquement les plus dynamiques.

Conclusion

Même si le lien entre mobilité géographique et mobilité fonctionnelle n'a pu être exactement quantifié et même s'il subsiste vraisemblablement une part de «mobilité pour la mobilité», il apparaît que :

- les trois quarts environ des mutations avec changement de résidence peuvent, dans les conditions actuelles de gestion et de répartition des unités, être considérées comme «incompressibles», en raison notamment du volume important de mutations engendrées par la formation, la relève des militaires affectés dans les organismes stationnés en permanence hors de la métropole et le remplacement des militaires retournés à la vie civile ;
- le resserrement des seules implantations situées en province n'est susceptible de réduire la mobilité géographique que dans des proportions relativement limitées, nonobstant bien sûr l'intérêt qu'il peut présenter par ailleurs.

Réduire significativement la mobilité géographique des militaires nécessiterait donc de modifier en profondeur à la fois la carte des implantations militaires et les règles de gestion du personnel :

- non seulement resserrer le dispositif en province, mais encore transférer en province, dans des garnisons déjà existantes⁴⁴, une partie des organismes actuellement stationnés en région parisienne⁴⁵ ;
- alléger le dispositif permanent outre-mer et à l'étranger et/ou allonger la durée des affectations afférentes ;
- allonger la durée des temps de commandement et de responsabilité, ce qui entraînerait une sélectivité accrue pour l'accès à ces postes ;
- modifier les cursus de carrière et modalités de formation : alléger les formations de cursus, ne plus en faire des passages obligés dans le déroulement des carrières, recourir à l'enseignement à distance, reconstruire les modalités d'affectation à l'issue des formations continues⁴⁶.

⁴³ Moyennant aussi un accroissement éventuel du célibat géographique.

⁴⁴ Transférer un organisme de la région parisienne vers une garnison nouvelle de province n'entraînerait aucune réduction du nombre de mutations.

⁴⁵ C'est ce qu'a entrepris l'armée de l'air avec le plan «Air 2010» qui consiste notamment à transférer vers des bases aériennes de province une partie de l'état-major central et de la direction du personnel. In fine, ce sont 30% des effectifs d'état-major qui seront stationnés en région parisienne au lieu de 80% actuellement.

⁴⁶ La pratique actuelle du choix d'affectation au classement de fin de formation est génératrice de mobilité géographique à faible préavis.

De telles mesures constituent des réorientations lourdes ; la réduction de la mobilité géographique ne saurait être le seul ni même sans doute le principal critère à prendre en compte pour arrêter des décisions de cette importance et qui répondent essentiellement à d'autres impératifs. La proximité des sites d'exercice et la qualité de l'entraînement sont, par exemple, des points tout aussi importants pour le moral des militaires, comme a pu le constater le Haut Comité lors des visites d'unités.

Il convient donc de préciser que le Haut Comité n'a pas entendu se prononcer à cette occasion sur l'opportunité ni le contenu d'une politique de restructurations mais a seulement tenté d'en évaluer l'impact potentiel sur la mobilité géographique des militaires.

2.3 - POURRAIT-ON MUTER MIEUX ?

Les auditions et visites d'unités auxquelles a procédé le Haut Comité montrent sans ambiguïté que la mobilité géographique est d'autant mieux acceptée :

- que la mutation apparaît nécessaire au bon fonctionnement du service et s'inscrit dans le déroulement de carrière du militaire ;
- que la mobilité est prévisible et régie par des règles claires, au lieu de peser comme une «menace» diffuse susceptible de se réaliser de façon aléatoire et soudaine ;
- que les incertitudes sur le lieu de destination et la date de mutation sont rapidement levées ;
- que la décision de mutation a été précédée d'un dialogue aussi personnalisé que possible entre le militaire et sa direction de personnel, éventuellement par l'intermédiaire du commandement local.

A l'inverse, le militaire qui apprend par la lecture d'un ordre diffusé tardivement une mutation que rien ne laissait prévoir, à destination d'une garnison qui ne figurait pas au nombre de ses voeux d'affectation et pour y occuper un poste encore non défini, éprouvera quelque peine à comprendre cette situation et à la faire accepter par sa famille. Il est certes inévitable que les souhaits des militaires et les besoins des armées ne coïncident pas toujours et légitime que ces derniers l'emportent. Il n'en faut pas moins prévenir ce type de situations dans toute la mesure du possible et, lorsqu'elles sont inéluctables, donner aux intéressés l'assurance que leur situation personnelle a bien été prise en compte et que leur mutation ne résulte pas seulement d'une application technocratique et systématique du principe de disponibilité.

Ces considérations ont conduit le Haut Comité à étudier la prise en compte des souhaits d'affectation formulés par les militaires (2.3.1), les préavis de mutation (2.3.2) ainsi que diverses modalités de gestion des mutations (2.3.3).

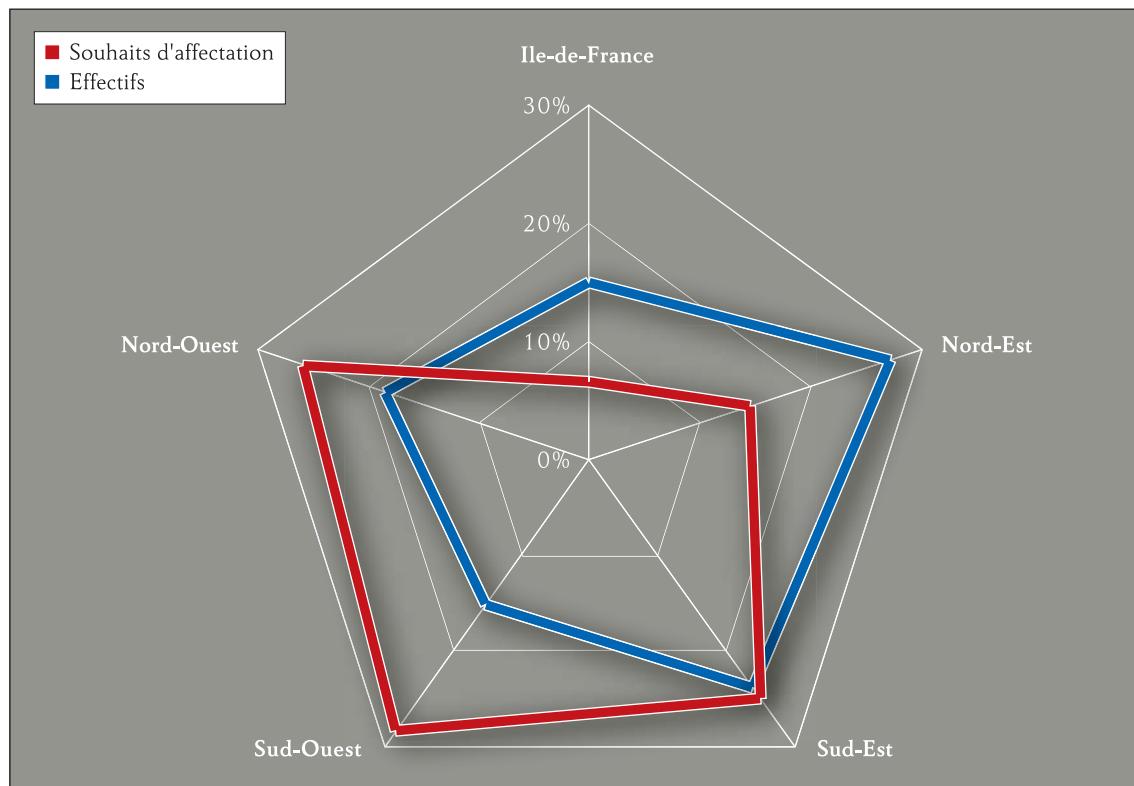
2.3.1 - LA PRISE EN COMPTE DES SOUHAITS D'AFFECTATION⁴⁷

Les militaires peuvent émettre des souhaits d'affectation classés par ordre de préférence, en général au nombre de trois ou quatre. Ces souhaits peuvent être complètement libres ou contraints par certaines règles : par exemple, les militaires de l'armée de terre doivent obligatoirement faire figurer dans leurs souhaits une des garnisons de la région nord-est ou de l'Ile-de-France. Lors de l'élaboration des plans de mutation, dont le déroulement est décrit en annexe 20, les directions de personnel s'efforcent de prendre en compte ces souhaits.

⁴⁷ Les données détaillées figurent en annexe 17.

La difficulté de cette conciliation réside dans les distorsions entre la répartition géographique des effectifs et celle des souhaits d'affectation. Le centre de gravité des effectifs est en effet globalement situé dans le quart nord-est du territoire alors que celui des souhaits d'affectation est plutôt dans le quart sud-ouest ainsi que l'indique le graphique ci-dessous⁴⁸. Cette distortion est particulièrement sensible en Ile-de-France avec environ 15% des effectifs et 7% des souhaits d'affectation.

Graphique 2 - Répartition géographique des effectifs et des souhaits d'affectation



Source : données communiquées par les armées à la demande du HCECM.

Champ : militaires de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air.

Lecture : 28% des militaires des trois armées souhaiteraient être affectés dans le quart sud-ouest du territoire métropolitain, 15% des effectifs sont stationnés dans cette région.

Pour les mutations des années 2005 et 2006, le taux de satisfaction du premier souhait d'affectation va de 38% dans l'armée de l'air à 72% dans la marine, l'armée de terre se situant à 52%. Le taux de satisfaction de l'un des souhaits exprimés est compris entre 64% dans l'armée de l'air et 89% dans la marine. Des procédures de dialogue sont en général prévues lorsque l'affectation envisagée par le gestionnaire de personnel ne correspond pas à l'un des vœux de l'intéressé⁴⁹.

⁴⁸ Champ : terre + marine + air. Des données par armée figurent annexe 17. Les aspirations des militaires sont à cet égard similaires à celles de la population française pour laquelle les quatre régions les plus attractives sont Languedoc-Roussillon, PACA, Aquitaine et Midi-Pyrénées. Source : «Les grands échanges migratoires régionaux entre 1990 et 1999» - Bernard Aubry - INSEE, Données sociales, édition 2002-2003 p.501.

⁴⁹ Voir en annexe 20 l'exemple de la procédure de dialogue appliquée par l'armée de terre.

Tableau 9 - Taux de satisfaction des souhaits de mutation des militaires

	Armée de terre	Marine	Armée de l'air	Service des essences
Taux de satisfaction du 1 ^{er} souhait exprimé	52%	72%	38%	65%
Taux de satisfaction de l'un des souhaits exprimés	76%	89%	64%	80%

Source : données communiquées par les armées à la demande du HCECM.

Champ : moyennes calculées sur les mutations prononcées en 2005 et en 2006. Ces données ne sont pas disponibles pour la gendarmerie, le service de santé ni la délégation générale pour l'armement.

Lecture : 52% des militaires de l'armée de terre mutés en 2005 et 2006 ont été affectés dans la garnison correspondant au premier souhait qu'ils avaient exprimé.

L'examen des souhaits d'affectation et de leur satisfaction appelle trois observations :

a) En ce qui concerne les sous-officiers de l'armée de l'air, le Haut Comité observe que le taux de satisfaction des souhaits d'affectation est sensiblement plus faible que dans les autres armées. Il ne méconnaît pas que les répartitions géographiques des voeux et des postes sont très dissemblables ni qu'une large majorité de sous-officiers souhaitent d'abord le maintien dans leur affectation, exprimé comme souhait prioritaire par 71,8% des intéressés. Il est toutefois apparu à l'occasion des auditions et visites que c'est dans cette armée que la mobilité géographique est le plus difficilement acceptée par les sous-officiers, alors même qu'elle est plutôt moindre que dans les autres armées⁵⁰.

Il rapproche ces constatations d'une statistique qui lui paraît préoccupante : 19,4% des sous-officiers supérieurs de l'armée de l'air mutés à l'été 2007 ont préféré, plutôt que de rallier leur nouvelle affectation, démissionner immédiatement ou s'engager à le faire après une année de maintien dans leur ancienne affectation ; ce taux atteint 41,2% pour les mutations vers la région parisienne⁵¹. Cette procédure dite «de maintien définitif dans la garnison» est propre à l'armée de l'air⁵² : après notification de l'ordre de mutation, le militaire de cette armée qui a acquis des droits à pension de retraite peut demander à être maintenu définitivement dans sa garnison, et donc à ne pas être muté à condition de présenter également une demande de démission ou de résiliation du contrat prenant effet au 1^{er} janvier de l'année suivante⁵³.

Cette procédure paraît surprenante à deux égards : au plan des principes, d'une part, car le dialogue suit la décision de mutation au lieu de la précéder et la décision n'est finalement pas exécutée ; au plan pratique, d'autre part, car elle jette un doute sur la nécessité qu'il y ait à prononcer la mutation et conduit à créer des sureffectifs dans certaines unités et des sous-effectifs dans d'autres sans corrélation avec l'activité ni les besoins des organismes concernés. Le Haut Comité estime que ce faisceau d'indices montre que la gestion de la mobilité au sein de l'armée de l'air mériterait d'être réexaminée et, vraisemblablement, fondée sur des bases nouvelles.

⁵⁰ Le taux de mobilité géographique en cours de carrière (hors sorties de formation initiale et retour à la vie civile) est 7,5% dans l'armée de l'air - 11,7% dans l'armée de terre - 14,9% dans la marine - 10,6% dans la gendarmerie - 4,4% dans le service de santé - 12,1% dans le service des essences.

⁵¹ Sont dans ce cas 177 sous-officiers supérieurs, dont 94 mutés en région parisienne. Source : armée de l'air.

⁵² Référence : instruction n°10000/DEF/DRH-AA/SDGR du 1^{er} juin 2007 relative aux mutations du personnel sous-officier et militaire du rang engagé non navigant de l'armée de l'air, p. 12.

⁵³ L'instruction de 2007 a réduit la période de maintien dans la garnison par rapport à la pratique antérieure.

- b) S'agissant des mutations vers l'outre-mer ou l'étranger dans l'armée de terre, les militaires appartenant aux troupes de marine sont prioritaires pour de telles affectations⁵⁴, qui ouvrent droit à des régimes de solde particuliers. Le Haut Comité s'interroge sur la pertinence de cette priorité dans une armée de terre à présent entièrement professionnalisée⁵⁵ et dont les militaires sont gérés par spécialité⁵⁶.
- c) Le Haut Comité relève enfin que la gendarmerie, le service de santé et la délégation générale pour l'armement n'ont pas été en mesure de lui communiquer le taux de satisfaction des souhaits d'affectation émis par leur personnel.

2.3.2 - LES PRÉAVIS DE MUTATION

La notification de l'ordre de mutation est le préalable nécessaire à toutes les démarches matérielles et administratives qu'entraîne la mobilité géographique : reconnaissance d'affectation, recherche d'un logement, qui elle-même conditionne l'organisation du déménagement, l'inscription des enfants dans les crèches et établissements d'enseignement et enfin la recherche d'un travail pour le conjoint, en particulier l'envoi de sa demande de mutation si ce dernier est un agent public⁵⁷. Les militaires entendus par le Haut Comité ont unanimement indiqué qu'un préavis de mutation trop court compliquait considérablement toutes ces démarches et rendait la mobilité plus pesante à la fois pour le militaire et pour sa famille. Les armées ont parallèlement indiqué qu'elles avaient entrepris depuis plusieurs années de notifier plus précocement les mutations.

Le Haut Comité a donc procédé à une analyse statistique des préavis de mutation⁵⁸, c'est-à-dire du laps de temps qui sépare la notification de l'ordre de mutation de la date de prise de fonctions dans la nouvelle affectation. C'est pour l'outre-mer que ce préavis est le plus long : 78% des mutations sont prononcées avec un préavis d'au moins trois mois. Les délais sont plus réduits pour les mutations en métropole : moins de trois mois pour près de 40% des mutations, moins d'un mois pour 14% des mutations et souvent moins de deux semaines en sortie de formation, les élèves choisissant leur affectation dans l'ordre du classement final.

Tableau 10 - Préavis des mutations internes à la métropole prononcées en 2006, par armée ou service

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Essences	Armement	Ensemble
Plus de 6 mois	1%	15%	20%	****	6%	****	3%	7%
De 6 à 3 mois	49%	82%	56%	****	78%	****	24%	55%
Moins de 3 mois	50%	2%	24%	****	17%	****	74%	38%

Source : données communiquées par les armées à la demande du HCECM.

Champ : mutations de l'année 2006.

Lecture : pour 15% des militaires de la marine mutés à l'intérieur de la métropole en 2006, l'ordre de mutation a été notifié plus de six mois avant la date de ralliement de la nouvelle affectation.

⁵⁴ Cf. la circulaire n°541050/DEF/DPMAT/SDG/BCM du 16 avril 2007 relative à la gestion de la mobilité du personnel militaire de l'armée de terre pour l'année 2008, §1.7.3.1.1.

⁵⁵ Crées au 19^{eme} siècle (ordonnance du 7 août 1821) et constituées à l'origine pour tenir garnison outre-mer, les unités des troupes de marine ont compté de tous temps une forte proportion de militaires professionnels.

⁵⁶ Par exemple : combat de l'infanterie, combat des blindés, télécommunications, etc.

⁵⁷ Par exemple, les enseignants du second degré doivent déposer leur demande de mutation avant le 11 décembre pour les mutations inter-académiques (arrêté du 8 novembre 2006 relatif au mouvement national à gestion déconcentrée) et avant le 15 avril pour les mutations intra-académiques (note de service n°07AN0075 du 16 mars 2007 relative au mouvement intra-académique dans l'académie de Paris).

⁵⁸ Les données détaillées figurent en annexe 18.

Tableau 11 - Préavis des mutations internes à la métropole prononcées en 2006, par catégorie hiérarchique

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Plus de 6 mois	9%	6%	5%	7%
De 6 à 3 mois	61%	55%	19%	55%
Moins de 3 mois	30%	39%	77%	38%

Source : données communiquées par les armées à la demande du HCECM.

Champ : mutations de l'année 2006 - Armée de terre, marine, armée de l'air, service de santé, armement.

Lecture : pour 9% des officiers mutés à l'intérieur de la métropole en 2006, l'ordre de mutation a été notifié plus de six mois avant la date de ralliement de la nouvelle affectation.

Les plans de mutation sont, dans toutes les armées, soumis aux mêmes aléas, notamment les départs vers la vie civile avec un faible préavis qui imposent des remplacements rapides. Les «performances» des armées et services sont, en ce domaine, pourtant très inégales : 2% de mutations tardives (préavis inférieur à 3 mois) dans la marine, un quart dans l'armée de l'air, une moitié dans l'armée de terre, trois quarts à la délégation générale pour l'armement. La part des mutations tardives paraît également importante pour les militaires du rang (près de 80%). Il existe donc des marges d'amélioration, notamment dans le cas des militaires du rang de l'armée de terre. Concernant enfin la gendarmerie, les informations recueillies lors des auditions et visites laissent supposer, en l'absence de données statistiques, que les préavis de mutation à l'intérieur de la métropole sont relativement courts ; il convient cependant de relever que le faible effectif des brigades⁵⁹ rend les vacances de poste particulièrement perturbantes pour l'activité de ces unités et que la gestion des mutations est, par conséquent, sensible aux aléas.

Le Haut Comité considère que, malgré les progrès accomplis ces dernières années, les préavis de mutation demeurent trop courts et recommande que, dans un premier temps, 80% des mutations soient prononcées avec un préavis d'au moins huit mois et moins de 5% des mutations avec un préavis inférieur à trois mois. Sans méconnaître la difficulté de l'exercice, il estime qu'il serait souhaitable qu'un préavis d'une année devienne, sauf cas particuliers⁶⁰, la pratique normale à terme⁶¹. Il conviendrait enfin que les militaires appelés à être mutés à leur retour d'opération extérieure aient connaissance de leur ordre de mutation avant leur déploiement.

2.3.3 - LES MODALITÉS DE GESTION DES MUTATIONS

Il ressort des auditions et visites que les incertitudes engendrées par la mobilité affectent fortement la perception de cette dernière par les militaires : vais-je être muté au prochain plan de mutation, l'année suivante, plus tard ? Dans quelle garnison ? Combien de temps resterai-je dans ma prochaine affectation ? Faute de réponse à ces questions, le militaire et sa famille ne disposent pas de tous les éléments nécessaires pour effectuer en pleine connaissance de cause des choix importants pour la vie familiale : acheter ou louer un logement, mettre ou non un enfant en pension, déménager la résidence familiale ou opter pour le célibat géographique. Le Haut Comité a donc étudié certaines des propositions qui lui ont été faites à l'occasion de ses rencontres avec des membres de la communauté militaire.

⁵⁹ L'effectif standard d'une brigade en zone rurale est de six gendarmes.

⁶⁰ Exemple : mutations prononcées à l'issue d'une formation. Pour autant, des dispositions adaptées peuvent permettre de prononcer les affectations sur la base d'un classement des stagiaires par ordre de mérite sans attendre pour autant les tous derniers jours de la formation.

⁶¹ Et plus rapidement dans certains cas, par exemple pour les militaires ayant un enfant handicapé.

Prononcer les mutations pour une durée fixée à l'avance ?

La durée de certaines affectations, au sens de fonctions exercées, est d'ores et déjà connue à l'avance : temps de commandement, affectations outre-mer, formations, affectations des sous-officiers de la marine. Mais, notamment du point de vue familial, il importe surtout de connaître le temps qui sera passé dans la future garnison. Certes, divers impondérables comme les aléas de gestion (départs, restructurations), les services rendus par le militaire, les promotions ou les résultats des concours⁶², voire l'évolution des souhaits des individus peuvent limiter ou perturber une telle prévision. Il est en revanche souhaitable que les directions de personnel indiquent au militaire, au moins dans le cas des sous-officiers et militaires du rang, la durée minimum de son séjour dans la future garnison, voire sa durée maximum et s'engagent à recevoir individuellement l'intéressé si des motifs impérieux conduisent le gestionnaire de personnel à réviser ces prévisions.

Planifier deux affectations successives ?

Dans le cadre des parcours professionnels, il est de bonne gestion d'identifier le niveau de responsabilité ou le type de poste auquel pourra prétendre le militaire au terme de l'affectation qu'il va rejoindre. Mais les expériences passées montrent qu'il est aléatoire de figer par avance la localisation des futurs postes. Un tel système est donc difficile à réaliser et risquerait de produire finalement plus de déception que de satisfaction.

Pratiquer un rythme de mobilité moindre en seconde partie de carrière ?

Cette partie de la carrière correspond à un moment où les contraintes familiales sont plus fortes et où le militaire et sa famille ressentent plus intensément les inconvénients de la mobilité et aspirent à plus de stabilité. L'idée est séduisante dans son principe, mais sa mise en œuvre est difficile. C'est en effet en seconde partie de carrière que les responsabilités sont susceptibles d'évoluer le plus rapidement. Les différents postes sont en outre répartis sur l'ensemble du territoire alors qu'il est vraisemblable que les aspirations des militaires seraient concentrées sur un petit nombre d'affectations géographiques. Enfin, c'est en dernière partie de carrière que surviennent souvent les départs imprévus qui perturbent la gestion. Il n'en serait pas moins souhaitable, s'agissant en particulier des sous-officiers et des officiers jusqu'au grade de lieutenant-colonel, de ménager au militaire une période de stabilité géographique dans les trois à cinq années qui précèdent sa limite d'âge, sans que l'intéressé ait pour autant la garantie que cette dernière affectation correspondra à sa garnison ou région d'élection.

Instaurer un dialogue régulier entre le militaire et le gestionnaire de personnel

Les officiers peuvent, à certaines occasions, s'entretenir avec un gestionnaire de personnel clairement identifié afin de dresser un bilan de leurs orientations et de leurs perspectives de carrière et d'affectations. Cet entretien permet aux officiers d'entendre le point de vue du gestionnaire et de faire valoir le leur. C'est évidemment plus aisément à réaliser pour 40 000 officiers que pour 200 000 sous-officiers et 100 000 militaires du rang. Il n'en reste pas moins que l'expression écrite de «desiderata» d'affectation ne saurait à elle seule tenir lieu de dialogue de gestion et qu'il serait souhaitable de prévoir pour tous les personnels des entretiens d'orientation professionnelle (évolution de carrière envisageable et mutations susceptibles d'en découler) :

- à certains moments-clés de la carrière comme par exemple après dix ans de service pour les militaires du rang ou peu avant la sélection pour le brevet supérieur pour les sous-officiers ;
- dans la période où l'intéressé, compte tenu de son parcours professionnel, de son ancienneté dans la garnison et de la politique de mobilité, est susceptible de faire l'objet d'une mutation.

⁶² Il semble a priori envisageable que les concours ou sélections aient lieu une année pleine avant le début de la formation à laquelle ils permettent d'accéder.

CONCLUSION SUR LA MOBILITÉ DES MILITAIRES

1. Le Haut Comité observe que les caractéristiques du métier des armes, qui exige notamment un personnel jeune, conduisent à une gestion des ressources humaines caractérisée par :
 - un fort renouvellement des effectifs, de presque 10% chaque année ;
 - une mobilité fonctionnelle importante au long de carrières structurées et dynamiques qui offrent des possibilités de promotion interne plus ouvertes que dans la fonction publique civile ou les entreprises et déterminées probablement moins qu'ailleurs par les titres scolaires ou universitaires et plus par les qualités dont a fait preuve l'individu dans l'exercice de ses fonctions successives ;
 - mais aussi, en contrepartie, une exigence de formation, de progression et de sélection tout au long de la carrière ; la garantie de l'emploi est ainsi moindre que dans la fonction publique civile d'autant que 53% des militaires servent sous contrat à durée déterminée.
2. Le Haut Comité relève que les militaires connaissent une mobilité géographique qui constitue certes une donnée de la vie professionnelle en général mais présente dans leur cas des caractéristiques spécifiques :
 - les mutations avec changement de résidence sont, à catégorie socioprofessionnelle comparable, deux à trois fois plus fréquentes en moyenne que pour les fonctionnaires civils ou les salariés du secteur privé ; cette mobilité paraît globalement du même ordre que celle que l'on peut observer dans les principales armées occidentales. En outre, il s'agit généralement d'une mobilité de longue distance et les mutations de proximité sont rares ;
 - les militaires, «*appelés à servir en tout temps et en tout lieu*» aux termes de leur statut général, sont mutés d'office alors que les fonctionnaires sont le plus souvent mutés sur volontariat, hors situations particulières comme par exemple les mutations des commissaires de police ou celles qui conditionnent une promotion ;
 - la mobilité géographique concerne toutes les catégories hiérarchiques de militaires : officiers, sous-officiers et aussi, quoique dans une moindre mesure, militaires du rang. Dans la fonction publique civile et le secteur privé, elle concerne dans les faits essentiellement les cadres ;
 - la mobilité géographique des militaires intervient tout au long de la vie professionnelle alors que les mutations des fonctionnaires sont en général plutôt concentrées sur la première partie de carrière.
3. Le Haut Comité constate que le renouvellement rapide des effectifs, l'importance des effectifs permanents stationnés outre-mer et à l'étranger ainsi qu'en région parisienne, les restructurations et, dans une moindre mesure, les cursus de carrière, expliquent «mécaniquement» les trois quarts environ des mutations. S'il était jugé opportun de réduire significativement la mobilité géographique des militaires, cela nécessiterait de modifier en profondeur à la fois la répartition des effectifs sur le territoire, non seulement en province mais encore en région parisienne et hors de la métropole, ainsi que les règles de gestion du personnel (durée des affectations hors métropole, durée des temps de commandement, organisation des cursus de carrière, modalité de formation).
4. Le Haut Comité remarque, notamment à la suite des auditions et visites d'unités mais aussi à la lumière d'entretiens avec les responsables des ressources humaines de plusieurs grandes entreprises, que la mobilité géographique dans les armées n'est pas remise en cause dans son principe, mais qu'elle serait d'autant mieux acceptée :

- que la mutation apparaît nécessaire au bon fonctionnement du service et s'inscrit naturellement dans le déroulement de carrière de l'intéressé ;
- que la mobilité est prévisible et régie par des règles claires ;
- que la décision de mutation a été précédée d'un dialogue aussi personnalisé que possible entre le militaire et la direction de personnel qui le gère ;
- que les incertitudes sur la garnison de destination, la date de mutation et la durée prévisible de l'affectation future sont rapidement levées.

Si, à l'inverse, ces conditions ne sont pas remplies, le risque est élevé que la mutation soit subie comme une décision de principe, voire comme une décision arbitraire, et que le militaire et sa famille ressentent plus intensément les inconvénients que peut entraîner un changement de résidence (déménagement, recherche d'un logement, changement d'établissement scolaire ou de mode de garde des enfants, voire perte de l'emploi du conjoint ou célibat géographique).

5. Les observations qui précèdent conduisent le Haut Comité à émettre les recommandations suivantes :

a) Allonger la durée des préavis de mutation avec changement de résidence de telle sorte que :

- 80% des mutations soient prononcées avec un préavis supérieur ou égal à huit mois, en visant à terme un préavis d'une année dans une majorité de cas ;
- moins de 5% des mutations soient prononcées avec un préavis inférieur à trois mois ;
- la durée du préavis soit d'une année pour les militaires ayant un enfant handicapé ;
- les militaires appelés à être mutés à leur retour d'opération extérieure aient connaissance de leur ordre de mutation avant leur déploiement.

b) Indiquer lors de la mutation une durée minimum et une durée maximum dans la future affectation ; prévoir un entretien personnalisé avec un gestionnaire de personnel si un impondérable vient remettre en cause ces prévisions.

c) Etendre à tous les militaires les entretiens d'orientation professionnelle avec un gestionnaire de personnel clairement identifié, aux moments-clés de la carrière et lorsque l'intéressé est susceptible de faire l'objet d'une mutation avec changement de résidence.

d) Ménager une période de stabilité géographique pendant les trois à cinq années qui précèdent la limite d'âge des sous-officiers et des officiers jusqu'au grade de lieutenant-colonel.

Le Haut Comité tient enfin à souligner qu'améliorer la gestion des mutations ne signifie pas que chaque militaire aura pour autant la garantie d'obtenir l'affectation de sa convenance au moment et pour la durée de son choix : ceci en raison de la priorité à donner aux besoins du service tout d'abord, mais aussi à cause des impondérables de gestion (départs des armées avec un faible préavis) et de la distorsion entre la répartition territoriale des effectifs et celle des souhaits d'affectation.

QUATRIÈME PARTIE :

L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

QUATRIÈME PARTIE :

L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Après avoir caractérisé la mobilité des militaires, il convient d'étudier les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique, c'est-à-dire les dispositions qui visent à faciliter les changements de résidence des militaires et à en atténuer l'impact sur la vie personnelle et familiale des intéressés. L'exposé suivra l'ordre chronologique des démarches liées à un changement de résidence :

- la reconnaissance d'affectation (1) ;
- les indemnités liées à la mobilité (2) ;
- la recherche d'un nouveau logement (3) ;
- le déménagement (4) ;
- la garde et la scolarité des enfants (5) ;
- l'accès du conjoint à l'emploi (6).

Un développement particulier sera enfin consacré au «célibat géographique» (7), c'est-à-dire à la situation du militaire vivant en couple déclaré qui, du fait de son activité professionnelle, réside régulièrement sur un site différent du domicile familial.

Chaque thème sera l'occasion d'exposer non seulement les dispositions applicables aux militaires français mais encore les mesures similaires dont peuvent bénéficier les fonctionnaires civils, les salariés du secteur privé et les militaires d'autres armées occidentales. Leur présentation sera limitée à l'essentiel, les détails étant reportés en annexe.

1 - L'AIDE À LA RECONNAISSANCE D'AFFECTATION

La reconnaissance d'affectation vise à permettre au militaire de prendre contact avec sa future unité et d'engager les démarches pratiques qu'entraîne un changement de résidence et tout d'abord de chercher un nouveau logement ainsi que les établissements scolaires ou les possibilités de garde pour ses enfants.

1.1 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX MILITAIRES

Le militaire muté dispose de trois journées indemnisées en frais de déplacement et ses frais de transport sont remboursés par référence au tarif de la SNCF. Son conjoint bénéficie en outre d'une aide de l'action sociale du ministère de la défense à concurrence de ses frais de déplacement (transport, repas, hébergement) et dans la limite de 230 euros pour 3 journées¹.

¹ Les conjoints des agents civils de la défense bénéficient également de cette aide.

1.2 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON

La reconnaissance d'affectation des fonctionnaires ne donne en principe lieu ni à congés supplémentaires ni à indemnisation. Les fonctionnaires du ministère de la défense mutés à la suite d'une restructuration bénéficient toutefois d'une mission de six journées indemnisées. La pratique usuelle dans le secteur privé est de deux à trois journées indemnisées, y compris l'utilisation de la voie aérienne et d'un véhicule de location. Dans les armées britanniques et américaines, la reconnaissance d'affectation ne donne pas lieu à indemnisation.

1.3 - APPRÉCIATION ET RECOMMANDATIONS

Lorsque les garnisons actuelle et future sont éloignées, le temps du trajet aller et retour obéit une partie des trois journées et le séjour utile est alors trop bref pour mener à bien l'ensemble des démarches.

Le remboursement du voyage par référence aux tarifs de la SNCF ne couvre pas les frais entraînés par l'utilisation d'un véhicule personnel alors que ce dernier est souvent nécessaire, notamment pour les visites de logements.

Le Haut Comité a enfin constaté que le régime des frais de déplacement des fonctionnaires civils de l'État était plus simple que celui des militaires et en meilleure adéquation avec les tarifs hôteliers. Il souhaiterait être éclairé sur les raisons de cette différence.

Le Haut Comité recommande :

- que la durée de la reconnaissance d'affectation couvre trois jours francs dans la nouvelle garnison augmentés du temps de trajet aller et retour et que l'allocation versée par l'action sociale des armées soit adaptée en conséquence ;
- d'indemniser l'utilisation du véhicule personnel en indemnités kilométriques et non plus par référence aux tarifs de la SNCF.

2 - LES INDEMNITÉS LIÉES À LA MOBILITÉ

2.1 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX MILITAIRES

La mutation d'un militaire prononcée dans l'intérêt du service et entraînant un changement de résidence est susceptible d'ouvrir droit à deux types d'indemnités² :

- des indemnités de mutation proprement dites : le complément forfaitaire et le supplément forfaitaire à l'indemnité pour charges militaires, communément appelées «primes de rideaux»³ ;
- une indemnité destinée à couvrir temporairement une partie du loyer acquitté par les militaires locataires : la majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM). Cette dernière s'apprécie mieux si on la rapproche des autres aides au relogement et sera donc étudiée avec ces dernières.

² Outre l'indemnité pour charges militaires qui est perçue mensuellement par l'ensemble des militaires «pour tenir compte des diverses sujétions spécifiquement militaires, et notamment de la fréquence des mutations d'office». Référence : décret n°59-1193 du 13 octobre 1959 modifié fixant le régime de l'indemnité pour charges militaires.

³ Bien qu'aucune disposition réglementaire ne précise que leur objet est de couvrir les frais de réinstallation dans la nouvelle résidence.

Le complément et le supplément forfaitaires sont perçus en une seule fois au moment de la mutation. Le supplément forfaitaire ne peut être perçu qu'à partir de la sixième mutation par les officiers et à partir de la troisième mutation par les autres militaires ; le complément et le supplément ne sont cumulables que si la mutation est consécutive à une restructuration ou intervient moins de 36 mois après la précédente. Le montant de ces indemnités dépend de la situation de famille (seuls les militaires mariés ou ayant un enfant à charge peuvent les percevoir), du grade, du délai écoulé depuis la précédente mutation (plus il est bref, plus le montant est élevé) et du nombre cumulé de mutations au cours de la carrière (plus elles ont été nombreuses, plus le montant est élevé). Le montant moyen de l'une ou l'autre de ces deux indemnités correspond à un peu moins d'un mois de rémunération moyenne.

Tableau 1 - Montant brut moyen et nombre de bénéficiaires en 2006 pour le complément et le supplément de l'ICM

	Montant moyen	Nombre de bénéficiaires
Complément forfaitaire de l'ICM	1 743 €	59% des militaires mutés ACR
Supplément forfaitaire de l'ICM	1 866 €	24% des militaires mutés ACR

Source : ministère de la défense.

Champ : terre, marine, air, essences, armement - Année 2006.

2.2 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON

Fonctionnaires civils

L'indemnisation de la mobilité diffère selon le motif de la mutation. Une mutation «ordinaire» n'ouvre droit à aucune indemnité équivalant au complément ou supplément forfaitaire des militaires ; l'indemnité forfaitaire de changement de résidence des fonctionnaires correspond en effet, de par son mode de calcul, à une prise en charge forfaitaire du transport de mobilier ou de bagages.

Dans le cas plus exceptionnel d'une mutation consécutive à une restructuration, réorganisation ou délocalisation du service, le fonctionnaire perçoit des indemnités ad hoc⁴ dont le montant dépend modérément de la situation familiale⁵ et n'est en général fonction ni du grade ni de l'indice. Pour un fonctionnaire ayant au moins un enfant à charge, leur montant va de 4 500 euros⁶ jusqu'à 38 500 euros⁷, étant précisé que les fonctionnaires mutés ne perçoivent pas d'indemnité mensuelle équivalente à l'indemnité pour charges militaires ni à la MICM.

⁴ Indemnité exceptionnelle de mutation, complément spécifique de restructuration des agents civils du ministère de la défense etc... Le détail de ces indemnités figure en annexe 22.

⁵ L'indemnité perçue par un fonctionnaire célibataire est en général de 0,7 à 0,8 fois le montant perçu par un fonctionnaire marié avec deux enfants à charge.

⁶ Précisément 4 573 € pour une mutation de 40 km au moins dans les cas de l'indemnité exceptionnelle de mutation (arrêté interministériel du 26 juin 2003), de l'indemnité exceptionnelle d'aide à la mobilité de la police nationale (arrêté interministériel du 20 janvier 2004) ou de l'indemnité exceptionnelle de mobilité de la fonction publique hospitalière (décret n°2001-353 du 20 avril 2001).

⁷ Montant du complément spécifique de restructuration des agents civils de la défense en cas de mutation vers l'Ile-de-France (arrêté du 27 août 2003).

Enfin, les fonctionnaires nouvellement nommés dans la fonction publique, dits «primo-arrivants», bénéficient d'une indemnité de première installation en Ile-de-France ou dans la communauté urbaine de Lille d'un montant uniforme de l'ordre de 2 000 euros⁸ ainsi que de l'aide à l'installation des personnels (AIP), laquelle n'est pas une indemnité mais une prestation interministérielle d'action sociale⁹ dont le montant est compris entre 350 et 700 euros.

Salariés du secteur privé

Les salariés des entreprises privées cotisant au 1% logement¹⁰ bénéficient en cas de mutation de l'aide «Mobili-Pass» qui couvre, sur justificatifs de dépense, les frais annexes au changement de logement. Il s'agit d'une subvention non remboursable d'un montant maximum de 1 600 euros qui peut être porté à 3 200 euros avec l'accord de l'entreprise.

En règle générale, les salariés perçoivent également une indemnité de mutation dont les caractéristiques sont très variables d'une entreprise à l'autre. Son montant peut être forfaitaire (souvent de 1 500 à 2 500 euros mais peut parfois atteindre 10 000 euros) ou fixé en mois de salaire (en général de 0,4 à 4 mois). La situation de famille a une incidence modérée sur son montant (taux célibataire = 0,5 à 0,7 fois le taux marié avec deux enfants) ou aucune incidence et il n'est pas fait de distinction entre les différentes situations de vie en couple. Une mutation vers la région parisienne s'accompagne en général d'indemnités plus élevées.

Militaires britanniques¹¹

Les militaires britanniques mutés avec changement de résidence perçoivent une «*Disturbance Allowance*» de l'équivalent de 1 500 euros + 200 euros par enfant à charge de plus de trois ans, versés en une fois. Son montant ne dépend pas du grade et les célibataires en bénéficient (taux célibataire = 0,8 fois le taux marié avec deux enfants). Les militaires mutés à Londres bénéficient en plus de la «*Recruitment and Retention Allowance - London*». Il s'agit d'une indemnité mensuelle de 160 euros perçue quels que soient le grade et la situation de famille et destinée à «*contrer la réticence à servir dans les affectations à Londres en contribuant à compenser les coûts plus élevés supportés durant une affectation permanente à Londres*»¹².

2.3 - APPRÉCIATION ET RECOMMANDATIONS

L'accompagnement indemnitaire de la mobilité des militaires se singularise sur quatre points au moins :

- il est complexe, avec la coexistence de deux indemnités de mutation parfois exclusives, parfois cumulables et chacune fonction de critères multiples ;

⁸ Décret n°89-259 du 24 avril 1989. Montant = un mois du traitement brut afférent à l'indice 500.

⁹ Référence : circulaire conjointe DGAFP-direction du budget n°FP/4 2121 et 5BJPM 06-3056, relative à l'aide à l'installation des personnels de l'État.

¹⁰ Le «1% logement» est la dénomination usuelle de la «participation des employeurs à l'effort de construction» instituée en 1953 pour les entreprises du secteur privé employant au moins 20 salariés. Ces dernières sont tenues de verser 0,45% de la masse salariale aux organismes gestionnaires du 1% logement (comités interprofessionnels du logement et CCI) qui attribuent en contrepartie diverses aides au logement des salariés (réservations de logements locatifs, prêts, subventions).

Référence : site www.uesl.fr.

¹¹ Référence : document JSP 752 consultable sur le site www.army.mod.uk.

¹² Tentative de traduction du JSP 752.

- les nouvelles situations de vie familiale (PACS, concubinage, divorce, famille monoparentale) ne sont pas prises en compte alors qu'elles concernent environ le tiers des militaires vivant en couple¹³ ;
- les militaires non mariés ou n'ayant pas d'enfant à charge ne perçoivent aucune indemnité de mobilité ;
- l'indemnisation n'est que très marginalement augmentée en cas de mutation vers la région parisienne¹⁴.

Le Haut Comité recommande de refonder et simplifier ce dispositif indemnitaire en s'inspirant des principes suivants :

- une indemnité de mutation unique, servie à tous les militaires mutés avec changement de résidence ;
- un taux de base pour les célibataires et un taux supplémentaire par personne à charge (conjoint déclaré et enfants) ;
- un coefficient multiplicateur fonction du nombre cumulé de mutations sur la carrière, applicable à tous à partir de la troisième mutation ;
- un coefficient multiplicateur significatif en cas de mutation vers la région parisienne.

Lors d'une table ronde avec des personnels du service de santé, sont en outre apparus des dysfonctionnements administratifs à l'occasion de la mobilité des jeunes médecins. Pendant leurs longues études, ces derniers enchaînent ou alternent des périodes de scolarité et de stage en des lieux différents. L'accompagnement administratif de cette mobilité, qui peut induire des changements d'organisme payeur, semble mal assuré et entraîne des retards de paiement préjudiciables aux intéressés.

Le Haut Comité recommande donc que le service de santé analyse en détail la situation des jeunes médecins et leur assure une bonne gestion administrative dès le début de leur carrière.

3 - L'AIDE AU RELOGEMENT APRÈS UNE MUTATION

Trouver un nouveau logement constitue la principale préoccupation des actifs civils ou militaires concernés par la mobilité géographique. La fréquence des mutations rend cette difficulté particulièrement aiguë pour les militaires dans un contexte de hausse des prix de l'immobilier et des loyers et ce point a été souligné avec insistance lors des auditions et des visites d'unités. Il ne fait aucun doute que le logement constitue la difficulté majeure à laquelle sont confrontés les militaires mutés et leur famille.

C'est pourquoi le Haut Comité a porté une attention particulière à ce sujet et lui consacre des développements détaillés qui aborderont successivement les dispositions applicables aux militaires (3.1) et les aides apportées aux fonctionnaires, salariés et militaires d'autres armées occidentales (3.2) ; de là découleront d'abord une appréciation critique du dispositif actuel (3.3) puis des recommandations (3.4).

¹³ Cette proportion atteint deux tiers pour les militaires âgés de moins de 30 ans - Référence : ministère de la défense - DRH-MD - Enquête «Logement 2007» p.18 et 19.

¹⁴ Par exemple, dans le cas d'un adjudant-chef marié avec deux enfants à charge muté après plus de 36 mois dans sa précédente affectation, le complément forfaitaire est de 1 730 euros en cas de mutation vers la région parisienne et de 1 595 euros sinon, soit un écart de 135 euros (8%). Dans le secteur privé, l'indemnité de mutation peut être plus que doublée en cas de mutation en région parisienne (cf. annexe 22).

3.1 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX MILITAIRES

Le statut général n'institue pas de droit au logement au profit des militaires ; il dispose en revanche que : «*Lorsque l'affectation entraîne des difficultés de logement, les militaires bénéficient d'une aide appropriée.¹⁵*» On exposera les différentes modalités de cette aide (3.1.1) puis les résultats obtenus (3.1.2).

3.1.1 - LES DIFFÉRENTES MODALITÉS D'AIDE EN MATIÈRE DE LOGEMENT DES MILITAIRES

L'aide en matière de logement peut prendre plusieurs formes :

- l'hébergement en enceinte militaire ;
- l'attribution d'un logement familial à loyer réduit (aide à la pierre) ;
- le bénéfice d'une indemnité temporaire et dégressive : la majoration de l'indemnité pour charges militaires, ou MICM (aide à la personne).

L'hébergement en enceinte militaire

La capacité d'hébergement en casernement est d'environ 53 000 lits en chambres de une à quatre personnes ou parfois en studettes individuelles¹⁶ ; il est prévu de la porter à 78 000 lits d'ici 2013. Ces logements sont occupés non seulement par des militaires du rang et par des sous-officiers célibataires, qui en bénéficient de droit¹⁷, mais encore par des militaires «célibataires géographiques». 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, blanchissage des draps, etc.).

Tableau 2 - Capacité d'hébergement aux nouvelles normes

Capacité d'hébergement fin 2006	Capacité programmée en 2013	Coût annuel moyen du programme de rénovation de l'hébergement
52 810 lits	77 632 lits (réalisée à 68% fin 2006)	environ 80 M€

Source : ministère de la défense - DMPA (tableau de bord, bilan 2006).

Champ : armée de terre - marine - armée de l'air.

Le logement familial (l'aide à la pierre)

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 logements rare. Il s'agit de logements locatifs, situés hors des enceintes militaires, qui peuvent être des logements domaniaux, propriété de l'État, ou des logements conventionnés faisant l'objet de contrats de réservation auprès de divers opérateurs¹⁸. Ces derniers s'engagent dans ce cas à réserver la

¹⁵ Article 10 de la loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires.

¹⁶ Il s'agit des logements aux normes postérieures à la professionnalisation. Il existe en outre des chambres aux normes plus anciennes.

¹⁷ Le décret n°2005-796 du 15 juillet 2005 relatif à la discipline militaire et son instruction d'application disposent que «*des logements dans le domaine militaire sont attribués aux sous-officiers célibataires... Les militaires du rang et les volontaires sont logés à l'intérieur du domaine militaire*».

¹⁸ Société Nationale Immobilière (SNI) pour un peu plus de la moitié des logements réservés, organismes d'HLM, etc.

location des logements en question aux agents présentés par le ministère de la défense en pratiquant des loyers inférieurs au prix du marché. En contrepartie, le ministère de la défense verse à l'opérateur, pour une réservation pendant 25 ans, une participation financière d'environ 45 000 euros par logement en province et 65 000 euros en région parisienne.

Les logements familiaux sont au nombre de 59 000, dont 55 000 en métropole. La livraison de 2 200 logements supplémentaires est prévue d'ici 2010 pour un besoin estimé à 7 300 logements ; il a été décidé de combler cet écart en finançant environ 5 000 logements au moyen des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique¹⁹.

Les personnels éligibles, étant précisé que l'attribution d'un logement ne constitue pas pour eux un droit, sont les agents civils et militaires ayant charge de famille ainsi que les civils et les officiers sans charge de famille. Le montant des loyers des logements domaniaux est de l'ordre de 50% du prix du marché locatif en région parisienne et 70% en province. Il peut être un peu supérieur pour les logements réservés en fonction des dispositions propres à chaque convention de réservation, et notamment du montant de la participation versée par le ministère de la défense.

Tableau 3 - Parc inventaire de logements familiaux (métropole + outre-mer)

Domaniaux	Réservés par convention et autres	Total	Coût en 2006
12 573	46 879	59 452	183,5 M€ ²⁰ soit 257 € par logement et par mois

Source : ministère de la défense - Bilan social 2006, p.114 - DMPA (tableau de bord, bilan 2006).

Il convient enfin d'évoquer les logements concédés par nécessité absolue de service ou par utilité de service²¹. Le logement concédé par nécessité absolue de service, ou logement NAS, ne constitue pas une aide au logement à proprement parler puisque ce sont les nécessités du service qui le justifient et qu'il emporte une part de servitudes pour les militaires qui en bénéficient (absence de choix de son logement, état parfois insatisfaisant, absence de distinction nette entre service et vie privée). Il s'agit toutefois d'un logement assuré et gratuit et ces développements consacrés au logement des militaires ne sauraient donc oublier d'en faire état.

Le logement NAS concerne essentiellement les officiers et sous-officiers de gendarmerie. Le bénéficiaire d'un logement NAS est astreint à résider dans le logement qui lui est concédé et l'occupe à titre gratuit. 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, plus précisément de leur partie privative, lorsqu'il s'agit de logements de représentation attribués à de hautes autorités.

¹⁹ Ces fonds sont alimentés par les cotisations des militaires, lesquels sont tenus de s'y affilier. Un établissement public des fonds de prévoyance a été créé en 2007 (décret n°2007-890 du 15 mai 2007) dont la mission est de collecter les cotisations et gérer les réserves, verser les allocations et participer au financement du logement des personnels militaires.

²⁰ Soit 127,3 M€ pour entretien, construction et réservations + 56,2 M€ de coût d'intervention de la fonction logement (fonctionnement des services concernés et rémunération de leurs personnels).

²¹ 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*».

Tableau 4 - Logements concédés par nécessité absolue de service (NAS) et par utilité de service

Logements NAS Gendarmerie	Coût de l'immobilier (logements et locaux techniques) Gendarmerie	Logements NAS Hors gendarmerie	Logements concédés par utilité de service
79 355 logements	Loyers et entretien : 465 M€ (soit 488 € par logement et par mois) Constructions domaniales : 187 M€	546 logements	595 logements dont 57 logements de représentation

Source : ministère de la défense - DMPA - DGGN (coût en 2006).

La majoration de l'indemnité pour charges militaires ou MICM (l'aide à la personne)

La MICM est attribuée aux militaires mariés ou ayant au moins un enfant à charge et locataires de leur logement pendant les neuf années suivant une mutation ; son taux est dégressif à partir de la septième année. Elle est donc conçue comme une aide au relogement après une mutation et non une aide permanente au logement.

La MICM couvre une fraction de la différence entre un loyer plancher et le loyer effectivement payé, dans la limite d'un loyer plafond. Son montant, calculé à partir d'une formule complexe, dépend de six paramètres : grade, indice, situation de famille, loyer payé (dans la limite d'un loyer plafond), type de logement occupé (logement familial défense ou non) et zone de résidence²².

Environ 40 000 militaires perçoivent la MICM, soit 38,6% des militaires locataires. Le montant mensuel moyen de la MICM est de 212 euros par bénéficiaire et couvre en moyenne 31% du loyer payé.

Tableau 5 - Principales caractéristiques de la MICM

Nombre de bénéficiaires	Montant mensuel moyen	Fraction moyenne du loyer couverte	Coût en 2006
38,6% des locataires soit environ 40 000 bénéficiaires	212 €	31%	84,6 M€

Source : ministère de la défense - DRH-MD - Enquête «Logement 2007», p.52 à 56 - Bilan social 2006, p.114.

²² Il existe trois zones de résidence définies par l'arrêté du 17 mars 1978 modifié relatif au classement des communes par zones géographiques. La zone 1 correspond à la région parisienne, les zones 2 et 3 à la province, les loyers dans les communes de la zone 2 étant en principe supérieurs aux loyers de la zone 3.

3.1.2 - LES RÉSULTATS DES AIDES

Comment se logent les militaires ?

Tableau 6 - Statut d'occupation de la résidence principale des militaires

	En enceinte militaire	A titre gratuit hors enceinte militaire	Propriétaire occupant	Locataire	Dont locataire du secteur privé	Dont locataire d'un logement familial (défense)	Dont locataire HLM
Militaires hors gendarmerie	16,3% ²³	5,5% ²⁴	32,9%	45,3%	26,7%	12,4%	6,2%
Militaires de la gendarmerie ²⁵		88,6% ²⁶	6,7%			4,8%	

Source : ministère de la défense - DRH-MD - Enquête «Logement 2007» p.35, 45 et 47.

Hors gendarmerie, une forte majorité de militaires (71,3%) se logent par leurs propres moyens, sans bénéficier d'un hébergement en enceinte militaire ni d'un logement familial attribué par la défense.

La proportion de propriétaires parmi les militaires est plus faible que dans la société française

Tableau 7 - Proportion de propriétaires de leur résidence principale parmi les militaires et les civils

Français actifs occupés	Agents civils de la défense	Militaires avec la même structure d'âge que les actifs occupés	Militaires (structure d'âge non redressée)
60,7%	68,3%	hors gendarmerie : 45,8%	hors gendarmerie : 32,9% gendarmerie : 6,6%

Source : ministère de la défense - DRH-MD - Enquête «Logement 2007» p.35, 38 et 93.

²³ La proportion de militaires logés à titre gratuit (hors gendarmerie) atteint 34% pour les militaires du rang et 64,1% pour les militaires vivant seuls. Ces chiffres n'incluent pas les quelque 20 000 célibataires géographiques dont environ 85% sont hébergés en enceinte militaire pendant la semaine.

²⁴ Hébergés par leurs parents ou des amis, logés gratuitement par l'employeur de leur conjoint...

²⁵ Il est rappelé que les militaires des corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale ne bénéficient pas du logement par nécessité absolue de service.

²⁶ Une partie des logements concédés par nécessité absolue de service à des militaires de la gendarmerie sont situés hors des enceintes militaires.

Un militaire locataire sur quatre seulement (hors gendarmerie) habite un logement familial attribué par la défense

Tableau 8 - Proportion de bénéficiaires d'un logement familial parmi les militaires (hors gendarmerie) et les agents civils de la défense

Militaires (hors gendarmerie)	30 713 militaires logés, soit →	12,4% des militaires	27,3% des militaires locataires	46% des militaires locataires en région parisienne
Agents civils de la défense	8 925 agents logés, soit →	10,5% des agents	36,2% des agents locataires	53% des agents locataires en région parisienne

Source : ministère de la défense - DRH-MD - Enquête «Logement 2007» p.35, 38, 47, 93 et 99 - DMPA (tableau de bord, bilan 2006).

On constate que la proportion de bénéficiaires d'un logement familial attribué par la défense est plus élevée parmi les agents civils de la défense locataires (environ un sur trois) que parmi les militaires locataires (environ un sur quatre).

Un peu moins de deux demandes de logement familial sur trois sont satisfaites

Tableau 9 - Taux de satisfaction des demandes de logement familial en 2006

	Métropole	Région parisienne	Région toulonnaise
Pourcentage de demandes satisfaites hors logements de la «banque privée»	n.d.	65,5%	48%
Pourcentage de demandes satisfaites y compris les logements de la «banque privée»	60 à 68% selon les régions	68,3%	58%

Sources : ministère de la défense - Bilan social 2006, p.112 - Bureau interarmées des logements en région Ile-de-France (BILRIF) - Bureau des logements de Toulon.

Nota : les logements de la «banque privée» sont des logements mis en location par des particuliers. Ces derniers déposent des annonces de mise en location auprès des bureaux des logements de garnison ; les militaires peuvent les y consulter et louer ces logements par entente directe avec leurs propriétaires.

Selon le bilan social du ministère de la défense, de 60 à 68% des demandes de logement familial exprimées en 2006 ont été satisfaites²⁷. En région parisienne, 65,5% des demandeurs civils et militaires ont obtenu un logement familial (68,3% en incluant les locations de logements répertoriés dans la «banque privée»²⁸ du bureau des logements en Ile-de-France (BILRIF) ; ce taux a progressé d'une dizaine de points au cours de la dernière décennie. Il est moindre en région toulonnaise, également réputée pour ses difficultés de logement : 48% des demandeurs ont obtenu un logement familial et 10% un logement de la «banque privée»²⁹.

²⁷ Référence : ministère de la défense - Bilan social 2006, p.112.

²⁸ Les logements de la «banque privée» sont des logements mis en location par des particuliers. Ces derniers déposent des annonces de mise en location auprès des bureaux des logements de garnison ; les militaires peuvent les y consulter et louer ces logements par entente directe avec leurs propriétaires.

²⁹ Source : bureau des logements de Toulon - Période de septembre 2006 à septembre 2007.

3.2 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON

3.2.1 - FONCTIONNAIRES CIVILS

Dans le domaine du logement, les fonctionnaires civils ne bénéficient pas d'une indemnité équivalant à la MICM³⁰. Pour ce qui concerne l'aide à la pierre, les logements domaniaux ou réservés sont plus nombreux au ministère de la défense que dans les différents ministères civils, en valeur absolue comme en proportion de l'effectif.

3.2.2 - SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Aide à la pierre

Le 1% logement finance la construction de logements locatifs que les entreprises cotisantes peuvent réserver au profit de leurs salariés (170 000 entreprises cotisantes employant environ 11 millions de salariés ; 65 000 de ces logements locatifs ont été attribués en 2004). La dépense représente 0,45% de la masse salariale des entreprises cotisantes contre environ 1,2% au ministère de la défense.

En règle générale, les entreprises privilégient l'aide à la personne (aide financière) par rapport à l'aide à la pierre et n'effectuent pas de réservations hors du cadre du 1% logement. Les entreprises qui disposaient d'un parc de logements particulier, en pleine propriété ou réservés, s'en sont en général séparées car elles estimaient sa gestion trop complexe et trop coûteuse au regard du service rendu.

Aide à la personne

Certaines grandes entreprises servent une indemnité comparable à la MICM, chacune selon des modalités propres que l'on peut synthétiser comme suit :

- l'indemnité est réservée aux salariés qui ont fait l'objet d'une mutation ; elle est perçue quelle que soit la situation de famille ;
- elle est dégressive et perçue pendant une durée limitée :
 - un à six ans de perception à taux plein (en général un ou deux ans) ;
 - une durée totale de perception de trois à dix ans (en général trois à six ans) ;
- le montant dépend peu de la situation de famille (taux célibataire de l'ordre de 0,7 fois le taux marié avec deux enfants) ;
- le montant est sensiblement plus élevé en cas de mutation vers la région parisienne ;
- à taux plein, l'indemnité couvre, selon les cas, de 30% à 60% du loyer environ.

³⁰ Il faut cependant préciser que :

- les fonctionnaires perçoivent, aux mêmes taux et dans les mêmes conditions que les militaires, une indemnité de résidence dont le montant mensuel est de 0 à 3% du traitement indiciaire selon la zone de résidence ;

- les agents civils du ministère de la défense mutés à la suite d'une restructuration et qui acquittent après mutation un nouveau loyer supérieur à celui de leur ancienne résidence peuvent percevoir, pendant six mois au maximum, une aide de l'action sociale du ministère de la défense (il ne s'agit donc pas d'une indemnité) compensant la différence de loyer (référence : instruction n°10250 DEF/SGA/DFP du 16 juillet 2003, relative au programme pluriannuel d'accompagnement social des restructurations dénommé «Formation et mobilité 2003-2008»). Trente agents ont bénéficié de cette aide en 2005, pour un montant moyen perçu de 1 458 euros (montant total perçu pendant la durée de perception).

3.2.3 - MILITAIRES D'AUTRES ARMÉES OCCIDENTALES

Royaume-Uni

Les armées britanniques ont l'obligation de loger :

- les militaires célibataires à l'intérieur des enceintes militaires ;
- les militaires mariés ou ayant des enfants à charge dans des «*married quarters*», ou de leur trouver un logement équivalent dans le secteur civil.

Elles considèrent qu'un hébergement et un logement de qualité constitue un facteur de fidélisation. Après avoir commencé à moderniser des chambres collectives de trois à quatre personnes, elles ont estimé que ces normes ne correspondaient plus aux attentes des jeunes militaires et ont lancé en 2001 un nouveau programme afin de réaliser des chambres individuelles dites SLAM (*Single living accomodation modernization*). Les ambitions de ce plan ont été réduites pour des raisons budgétaires³¹. Les occupants acquittent une redevance dont le montant dépend du grade et de la qualité de l'hébergement³².

Les militaires logés en «*married quarters*» acquittent quant à eux une redevance qui correspond approximativement au tiers du loyer que paierait un civil ayant un niveau de revenus similaire pour se loger dans le secteur privé³³. En termes indemnités, ce système équivaut globalement à une MICM qui couvrirait environ les deux tiers du loyer. Si le militaire est logé dans le secteur privé faute de logement défense disponible (cf. supra), l'administration lui rembourse la différence entre le loyer payé et la redevance qu'il aurait payée pour un logement défense, dans la limite de 2 300 € mensuels. Il n'existe pas de «*married quarters*» à Londres et les militaires y sont mutés sans famille. Les situations de vie commune autres que le mariage n'ouvrent actuellement pas droit aux «*married quarters*» mais le ministère de la défense envisage de traiter à l'identique toutes ces situations.

Au fil de ses rapports, l'Armed Forces Pay Review Body relève l'insatisfaction récurrente des militaires britanniques concernant le standard et l'état des logements familiaux et déplore la réduction régulière des crédits consacrés au logement³⁴. Le ministère de la défense (MOD) juge en outre médiocre la performance du prestataire privé récemment chargé de la gestion et de l'entretien des logements familiaux³⁵.

³¹ Les dernières prévisions sont de 700 M€ pour 12 000 lits contre un objectif initial de 1 100 M€ pour 26 000 lits (Rapport 2006 de l'AFPRB, p.50). Cela représente un coût moyen de 60 000 euros par lit, contre 25 000 à 30 000 euros pour les armées françaises.

³² Cf. données détaillées en annexe 23. Pour le meilleur standard d'hébergement, la redevance est comprise entre 90 euros par mois pour un militaire du rang et 258 euros pour un officier supérieur.

³³ Hormis à Londres. Cf. données détaillées en annexe 23. Le montant de la redevance est compris entre 258 euros mensuels (non officier avec un enfant au plus) et 1 051 euros mensuels (général de division et au-delà).

³⁴ «*The standard of SLA (hébergement) and SFA (logement familial) is one of the main issues raised repeatedly with us on our visits... The MOD recognised that reductions in targets for improvements set in previous years, and the time taken to deliver the improvement programmes, did impact the quality of life for Service personnel and their families. We have repeatedly expressed our disappointment that accomodation budgets have been pared back in successive years.*» - Rapport 2007 de l'AFPRB, p.49, consultable sur le site www.ome.uk.

³⁵ «*MOD's evidence highlighted...the initial poor performance of the new Housing Prime Contract, responsible for maintenance of SFA (logement familial).*» - Rapport 2007 de l'AFPRB, p.50.

États-Unis³⁶

Les jeunes militaires célibataires sont hébergés dans les enceintes militaires en chambres d'au moins deux personnes dont le ministère de la défense (DoD) juge l'état souvent insatisfaisant³⁷.

En matière de logement familial, la défense offre aux militaires la possibilité d'occuper des logements domaniaux situés à l'intérieur des bases militaires. Mais la politique du DoD est d'abord d'inciter les militaires à se loger dans le secteur privé. 63% des familles de militaires sont logées dans le secteur privé, 10% résident dans les logements domaniaux des bases militaires et environ 24% dans des logements qui paraissent être l'équivalent des logements « de la banque privée » des bureaux français de logements. Le DoD estime que les logements domaniaux sont souvent vétustes, trop petits et manquent du confort moderne³⁸.

Les militaires qui n'occupent pas un logement fourni par l'État perçoivent une indemnité appelée *Basic Allowance for Housing*, ou BAH³⁹. La BAH dépend de la garnison, du grade et de la situation de famille. Elle est calculée pour couvrir le loyer médian payé par des civils de même revenu et situation de famille habitant la même localité⁴⁰ :

- l'incidence de la situation de famille est modérée : 20 à 30% de plus pour un militaire marié avec quatre enfants que pour un célibataire ;
- l'incidence du grade est faible : à garnison et situation de famille identiques, un colonel perçoit de 0 à 15% de plus qu'un major et de 20 à 30% de plus qu'un caporal-chef de 10 ans de service ;
- l'incidence de la localité (niveau des loyers) est forte : un militaire affecté à Washington perçoit une indemnité deux fois supérieure à celle de son homologue en garnison à Little Rock dans l'Arkansas.

La BAH couvrait 80% du loyer moyen en 2000 et a été progressivement augmentée pour, depuis 2005, être équivalente à une MICM qui couvrirait la totalité du loyer moyen dans la garnison⁴¹ pour une situation de famille et un niveau de revenus donnés. Les montants de la BAH sont mis à jour annuellement et pour chaque garnison, ce qui garantit que cette indemnité s'adapte en permanence au coût réel du logement dans chaque garnison⁴².

Allemagne

Il existe des logements domaniaux et des logements subventionnés par l'État mis en location à des prix raisonnables. Les offres croissantes du marché libre sont cependant attractives pour les membres de la Bundeswehr et il n'est, de facto, plus rentable de construire de nouveaux logements domaniaux.

³⁶ Sources : site officiel [www.acq.osd.mil / housing](http://www.acq.osd.mil/housing).

³⁷ «About half a million single Service members live in these quarters, which are often substandard, inadequately maintained or obsolete» - site [www.acq.osd.mil / housing](http://www.acq.osd.mil/housing).

³⁸ «Approximately 10 percent of all families live on-base, in government-owned military housing that is often dilapidated (délabrés, décrépits), too small, lacking in modern facilities - 43 percent (or 58 000 units) are substandard. On-base housing has an average age of 33 years and 25 percent is over 40 years old» - site [www.acq.osd.mil / housing](http://www.acq.osd.mil/housing).

³⁹ Site www.defenselink.mil/militarypay/pay/bah.

⁴⁰ Les données détaillées figurent en annexe 23. Fourchette de montants : \$2709 par mois pour un colonel marié avec 4 enfants à Washington, \$843 par mois pour un caporal-chef célibataire à Little Rock.

⁴¹ «Average out-of-pocket costs were entirely eliminated in 2005». Ref : site [www.defenselink.mil/military pay](http://www.defenselink.mil/militarypay).

⁴² Les tables annuelles des taux de la BAH sont consultables sur le site <http://perdiem.hqda.pentagon.mil/perdiem/bah.html>.

3.3 - APPRÉCIATION DES AIDES AU RELOGEMENT

Un effort considérable

Les développements précédents montrent que le ministère de la défense fait un effort financier considérable, de l'ordre de 600 millions d'euros par an⁴³, en faveur du logement de ses agents.

La situation n'est pas pour autant satisfaisante et le logement a, comme l'année passée, fait l'objet de vives critiques de la part des militaires qui se sont exprimés lors des auditions et visites d'unités.

Les aides au logement familial sont concentrées sur une part restreinte des militaires

La proportion d'attributaires d'un logement familial est somme toute réduite : un locataire sur quatre, un militaire sur huit⁴⁴. Il en va de même pour les bénéficiaires de la MICM : approximativement deux locataires sur cinq, un militaire sur six⁴⁵. Le Haut Comité relève en particulier que cette indemnité n'est versée ni aux militaires pacsés ou vivant en concubinage, ni aux divorcés ayant droit de visite mais pas de droit de garde, ni enfin aux célibataires. Ces militaires subissent pourtant eux aussi les contraintes de la mobilité et les difficultés de logement :

Tableau 10 - Part des revenus du ménage consacrée au loyer selon la vie en couple et l'activité du conjoint

Célibataire	<i>En couple conjoint actif occupé</i>	<i>En couple conjoint actif inoccupé</i>	<i>En couple conjoint inactif</i>
33,1%	22,7%	29,1%	27,5%

Source : ministère de la défense - DRH-MD - Enquête «Logement 2007», p.57.

Ces deux aides, attribution d'un logement et MICM, tendent en outre à se cumuler au profit des mêmes bénéficiaires ce qui entraîne une concentration excessive de l'aide à la pierre et de l'aide à la personne : 57% des bénéficiaires du logement familial, qui acquittent de ce fait un loyer réduit, perçoivent la MICM alors que cette proportion n'est que de 35% parmi les militaires locataires dans le secteur privé, qui acquittent pourtant des loyers supérieurs.

Tableau 11 - Proportion de bénéficiaires de la MICM parmi les militaires locataires en fonction de l'organisme gestionnaire du logement

Organisme gestionnaire du logement	Ministère de la défense	Secteur locatif privé	Ensemble
Proportion de bénéficiaires de la MICM parmi les locataires	57,2%	35,1%	38,6%

Source : ministère de la défense - DRH-MD - Enquête «Logement 2007», p.53.

⁴³ Coût de l'hébergement, du logement familial, du logement par nécessité absolue de service et de la MICM.

⁴⁴ Hors gendarmerie.

⁴⁵ Hors gendarmerie.

La MICM est inadaptée à plusieurs égards

- Les règles de calcul de la MICM sont plus favorables pour les locataires d'un logement attribué par le ministère de la défense qui acquittent pourtant des loyers moindres mais bénéficient en moyenne d'une MICM supérieure tant en montant absolu qu'en proportion du loyer payé. Par exemple, pour un adjudant-chef (IM 465) marié, avec deux enfants, affecté à Montpellier, le montant maximum de la MICM est de 439 euros pour un logement du parc défense et 342 euros pour un logement du secteur locatif privé.

Tableau 12 - Montant moyen de la MICM et proportion du loyer couverte en fonction de l'organisme gestionnaire du logement

Organisme gestionnaire du logement	Ministère de la défense	Secteur locatif privé
Montant mensuel moyen de la MICM	231 €	199 €
Part du loyer couverte par la MICM	36%	26%

Source : ministère de la défense - DRH-MD - Enquête «Logement 2007», p.53 et 56.

- La MICM ne prend pas bien en compte les conditions locales du marché locatif. La surface que permet de louer, dans le secteur privé, la MICM au taux maximum (i.e. son «pouvoir locatif») varie du simple au double selon les garnisons. La MICM maximum est, par exemple moindre à Fréjus (243 € pour un sergent-chef marié, avec deux enfants) que dans les villes voisines de Toulon et Hyères (319 €) alors que ces trois localités connaissent des niveaux de loyers similaires.

Tableau 13 - Surface que permet de louer la MICM au taux maximum pour un sergent-chef marié, avec deux enfants, dans différentes garnisons

	Paris	Montpellier	Bordeaux	Limoges	Fréjus
Zone pour le calcul de la MICM	1	2	2	2	3
Loyer moyen au m€ (en 2007)	22,9 €	12,9 €	11,1 €	8,4 €	11,7 €
MICM maximale (décembre 2007)	542 €	319 €	319 €	319 €	243 €
Pouvoir locatif de la MICM en m ²	23,6	24,8	28,7	38,0	20,8

Sources : pour les loyers : FNAIM, «L'observatoire des marchés de l'ancien», avril 2007. Pour la MICM : décret n°59-1193 du 13 octobre 1959 modifié et arrêté d'application du 9 mars 1987 modifié - Calculs réalisés aux taux du 1^{er} décembre 2007 pour un sergent-chef marié, 2 enfants (IM 406).

- La MICM n'a pas suivi l'évolution du prix des loyers malgré les revalorisations intervenues en 2006 et 2007 pour la région parisienne. Son pouvoir locatif⁴⁶ a ainsi diminué d'environ 14% entre 2000 et 2007 dans les garnisons qui ont connu de fortes hausses des loyers⁴⁷.

⁴⁶ Rappel : le pouvoir locatif est la surface que permet de louer, dans le secteur locatif privé d'une garnison donnée, la MICM perçue au taux maximum.

⁴⁷ Cf. l'annexe 23.

- L'incidence du grade sur le montant de la MICM paraît excessive étant donné l'objet de cette indemnité : pour un militaire marié, avec trois ou quatre enfants, résidant en région parisienne, le montant maximum de la MICM est de 493 euros pour un caporal-chef et 1 484 euros pour un officier général hors échelle E2.

Tableau 14 - Montant maximum de la MICM pour un militaire marié, avec trois ou quatre enfants, affecté en région parisienne

Grade	Caporal-chef	Sergent-chef	Adjudant-chef	Lieutenant-colonel	Colonel	Colonel	Général de corps d'armée
Indice majoré	312	406	465	689	820	B3	E2
MICM maximum	493 €	642 €	672 €	729 €	867 €	1 189 €	1 484 €

Source : pour la MICM : décret n°59-1193 du 13 octobre 1959 modifié et arrêté d'application du 9 mars 1987 modifié - Calculs réalisés aux taux du 1^{er} décembre 2007.

Le parc de logements familiaux est imparfaitement adapté à la demande

De nombreux logements sont vacants. Le meilleur indicateur est que les statistiques recensent seulement 40 000 civils et militaires attributaires d'un logement familial alors que le parc de la défense compte 55 000 logements en métropole. Travaux, réhabilitations ou prêts de logements aux gardiens des immeubles ne peuvent suffire à expliquer cet écart qui représente plus du quart du parc :

- le taux de vacance des logements domaniaux en métropole est de 11,4% ; il n'est inférieur à 10% qu'en Ile-de-France (3,7%) et en région PACA (2,3%)⁴⁸ ;
- s'agissant des logements réservés, 18% d'entre eux (9% pour ceux situés en Ile-de-France) ont été remis à la disposition des bailleurs⁴⁹ faute d'avoir trouvé occupant après six mois de vacance et 13% sont vacants depuis moins de six mois.

Tableau 15 - Écart entre les capacités du parc de logements et le nombre de ressortissants logés en métropole

Capacité du parc de logements	Nombre d'agents logés	Écart	Dont logements prêtés	Dont logements domaniaux vacants	Dont logements réservés rendus aux bailleurs	Dont logements réservés vacants depuis moins de 6 mois
55 000	40 000	15 000	300	1 000	8 100	5 600

Source : ministère de la défense - DMPA.

⁴⁸ Il s'agit précisément de deux régions où les loyers sont particulièrement élevés. Source : ministère de la défense - tableau de bord du logement, bilan 2006.

⁴⁹ Lorsqu'un logement se libère et demeure vacant, la défense verse au bailleur, pendant six mois au maximum, une «garantie d'occupation» de même montant que le loyer. Après six mois de vacance, le logement est rendu au bailleur qui est alors libre de le louer au locataire de son choix. Le logement est alors inutilisable par la défense jusqu'au départ de ce locataire, soit en général pendant une dizaine d'années.

Le Haut Comité note enfin que près de la moitié des militaires mutés en 2005 ont considéré, a priori ou a posteriori⁵⁰, que l'offre de logements familiaux de la défense ne répondait pas à leurs attentes.

Les auditions et visites ainsi que les statistiques ont permis de mettre en évidence une partie des causes de cette situation, étant toutefois précisé que certains demandeurs expriment des exigences peu réalistes ou omettent de répondre aux offres qui leur sont faites⁵¹ :

- le parc, en Ile-de-France en tout cas, manque de petits et de très grands logements : en 2006, l'offre a couvert 86% de la demande pour les appartements de type T3 à T5, mais seulement 32% pour les T1 et 46% pour les T6 ou plus⁵² ;
- certains logements sont peu attractifs, surtout pour une famille, car leur environnement s'est dégradé au cours des dernières années au point de poser parfois des problèmes de sécurité ;
- certains loyers, notamment en Ile-de-France, sont trop élevés pour les revenus d'une partie du personnel éligible⁵³. Le Haut Comité a relevé que certains militaires du rang et jeunes sous-officiers chargés de famille ne pouvaient obtenir de logement familial (i.e. du parc défense) qu'à la condition de présenter au bailleur une caution solidaire, ou garant, faute de revenus atteignant le triple des loyers les plus modestes qui leur étaient proposés⁵⁴. Il observe également que le logement social de toutes catégories ne représente que la moitié du parc de la défense en Ile-de-France alors que 90% environ des éligibles remplissent les conditions de revenu pour un logement social de type intermédiaire (PLUS)⁵⁵.

La gestion du parc de logements familiaux ne permet pas d'en tirer le meilleur parti comme aide à la mobilité

- les logements sont souvent attribués trop tardivement. Il en résulte une incertitude prolongée pour les demandeurs qui, la date de mutation approchant, finissent souvent par se résoudre à prendre une location plus coûteuse dans le secteur privé. La cause en est que les occupants ne donnent leur préavis au bailleur qu'après avoir obtenu un logement dans leur future garnison⁵⁶, voire même s'en tiennent par principe au préavis minimum légal d'un mois⁵⁷ et pénalisent ainsi les nouveaux arrivants ;

⁵⁰ A priori : 13% ont déclaré ne rien attendre des bureaux des logements et 7% ne voulaient pas résider en «milieu militaire». A posteriori : 14% n'ont eu aucune offre malgré leur demande et 13% ont refusé toutes les offres qui leur ont été faites. Source : ministère de la défense - DRH-MD, enquête «L'impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», p.196.

⁵¹ En Ile-de-France en 2006, 798 offres émises par le BILRIF (18,3% des offres) sont restées sans réponse de leurs destinataires.

⁵² Source : BILRIF.

⁵³ Les bailleurs exigent en général que les revenus mensuels du locataire soient au moins du triple du loyer. De ce fait, en l'absence d'emploi du conjoint - ce qui est fréquemment le cas au moment de la mutation - la rémunération à Paris permet un loyer d'environ 1 500 euros pour un colonel, 800 euros pour un adjudant-chef, 450 euros pour un caporal-chef.

⁵⁴ Il s'agit là d'une condition posée par le bailleur et non par le bureau des logements. Celui-ci ne fait que retransmettre au demandeur la réponse et les conditions du bailleur.

⁵⁵ Source : BILRIF. Le PLUS (prêt locatif à usage social) ouvre droit à une subvention de l'État pour la construction de logements à usage locatif. En contrepartie, le montant des loyers et les revenus des locataires sont plafonnés. Pour le PLUS, le plafond de ressources pour 2007, applicable sur le revenu imposable de 2005, est de 43 187 euros pour un couple ayant deux enfants à charge et locataire à Paris et dans les communes limitrophes (circulaire UHC/FB3 n°2006-90 du 12 décembre 2006). Ce plafond correspond à un revenu net de 4 000 euros mensuels environ, ce qui est de l'ordre de la solde d'un lieutenant-colonel affecté à Paris.

⁵⁶ Ce qui, chacun attendant chacun, tend à bloquer l'ensemble de la gestion du parc dans le trimestre qui précède les mutations de l'été.

⁵⁷ Article 15 de la loi n°89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs.

- les relations entre les bureaux des logements et les demandeurs ne sont pas satisfaisantes. L'accueil téléphonique est souvent défaillant sinon à peu près inexistant. Le demandeur ne peut obtenir d'informations personnalisées et actualisées sur ses perspectives d'obtenir un logement compte tenu de ses souhaits (taille, localisation...) et de la gestion prévisionnelle du parc. Il reste dans l'incertitude sans disposer des informations qui lui permettraient de décider en connaissance de cause d'attendre encore, de modifier ses souhaits ou d'entamer des recherches dans le secteur locatif privé ;
- la gestion du parc n'optimise pas le service rendu au personnel mobile. Tant que l'occupant demeure affecté dans la garnison, il n'y a en effet pas de limite à la durée d'occupation. Or, les occupations de longue durée⁵⁸ ralentissent la rotation du parc et limitent, par conséquent, le nombre de logements proposables chaque année aux agents nouvellement mutés.

Tableau 16 - Ancienneté moyenne de présence dans les lieux pour les locataires de logements familiaux en Ile-de-France

	Militaires	Agents civils de la défense
Ancienneté moyenne de présence dans les lieux	3 ans et 6 mois	8 ans et 1 mois
Proportion de bénéficiaires d'un logement familial parmi les locataires	47%	53%

Source : ministère de la défense - BILRIF (ancienneté) ; DRH-MD - Enquête «Logement 2007», p.48 et 98.

- un millier de logements sont occupés irrégulièrement, en majorité par des agents retraités. De surcroît, 80% des occupations irrégulières sont concentrées dans les deux régions où les nouveaux arrivants éprouvent le plus de difficultés à se loger : l'Ile-de-France (512 occupants irréguliers) et la région PACA (330 occupants irréguliers) ;
- les règles d'accès au logement social ne sont pas adaptées à des militaires mobiles et susceptibles de connaître une diminution sensible de leur revenu à la suite d'une mutation. Ce sont en effet les revenus du ménage pendant l'année N-2 qui conditionnent l'accès au logement social. Prenons le cas d'un militaire muté d'une unité des forces vers un état-major parisien, qui ne perçoit donc plus de primes opérationnelles⁵⁹ dans sa nouvelle affectation et dont le conjoint a dû démissionner de son emploi en raison de la mutation. Le ménage peut se voir écarté de l'accès au logement social parce que ses revenus de l'année N-2 excédaient le plafond alors que ce n'est plus le cas de ses revenus actuels.

Le Haut Comité précise enfin qu'il a étudié avec une attention particulière le fonctionnement du bureau interarmées des logements en région Ile-de-France (BILRIF), objet de critiques fréquentes de la part des militaires. Il estime que le BILRIF remplit du mieux qu'il le peut une mission difficile et a le souci permanent de proposer les logements disponibles au maximum de demandeurs et dans les meilleurs délais, tout au moins autant que le lui permettent trois contraintes qui s'imposent à lui : la situation du marché immobilier en Ile-de-France, la connaissance trop tardive des libérations de logements, déjà signalée, et enfin le volume et le taux de rotation du parc de logements familiaux en région parisienne. Lorsque 3 500 demandes sont à traiter chaque année alors qu'il se libère seulement 2 500 logements, il est matériellement impossible de donner satisfaction à tous les demandeurs. Cela posé, le Haut Comité estime que les conditions d'accueil téléphonique et de renseignement des demandeurs laissent à désirer et que les critères d'attribution sont trop rigides.

⁵⁸ En Ile-de-France au 31 décembre 2006, 369 militaires et 1 247 civils occupaient leur logement familial depuis plus de dix ans. Source : BILRIF.

⁵⁹ Par exemple l'indemnité de services en campagne ou la majoration d'embarquement.

3.4 - RECOMMANDATIONS SUR L'AIDE AU RELOGEMENT

Considérations préalables

- a) Le Haut Comité tient à rappeler l'incidence négative et statistiquement constatée de la mobilité géographique sur le niveau de vie des ménages militaires, en raison de l'apport moindre du conjoint en matière de second salaire puis de retraite, ainsi que sur la constitution progressive d'un patrimoine en raison d'une accession à la propriété plus rare et plus tardive que pour les autres agents publics⁶⁰.
- b) Il note que les militaires américains et britanniques bénéficient d'une aide considérable en matière de logement.
- c) Les données comparatives (Grande-Bretagne, États-Unis, grandes entreprises) et la situation des logements de la gendarmerie montrent que les pouvoirs publics et les employeurs éprouvent de grandes difficultés, notamment d'ordre financier, à entretenir un parc de logements aux normes attendues par leurs agents et à l'adapter au gré des restructurations d'unités. Le Haut Comité estime donc qu'il ne serait ni efficient ni même réaliste d'envisager d'instituer au profit de l'ensemble des militaires un droit à être logé par l'État, fût-ce contre le versement d'une redevance comme dans le cas des militaires britanniques.
- d) Il considère que, dans le contexte français, c'est bien la mobilité géographique qui justifie qu'une aide particulière soit apportée aux militaires en matière de logement. Il est donc normal que cette aide soit concentrée sur les militaires effectivement mobiles et puisse, en conséquence, être temporaire et dégressive.
- e) Il estime enfin que l'attribution d'un logement familial et la perception d'une aide financière (MICM) devraient être deux aides exclusives l'une de l'autre, d'autant que dans le même temps de nombreux militaires ne bénéficient d'aucune aide au relogement.

Recommandations

Ces considérations conduisent le Haut Comité à émettre les recommandations suivantes :

- a) Faire bénéficier tout militaire muté⁶¹, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au relogement sous l'une et une seule⁶² des trois formes suivantes :
 - soit l'attribution d'une indemnité mensuelle temporaire et dégressive d'aide au relogement dans le secteur privé couvrant une fraction - par exemple de 30 à 40% en province et de 50 à 65% en région parisienne - d'un loyer de référence égal au loyer médian ou moyen dans la garnison pour un ménage⁶³ civil de composition identique et de revenu similaire. Les loyers de référence devraient être actualisés annuellement en fonction de l'évolution des loyers du marché dans chaque garnison. Il reviendrait à chaque allocataire d'utiliser l'indemnité pour se loger, selon son choix personnel, comme locataire ou comme accédant à la propriété ;

⁶⁰ Le salaire moyen d'un conjoint de militaire est environ de la moitié du salaire moyen du conjoint d'un titulaire civil de l'État (source : INSEE). Ces points ont été développés dans le premier rapport du Haut Comité, p.23 et 24.

⁶¹ Sous la condition qu'il ne bénéficie pas d'une concession de logement par nécessité absolue de service.

⁶² Les militaires en situation de célibat géographique pouvant cependant bénéficier à la fois d'un hébergement en enceinte militaire et soit d'un logement familial soit d'une indemnité mensuelle au titre du logement occupé par leur famille.

⁶³ Un ménage pouvant être composé d'une seule personne.

- soit l'attribution d'un logement familial, avec un loyer réduit de façon à procurer à son occupant un avantage financier du même ordre que l'indemnité qu'il aurait perçue s'il s'était logé dans le secteur privé. L'aide à la pierre serait à terme strictement cantonnée aux garnisons où elle apparaît indispensable en raison de l'insuffisance de l'offre locative privée ou du montant particulièrement élevé des loyers ;
- soit un hébergement en enceinte militaire.

Ce dispositif, plus simple et plus lisible que les règles actuelles, restaurerait une cohérence entre l'aide à la pierre et l'aide à la personne (soit l'une, soit l'autre et pour des montants équivalents) ainsi qu'une certaine équité entre les attributaires d'un logement familial et ceux qui n'ont pu en obtenir un. Il garantirait l'adaptation permanente de l'aide aux conditions effectives de logement dans chaque garnison. Il laisserait enfin une réelle liberté de choix aux militaires dans ce domaine essentiel pour la qualité de vie personnelle et familiale qu'est le logement.

Le Haut Comité souligne que ce nouveau régime permettrait de mettre fin à une situation qui exclut de l'aide au relogement plusieurs catégories de militaires pourtant sujets à mobilité géographique : célibataires, divorcés avec droit de visite sans droit de garde, couples sans enfant fiscalement à charge vivant en concubinage ou sous le régime du pacte civil de solidarité. Il observe enfin que l'absence de perception de la MICM par les militaires vivant sous le régime du pacte civil de solidarité lui paraît d'une légalité incertaine.

Le surcoût de l'indemnité d'aide au relogement par rapport au coût actuel de la MICM, estimé sans tenir compte des économies envisageables sur le parc de logements familiaux ni des effets de la dégressivité⁶⁴, serait de l'ordre de 180 à 270 millions d'euros en année pleine⁶⁵ selon les modalités qui pourraient être retenues, ce qui est considérable. Dans ces conditions, l'entrée en vigueur du nouveau dispositif devrait s'échelonner sur plusieurs années.

b) Améliorer l'entretien et accélérer le renouvellement du parc de logements concédés par nécessité absolue de service aux militaires de la gendarmerie.

La vétusté d'une partie des logements concédés par nécessité absolue de service a été fréquemment soulignée par les militaires de la gendarmerie à l'occasion des auditions et visites. La loi d'orientation et de programmation pour la sécurité intérieure⁶⁶ précise, dans le rapport annexé, qu'en matière immobilière pour la gendarmerie nationale «*le principal objectif est de fournir à tous les gendarmes et à leurs familles des conditions de logement conformes aux normes actuelles*». Le besoin avait alors, en 2003, été estimé à 48 600 logements à mettre chantier⁶⁷ dont 11 000 avaient été livrés à la fin 2007⁶⁸.

c) Faire bénéficier de droit les militaires locataires de la caution solidaire des fonds de prévoyance, sous réserve que le loyer n'excède pas 50% des revenus du ménage.

Cette recommandation vise à faciliter l'accès au logement locatif, notamment en région parisienne et pour les militaires à revenus modestes. Le décret n°2007-890 du 15 mai 2007 portant création, organisation et fonctionnement de l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique dispose (art. 4) que «*Cet établissement a pour mission de ... participer au financement du logement des personnels militaires*», ce qui pourrait servir de base juridique pour la recommandation proposée.

⁶⁴ Dégressivité de l'indemnité d'aide au relogement.

⁶⁵ La méthode d'évaluation est précisée en annexe 24.

⁶⁶ Loi n°2002-1094 du 29 août 2002.

⁶⁷ En raison de l'accroissement des effectifs, afin de réduire le parc locatif situé hors caserne et afin de remplacer les logements vétustes.

⁶⁸ Il convient de souligner que l'État n'est pas le seul acteur pour les opérations immobilières de la gendarmerie ; les collectivités territoriales interviennent aussi.

d) Prendre les dispositions permettant d'améliorer la gestion du parc de logements familiaux et le service rendu aux usagers :

- doter les bureaux de logements des moyens humains et techniques supplémentaires leur permettant d'accueillir et renseigner les demandeurs de logement et de leur donner une information personnalisée sur l'état de leur dossier et leurs perspectives de succès en fonction des caractéristiques de leur demande ;
- expérimenter, dans un ressort géographique limité, «l'externalisation» de la gestion du logement familial ;
- adresser les ordres de mutation aux bureaux des logements dès leur édition et sous un format informatique directement exploitable par ces derniers ;
- se fixer comme objectif de prononcer 80% des attributions de logements familiaux au moins deux mois avant la date de mutation du demandeur. A défaut d'attribution dans ce délai, informer systématiquement le demandeur sur la situation du parc et des demandes afin qu'il puisse décider en connaissance de cause de maintenir sa demande, de la modifier ou de se tourner vers le secteur locatif privé.

e) Prendre les dispositions législatives et réglementaires permettant de mettre un terme aux occupations irrégulières de logements familiaux et d'améliorer l'accès au logement social pour les militaires ayant fait l'objet d'une mutation⁶⁹ :

- modifier la loi n°89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs afin d'insérer une disposition prévoyant que, lorsque le logement pris à bail a fait l'objet d'une convention de réservation passée par une administration publique au profit de ses agents éligibles à une telle prestation, la perte de la qualité d'éligible constitue un motif légitime de résiliation du bail ;
- insérer dans l'arrêté du 29 juillet 1987 modifié, relatif aux plafonds de ressources des bénéficiaires de la législation sur les habitations à loyer modéré et des nouvelles aides de l'État en secteur locatif, une disposition permettant, pour apprécier les ressources du demandeur, de prendre en compte les revenus actuels du ménage lorsque, à la suite d'une mutation professionnelle, ils sont inférieurs aux revenus de l'avant-dernière année précédant celle de la signature du contrat de location.

Au cours des auditions et des visites d'unités, l'attention du Haut Comité a enfin été souvent appelée sur l'accession à la propriété. Le Haut Comité a déjà relevé dans son premier rapport que l'accession à la propriété est, en raison notamment de la forte mobilité géographique des militaires, plus rare et plus tardive pour ces derniers que pour les autres agents publics. Accéder à la propriété n'est pas seulement une aspiration que les militaires partagent avec l'ensemble de la population française. La propriété d'un bien immobilier constitue également une des meilleures assurances pour la famille du militaire au cas où ce dernier viendrait à décéder en service.

Mais il s'agit souvent d'une résidence de repli que la succession des mutations ne permet pas d'occuper durablement comme résidence principale. Or, les diverses mesures fiscales destinées à encourager et faciliter l'accession à la propriété ne s'appliquent qu'à la résidence principale. Il existe certes des dérogations à ce principe lorsque le propriétaire cesse d'occuper son bien en raison d'une mutation professionnelle, mais sous la condition que le bien ne soit pas mis en location⁷⁰. Le propriétaire doit dans ce cas acquitter à la fois le loyer de sa nouvelle résidence et les charges afférentes à sa propriété, notamment le remboursement des emprunts, sans qu'un revenu locatif puisse couvrir une partie de ces dernières.

⁶⁹ En réponse à une question au Gouvernement (question n°1310 de M. Tian Dominique), la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité avait répondu le 18 octobre 2005 que «...le Gouvernement va mettre à l'étude les modifications réglementaires qui permettraient d'apporter des réponses spécifiques à la situation que vous mentionnez, c'est-à-dire en cas de chute brutale des revenus, sans toutefois affaiblir le nécessaire contrôle du respect des plafonds, surtout dans une période où la demande de logements HLM est particulièrement forte».

⁷⁰ Voir par exemple l'article 5 de la loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Le Haut Comité s'est donc interrogé sur l'opportunité d'étendre le régime fiscal de la résidence principale au bien immobilier d'un militaire quel qu'en soit l'usage, y compris s'il est mis en location, tant qu'il demeure l'unique propriété immobilière de l'intéressé. Il lui est apparu que les militaires n'étaient pas les seuls actifs géographiquement mobiles et que d'autres catégories socioprofessionnelles pourraient demander, non sans quelques arguments, qu'une telle mesure leur soit étendue. Sensible au coût fiscal élevé qui pourrait résulter d'une telle généralisation de la mesure et au fait que le Gouvernement et le Parlement ont récemment confirmé, lors de l'élaboration de la loi n°2007-1233 du 21 août 2007 instituant un crédit d'impôt au titre des intérêts d'emprunts contractés pour l'acquisition de la résidence principale, le principe consistant à conditionner le maintien de ce crédit d'impôt, en cas de mutation, à l'absence de location du bien, le Haut Comité a préféré privilégier, en matière d'aide à l'accession à la propriété, une autre orientation.

Cette orientation est fondée sur l'idée que l'aide au relogement doit être neutre par rapport au choix des militaires de louer ou d'acquérir leur logement. Le Haut Comité propose donc que l'aide au relogement bénéficie à l'ensemble des militaires qui se relogent par leurs propres moyens à la suite d'une mutation, qu'ils choisissent à cette fin de louer ou d'acheter leur résidence principale⁷¹. Il a traduit ce principe dans sa recommandation relative à la création d'une nouvelle indemnité d'aide au relogement qui remplacerait à terme la MICM.

Concernant enfin les aides sous forme de prêts à des conditions avantageuses (taux, cautionnement, remboursement différé), le Haut Comité estime que le ministère de la défense pourrait aider plus efficacement les militaires en négociant des conditions particulières avec les opérateurs spécialisés⁷². Il a toutefois constaté que les offres commerciales existantes spécialement destinées aux militaires étaient souvent mal connues d'eux ; à titre de comparaison, on notera qu'au Royaume-Uni un site internet réalisé en partenariat avec le ministère de la défense et accessible aux seuls militaires recense les conditions particulières que les entreprises de tous secteurs réservent à ces derniers⁷³.

4 - LES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DU DÉMÉNAGEMENT

4.1 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX MILITAIRES

Le militaire muté pour raison de service a droit à la prise en charge de ses frais de déménagement selon des modalités différentes de celles qui s'appliquent aux autres agents de l'État. Le régime actuel⁷⁴, entré en vigueur le 1^{er} octobre 2007, pose deux limites à cette prise en charge :

⁷¹ Le ministère de la défense britannique étudie une mesure qui consisterait à verser aux accédants à la propriété une subvention (et non un prêt) de 75 000 euros échelonnés sur dix ans. L'objectif serait double : aider les militaires à accéder à la propriété, mais aussi les fidéliser car un militaire quittant les armées au cours de cette période de dix ans devrait rembourser la part déjà perçue de la subvention.

⁷² Un opérateur propose par exemple aux personnels des ministères de l'éducation nationale et de la culture un prêt à taux zéro jusqu'à 32 500 euros, remboursables sur 22 ans au maximum, avec la possibilité d'une franchise de remboursement pouvant aller jusqu'à 18 ans. Par comparaison, le prêt à taux zéro proposé par l'action sociale du ministère de la défense a un montant maximal de 11 000 euros (bientôt 16 000 euros) remboursables sur 8 ans.

⁷³ Il s'agit du site www.forcesdiscounts-mod.co.uk, dont l'accès nécessite un identifiant et un mot de passe. La page d'accueil comporte une déclaration officielle du Deputy Chief of the Defence Staff (Personnel) qui indique notamment «*There are a number of unofficial organisations who offer discounts to the Defence Community and I would encourage you to explore alternative discounts available to you.*

⁷⁴ Défini par le décret n°2007-640 du 30 avril 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires sur le territoire métropolitain de la France.

- un plafond du volume de mobilier transporté qui dépend de la situation de famille et de l'ancienneté de service du militaire ;
- un plafond financier dont le montant dépend du volume transporté et de la distance parcourue.

Lorsque le prix du déménagement est inférieur au plafond financier, la moitié de la différence est versée au militaire sous forme «d'allocation d'accompagnement à la mobilité géographique dans les armées⁷⁵» ; si le prix est supérieur au plafond, le surcoût est à la charge du militaire. L'objectif de ces dispositions récentes est d'inciter les militaires à négocier avec les déménageurs pour obtenir le prix le plus bas.

Le militaire dispose enfin de quatre journées de congé pour effectuer son déménagement.

4.2 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON

Fonctionnaires civils

Le fonctionnaire muté avec changement de résidence a droit à une «indemnité forfaitaire de changement de résidence»⁷⁶, calculée en fonction :

- de la distance entre l'ancienne et la nouvelle affectation ;
- d'un volume forfaitaire de mobilier dépendant de la situation de famille, le conjoint pacsé ou le concubin⁷⁷ étant assimilés à un conjoint marié.

Le montant de l'indemnité est majoré de 20% en cas de mutation d'office ou de mutation prononcée afin de pourvoir un poste vacant pour lequel aucune candidature n'a été exprimée ou lorsque l'autorité ayant pouvoir de nomination a écarté toutes les candidatures présentées, à condition toutefois que la nouvelle localité d'affectation ne figure pas parmi les préférences préalablement exprimées par le fonctionnaire. Le montant est minoré de 20% si la mutation est prononcée sur demande du fonctionnaire. Le droit à indemnité n'est pas ouvert si le fonctionnaire demande sa mutation après avoir passé moins de 5 ans dans sa précédente affectation⁷⁸.

Salariés du secteur privé

La pratique usuelle des grandes entreprises consiste à passer des conventions avec quelques déménageurs auxquels le salarié, qui doit en général présenter deux ou trois devis, s'adresse en priorité. Chaque contrat de déménagement demeure conclu entre le salarié et le déménageur. Mais ce dernier doit respecter les dispositions de la convention-cadre ; à défaut, il est possible de pénalités à verser à l'employeur. La convention-cadre est en général passée sur appel d'offres et définit essentiellement :

- la grille tarifaire⁷⁹ applicable aux salariés de l'entreprise ;
- le niveau de qualité des prestations auquel s'engage le déménageur ;

⁷⁵ Décret n°2007-639 du 30 avril 2007 instituant une allocation d'accompagnement à la mobilité géographique dans les armées.

⁷⁶ Décret n°90-437 du 28 mai 1990 modifié par le décret n°2006-475 du 24 avril 2006.

⁷⁷ Sous réserve de produire un certificat de vie commune ou de concubinage délivré par le maire.

⁷⁸ Il s'agit là d'une présentation simplifiée pour les besoins de l'exposé. On pourra si besoin se reporter aux articles 18 et 19 du décret n°90-437 précité.

⁷⁹ La grille définit les tarifs en fonction du volume transporté, de la distance et des suppléments éventuels (portage, nombre d'étages, etc...), avec en général un tarif pour la haute saison (l'été) et un tarif pour la basse saison (le reste de l'année).

- le volume minimum transporté à l'occasion des déménagements de salariés effectués dans l'année ;
- les modalités de contrôle du respect des obligations des deux parties et les clauses pénales afférentes.

Le volume de mobilier du salarié n'est pas plafonné sous réserve de n'être pas manifestement excessif au regard de la situation de famille, situation pour laquelle il n'est pas fait de distinction entre les différentes situations de vie en couple. Une partie des entreprises règlent enfin directement au déménageur la facture que leur transmet le salarié. Ces pratiques garantissent que le transfert de mobilier soit une opération financièrement neutre pour le salarié muté.

Militaires des armées occidentales

Les armées britanniques et américaines ont recours à des déménageurs conventionnés et l'administration paie directement le prestataire. Au Royaume-Uni, il n'existe pas de plafond de volume transporté : c'est le contenu du logement qui est déménagé sous réserve qu'il soit cohérent avec la situation de famille du militaire. La réglementation américaine prévoit quant à elle deux plafonds de poids par grade (*accompanied / unaccompanied*), supérieurs aux plafonds en vigueur en France⁸⁰.

4.3 - APPRÉCIATION

La question principale est de savoir si le militaire muté pour raison de service est intégralement défrayé des dépenses entraînées par le transport de son mobilier ou si une partie des frais reste à sa charge. Le Haut Comité observe que le plafond financier des militaires est supérieur à l'indemnité forfaitaire des fonctionnaires dans la majorité des cas, à l'exclusion des couples vivant en concubinage et des familles monoparentales ; mais la réglementation en vigueur pour les militaires est encore trop récente pour apprécier l'adéquation des plafonds financiers au prix effectif des déménagements. Il estime toutefois qu'un autre système pourrait être envisagé en raison des critiques qu'appelle d'ores et déjà la réglementation actuelle :

- au plan des principes, elle fait peser sur le militaire, pourtant muté dans l'intérêt du service, la charge de négocier avec les entreprises de déménagement afin de limiter le coût de sa mutation pour l'État ;
- au plan économique, la défense ne tire pas avantage de l'importance de la clientèle que les mutations apportent aux déménageurs pour négocier des tarifs conventionnés. Le Haut Comité a pourtant pu constater que les tarifs conventionnés applicables aux salariés d'une grande entreprise française étaient du même ordre que les plafonds de prix applicables aux militaires⁸¹ ; il est donc vraisemblable qu'un conventionnement bien négocié ne serait pas plus coûteux pour l'État que le régime actuel ;
- au plan de la simplification administrative, la réglementation actuelle n'apporte pas les avantages inhérents à une indemnisation forfaitaire (simplicité des dossiers, rapidité et économie de traitement). Elle présente en revanche les inconvénients d'un forfait pour les militaires mutés, dans la mesure où tout dépassement de plafond demeure intégralement à leur charge ;
- les plafonds de volume ne couvrent pas les besoins normaux d'une famille dans plusieurs situations dont les visites d'unité ont montré qu'elles n'avaient aujourd'hui plus rien d'exceptionnel : couples pacés depuis moins de trois ans ou en situation de concubinage, familles monoparentales, divorcés sans droit de garde mais avec droit de visite, parents dont les enfants ne sont plus fiscalement à charge.

⁸⁰ Cf. annexe 25.

⁸¹ Ce pour les tarifs de haute saison, les tarifs de basse saison étant inférieurs de 20 à 25%.

4.4 - RECOMMANDATIONS

Compte tenu de l'obligation statutaire de mobilité géographique à laquelle sont astreints les militaires, le **Haut Comité recommande** d'instituer un régime rénové et simplifié régi par les principes suivants :

- le militaire muté dans l'intérêt du service ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de son mobilier vers sa nouvelle affectation⁸² ;
- c'est le contenu du domicile qui est déménagé, sans plafond de prix ni de volume. Les frais annexes (portage, étages, monte-meubles, assurance) sont intégralement pris en charge ;
- il revient à l'administration d'encadrer le prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement. Chaque prestation particulière demeurerait régie par un contrat de droit privé conclu entre le militaire et un déménageur conventionné et respecterait les clauses, notamment tarifaires, de la convention-cadre ;
- l'administration paie directement le déménageur.

5 - L'AIDE À L'EMPLOI DU CONJOINT

5.1 - LA SITUATION DES MILITAIRES

5.1.1 - L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES CONJOINTS DE MILITAIRES

N.B : environ 90% des conjoints de militaires sont des femmes. Quant aux conjoints masculins de femmes militaires, environ 95% d'entre eux occupent un emploi, deux sur trois étant eux-mêmes militaires. Les développements suivants traitent donc essentiellement des conjointes de militaires.

La situation d'activité professionnelle des conjointes de militaires se caractérise par :

- un taux d'emploi de 60%, inférieur à la moyenne de la population féminine de référence, avec un écart défavorable de 12 à 24 points à partir de 35 ans ;
- un taux de chômage supérieur à la population féminine de référence : 15,9% contre 9,1%⁸³.

Le premier rapport du Haut Comité⁸⁴ avait mis l'accent sur cette situation ; une enquête récente⁸⁵, relative aux militaires mutés en 2005, est venue la confirmer et met en évidence l'incidence des mutations sur l'emploi du conjoint :

- plus les mutations du militaire sont fréquentes, plus le conjoint est au chômage ou inactif ;
- 59% des conjoints actifs occupés ont dû interrompre leur activité professionnelle à cause de la mutation ;

⁸² Cela valant pour une prestation normale où le déménageur n'emballerait que les objets fragiles.

⁸³ Source : Observatoire social de la défense - Enquête familles 2001 p.71.

⁸⁴ Pages 22 et 23 du 1^{er} rapport du Haut Comité. Les données correspondantes sont rappelées en annexe 26.

⁸⁵ Référence : ministère de la défense, DRH-MD - Enquête mobilité 2007.

- huit mois après la mutation, 18,5% des conjoints étaient au chômage (soit un taux de chômage⁸⁶ de 24% des actifs, et 29% en excluant les conjoints militaires) et 10,5% dans une situation de disponibilité ou de congés divers qui constitue dans nombre de cas un pis-aller, notamment pour les conjoints agents publics ; ce malgré un niveau de diplômes supérieur ou égal à Bac+2 pour 47% des conjointes.

Tableau 17 - Activité professionnelle des conjoints de militaires mutés en 2005 observée huit mois après la mutation

Occupe un emploi	Au chômage	Disponibilité ou congés divers	Inactif
48%	18,5% (soit un taux de chômage de 24%)	10,5%	23%

Source : ministère de la défense, DRH-MD - Enquête mobilité 2007, p.89.

Lecture : huit mois après la mutation, 48% des conjoints de militaires mutés en 2005 occupent un emploi.

Parmi les conjoints qui occupent un emploi, on observe la forte proportion d'agents publics et, en termes de catégorie socioprofessionnelle, d'employés :

Tableau 18 - Activité professionnelle des conjoints de militaires qui occupent un emploi

Agent de l'État ou des collectivités locales	Salarié du secteur privé	A son compte		
41,3%	52,2%	6,5%		
Employés	Ouvriers	Cadres moyens	Cadres supérieurs et professions libérales	Agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprise
50,9%	4,4%	26,5%	15,1%	3,1%

Source : ministère de la défense, DRH-MD - Enquête mobilité 2007, p.92 et 93.

Plus généralement, les études relatives à l'ensemble de la population française montrent que les migrations de longue distance ont un impact fortement négatif sur l'emploi des femmes :

- «l'activité féminine est souvent sacrifiée lors d'une migration du couple»⁸⁷ ;
- changer de région de résidence multiplie par 10 le risque de devenir chômeur pour une femme⁸⁸ ; ce facteur a plus d'impact que l'absence de diplôme ou le fait d'être sous contrat à durée déterminée ou de travailler à temps partiel. Il y a d'autant plus de chômeuses et d'inactives parmi les migrantes que la distance de migration est longue ; or, comme on l'a relevé précédemment, les mutations des militaires entraînent pour l'essentiel des migrations de longue distance.

⁸⁶ Taux de chômage : chômeurs / actifs occupant un emploi ou en recherchant un.

⁸⁷ Référence : «Mobilité résidentielle, activité et vie familiale des couples», par Daniel Courgeau et Monique Méron - Economie et statistique n°290, 1995, p.19.

⁸⁸ i.e. : toutes choses égales par ailleurs, une femme a 10 fois plus de chances de devenir chômeur si elle change de région de résidence. Ce facteur est de 3,5 pour un homme. Référence : «Chômage et précarité de l'emploi par région», par Magalie Dinaucourt - INSEE Références, Données sociales, édition 2002-2003, p.525 et 526.

Tableau 19 - Pourcentage de chômeuses et d'inactives parmi les femmes en couple qui occupaient un emploi un an auparavant, en fonction de la distance de migration

	Sédentaires	Migrantes		
	<i>Sont restées dans la même commune</i>	Ont seulement changé de commune	Ont seulement changé de département	Ont changé de région
Mobilité au cours de l'année précédente				
sont devenues chômeuses	3,5%	7,6%	12,6%	27,4%
sont devenues inactives	1,9%	3,8%	5,6%	9,5%

Source : «Mobilité résidentielle, activité et vie familiale des couples», par Daniel Courgeau et Monique Méron - *Economie et statistique* n°290, 1995, p.20.

Lecture : 27,4% des femmes en couple qui, un an avant l'enquête, occupaient un emploi et ont changé de région au cours de l'année précédant l'enquête sont devenues chômeuses.

- plus l'âge augmente, plus la probabilité de retrouver un emploi stable (CDI ou à son compte) diminue et ce dès l'âge de 25 ans⁸⁹.

5.1.2 - LES AIDES À L'EMPLOI DES CONJOINTS

Diverses dispositions législatives visent à faciliter le rapprochement du couple lorsque le conjoint du militaire est agent public⁹⁰, mais toujours dans la mesure compatible avec l'intérêt du service. Le ministère de la défense vient de mettre en place une nouvelle organisation qui confie aux échelons déconcentrés des armées la tâche de faciliter le rapprochement des conjoints agents publics, estimant qu'un traitement de proximité des dossiers donnerait de meilleurs résultats qu'un traitement centralisé.

Pour les conjoints cherchant un emploi dans le secteur privé, le ministère de la défense a créé à partir de 2002 un réseau de «cellules d'aides à l'emploi des conjoints», ou CAEC. Elles sont actuellement au nombre de 27 et comptent au total une quarantaine d'agents. Leur mission est «d'accompagner les conjoints dans leur recherche d'emploi, sans prendre en charge cette recherche»⁹¹. C'est-à-dire qu'il s'agit d'aider le candidat à effectuer un bilan de compétences et à élaborer un projet professionnel, de le former aux techniques de recherches d'emploi (réécriture de CV, entraînement à l'entretien d'embauche) et de mettre à sa disposition des outils de recherche d'emploi (postes internet, banques de données de l'ANPE). En revanche, il ne s'agit pas de rechercher des offres d'emploi adaptées à son profil, sinon à titre subsidiaire.

5.2 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON

Conjoints de fonctionnaires

Il n'existe pas d'aide particulière à l'emploi des conjoints de fonctionnaires, hors les dispositions législatives statutaires lorsque le conjoint est lui-même fonctionnaire⁹². L'indemnisation de la perte

⁸⁹ Référence : étude Courgeau et Méron précitée, p.25.

⁹⁰ Et notamment l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

⁹¹ Référence : instruction n°607014/DEF/SGA/DFP du 4 juin 2002, §4.2.

⁹² Notamment l'article 60 (rapprochement des conjoints fonctionnaires) de la loi n°84-16 précitée.

d'emploi du conjoint est prévue dans le seul cas où le fonctionnaire est muté à l'occasion d'une opération de «décentralisation»⁹³. L'indemnité, d'un montant de 6 097 euros, est versée si le conjoint était salarié ou si, étant lui-même fonctionnaire, il a été placé en disponibilité ou en congé sans traitement⁹⁴.

Conjoints de salariés du secteur privé

Les politiques des entreprises sont très diverses : soit aucune aide n'est accordée ; soit le salarié bénéficie d'une indemnité, de 1 500 à 6 000 euros selon les cas étudiés, lorsque la mutation entraîne la perte d'emploi de son conjoint ; soit l'entreprise finance l'accompagnement du conjoint vers l'emploi par un prestataire spécialisé, mais sans que ce dernier soit soumis à une obligation de résultat.

Conjoints de militaires d'autres armées occidentales⁹⁵

Il ne semble pas exister d'aide spécifique pour les conjoints des militaires britanniques. Aux États-Unis, où 66% des conjoints de militaires occupent un emploi⁹⁶, soit six points de plus qu'en France, il existe :

- un système de bourses, le *Military Family Scholarship*, pour financer la formation continue des conjoints ;
- une structure, le *Military Spouse Job Search*, qui regroupe les offres d'emplois privés et publics au profit des conjoints ;
- un programme, le *Spouse Employment Partnership*, qui établit des partenariats entre la défense et différents organismes publics et privés, de la Sécurité sociale jusqu'à la chaîne «Starbucks Coffee»...

5.3 - RÉSULTATS ET APPRÉCIATION DE L'AIDE À L'EMPLOI DES CONJOINTS

A partir des rares statistiques disponibles (44% des conjoints agents publics de l'État ont dû interrompre leur activité professionnelle lors de la dernière mutation du militaire⁹⁷) corroborées par les informations recueillies lors des auditions et visites d'unités, le Haut Comité estime que la priorité donnée au rapprochement des conjoints fonctionnaires par l'article 60 de la loi n°84-16 est insuffisamment suivie d'effet, ce constat valant non seulement lorsque le conjoint est agent d'un ministère civil, mais encore lorsqu'il est agent civil du ministère de la défense. Le sujet semble avoir été traité, au cours de ces dernières années de manière artisanale et sans recevoir de véritable impulsion ; le Haut Comité sera particulièrement attentif aux résultats de la nouvelle organisation mise en place en 2007 (cf. 5.1.2).

Concernant les cellules d'aide à l'emploi des conjoints (CAEC), le Haut Comité constate, tout en relevant l'intérêt et l'originalité de ce dispositif, que :

- les CAEC sont mal connues des militaires et de leurs conjoints : 35% d'entre eux ignorent leur existence⁹⁸ ;

⁹³ Terme employé par le décret ad hoc ; il s'agit en réalité de la délocalisation d'un service en province et non d'un transfert de compétences vers une collectivité territoriale.

⁹⁴ Références : décret n°80-366 du 21 mai 1980 modifié instituant une allocation à la mobilité des conjoints en faveur de certains agents publics en complément de l'indemnité spéciale de décentralisation - arrêté d'application du 26 juin 2003.

⁹⁵ Sources : attachés de défense auprès des postes diplomatiques.

⁹⁶ Référence : site officiel www.acq-osd.mil/housing.

⁹⁷ Référence : ministère de la défense, DRH-MD - Enquête mobilité 2007, p.100.

⁹⁸ Référence : ministère de la défense, DRH-MD - Enquête mobilité 2007, p.136.

- plus de la moitié des CAEC fonctionnent avec un seul agent alors qu'il en est prévu deux ; le service n'est assuré par des professionnels du placement que dans une douzaine de CAEC⁹⁹ ;
- l'activité des CAEC est, en moyenne, faible : 2 700 conjoints les ont sollicitées entre septembre 2006 et septembre 2007, soit en moyenne deux conjoints par CAEC et par semaine. Cinq CAEC réalisent en revanche plus de 50% de l'activité à elles seules ;
- la moitié des conjoints qui ont sollicité les CAEC ont trouvé un emploi. Le taux de placement¹⁰⁰ est faible (15%) pour certaines cellules, élevé pour d'autres (70%). En général, plus une CAEC a de «clients», meilleur est son taux de placement ;
- les résultats sont d'autant meilleurs que les agents de la CAEC connaissent mieux le secteur privé et sont des professionnels du placement.

5.4 - RECOMMANDATIONS

Le Haut Comité rappelle l'incidence défavorable de la mobilité géographique sur l'emploi des conjoints de militaires et, partant, sur le niveau de vie présent du ménage et aussi sur son revenu lors de la retraite. Il émet les recommandations suivantes :

- dans le cas des couples de militaires : sauf cas particulier (outre-mer, absence de poste vacant correspondant au grade et à la qualification), ne muter un militaire que si son conjoint peut être muté simultanément dans la même garnison ou dans une garnison proche ;
- au ministère de la défense, réserver 20% des postes civils vacants dans chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou de fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics ;
- conclure au niveau central des accords :
 - avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires ;
 - avec de grandes entreprises à réseau pour faciliter l'insertion professionnelle des conjoints de militaires ;
- affecter du personnel stable et professionnel du placement dans les organismes chargés de la reconversion des militaires et de l'aide à l'emploi des conjoints ; rapprocher ces deux types d'organismes de telle sorte que les demandeurs comme les offreurs d'emploi aient, au niveau territorial pertinent, un interlocuteur unique et identifié ;
- expérimenter, dans un ressort géographique limité, «l'externalisation» des prestations de reconversion des militaires et d'aide à l'emploi des conjoints.

⁹⁹ Situation de septembre 2007.

¹⁰⁰ Proportion de conjoints qui ont trouvé un emploi parmi ceux qui ont sollicité la CAEC.

6 - L'AIDE À LA GARDE ET À LA SCOLARITÉ DES ENFANTS

6.1 - LA SITUATION DES MILITAIRES

La mobilité géographique crée un certain nombre de difficultés en matière de garde et de scolarité des enfants ; tous les actifs mobiles connaissent cette situation, mais elle a pour les militaires un caractère répétitif et aggravé par le fait que les mutations sont surtout des mutations de longue distance qui, le plus souvent, ne permettent pas de recourir à l'aide de la famille :

- difficultés pour trouver une assistante maternelle ou inscrire les enfants dans les crèches et les établissements d'enseignement, en particulier dans les filières rares. Ces difficultés sont d'autant plus aiguës que la durée du préavis de mutation est courte ; un quart environ des militaires mutés en 2005 estiment que le temps disponible pour effectuer ces démarches a été trop bref et autant n'ont pu inscrire tous leurs enfants dans l'établissement de leur choix lors de la mutation¹⁰¹ ;
- perturbations éventuelles de la vie sociale et affective des enfants, voire de leurs résultats scolaires¹⁰², qui concernent principalement les adolescents ;
- coût financier lorsqu'un enfant qui poursuit des études supérieures ne peut résider au domicile familial soit parce qu'il n'existe pas d'université à proximité de la nouvelle garnison, soit parce qu'il serait impossible ou préjudiciable de changer d'établissement en cours de cursus.

Les militaires peuvent bénéficier dans ces domaines, en sus des aides de droit commun, d'aides spécifiques en nature ou financières.

Aides à la garde des enfants

- places de crèches : environ 1 200 berceaux dans des crèches gérées par l'action sociale de la défense et 200 places réservées dans les crèches municipales, hospitalières, inter-entreprises ou associatives¹⁰³ ;
- prestation de l'action sociale de la défense pour la garde d'enfants pendant les horaires «atypiques¹⁰⁴», d'un montant forfaitaire de 3 euros par heure de garde et dans la limite de 1 000 euros par an et par enfant. 4 500 aides ont été accordées en 2005 avec un montant moyen de 268 euros ;
- initiatives locales pour faciliter l'accès aux assistantes maternelles exerçant dans la commune et aider les épouses de militaires qui le souhaitent à devenir assistantes maternelles.

Aides à la scolarité des enfants

- possibilité d'inscription dans les six lycées militaires dont la capacité d'accueil est de 2 000 places dans l'enseignement secondaire (70% de ces places sont réservées aux enfants de militaires) et 1 000 places dans les classes préparatoires (pas de contingent réservé). Le montant des frais de scolarité est de l'ordre de 2 000 euros par an ;

¹⁰¹ Référence : ministère de la défense, DRH-MD - Enquête sur la mobilité du personnel militaire (2007), p.127, 128 et 129.

¹⁰² Près de la moitié des militaires estiment qu'au moins un de leurs enfants a eu des difficultés d'adaptation à la suite d'un changement d'établissement ; cette proportion croît avec le nombre de mutations du militaire. Référence : ministère de la défense, DRH-MD - Enquête sur la mobilité du personnel militaire (2007), p.133.

¹⁰³ Le nombre d'enfants de militaires âgés de moins de trois ans est estimé à 55 000 environ.

¹⁰⁴ Les samedis, dimanches et jours fériés ainsi qu'avant 8 heures du matin et après 18 heures.

- prestation de l'action sociale destinée aux agents civils et militaires de la défense dont un enfant suit soit des études supérieures, soit des études professionnelles ou technologiques avant le baccalauréat. Environ 6 500 prestations ont été attribuées en 2005 avec un montant moyen de 342 euros.

6.2 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON

Certains hôpitaux civils disposent de crèches dans lesquelles les autres administrations peuvent réserver des places. En matière d'enseignement, les fonctionnaires peuvent inscrire leurs enfants dans les lycées militaires, dans la limite de 30% des places.

Les salariés des entreprises privées ne bénéficient en général d'aucune aide particulière, sauf lorsqu'il existe une crèche d'entreprise ou inter-entreprises. Lorsque le salarié est expatrié, l'entreprise prend en général en charge les frais de scolarité à concurrence du coût de l'école française locale.

Les militaires britanniques dont les enfants sont pensionnaires bénéficient d'une aide qui couvre environ 90% des frais de scolarité dans les écoles privées ; le MOD juge très coûteuse cette aide qui ne bénéficie qu'à environ 2% des militaires. Aux États-Unis, un budget important est consacré au développement de crèches en milieu militaire et d'écoles qui prennent en compte les horaires atypiques des militaires ; il existe aussi des places réservées pour les enfants de militaires dans les écoles¹⁰⁵.

6.3 - RECOMMANDATIONS

Le Haut Comité souligne à nouveau l'importance de notifier plus précocement les ordres de mutation et recommande en outre :

- de poursuivre la politique actuelle en matière de création de crèches défense et de réservation de berceaux dans les crèches publiques et inter-entreprises ;
- d'encourager la vocation d'assistante maternelle parmi les conjoints de militaires, notamment en attribuant des logements adaptés à l'exercice de cette profession ;
- de mener une action auprès du ministère de l'éducation nationale afin de faciliter l'inscription scolaire et universitaire des enfants des militaires mutés tardivement.

¹⁰⁵ Source : attachés de défense auprès des postes diplomatiques.

7 - LE CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE

L'expression «célibat géographique» désigne la situation d'un salarié, d'un fonctionnaire ou d'un militaire qui vit en couple déclaré, mais réside régulièrement dans un logement différent du domicile familial du fait de son activité professionnelle. Ce mode de vie est de plus en plus fréquemment choisi à la suite d'une mutation afin d'éviter un déménagement de la famille.

7.1 - LE CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE DES MILITAIRES

7.1.1 - LES CARACTÉRISTIQUES DU CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE

Le célibat géographique concerne de 20 000 à 25 000 militaires, soit environ 12 à 15% des militaires vivant en couple déclaré¹⁰⁶, contre environ 5% voici une vingtaine d'années¹⁰⁷. Ce taux est deux fois plus important pour les militaires affectés en région parisienne. Différentes enquêtes convergent pour démontrer que la volonté de sauvegarder l'emploi du conjoint constitue le principal motif de célibat géographique¹⁰⁸, nettement devant l'accession à la propriété, la scolarité des enfants ou la stabilité de la famille¹⁰⁹. Pour autant, les intéressés estiment qu'il ne s'agit pas d'une situation véritablement choisie, mais plutôt d'un pis-aller qui entraîne à la fois une fragilisation du couple, des difficultés dans les relations avec les enfants et, plus globalement, une régression des conditions de vie.

Il est important de souligner que le célibat géographique n'est pas principalement une situation transitoire adoptée pour préparer la venue de la famille ou éviter aux enfants de changer d'établissement en cours d'année scolaire. Il s'agit surtout d'une situation de longue durée et répétitive :

- parmi les célibataires géographiques de l'armée de terre, 64% le sont depuis plus de deux ans et 40% depuis plus de quatre ans. 28% ont été au moins trois fois dans cette situation au cours de leur carrière ;
- les célibataires géographiques actuels de l'armée de l'air ont connu en moyenne cinq années de célibat géographique dans leur carrière ; 25% d'entre eux ont passé plus de huit années dans cette situation.

La grande majorité des célibataires géographiques (81%) sont logés enceinte militaire pendant la semaine ; 7% sont locataires d'un second logement¹¹⁰. Le coût du célibat géographique dépend essentiellement du mode de logement : la moitié des intéressés logés enceinte militaire l'estiment à moins de 300 euros mensuels, alors que les deux tiers de ceux qui louent un second logement l'évaluent à plus de 450 euros par mois. La distance moyenne domicile-travail est de l'ordre de 380 km¹¹¹. Les deux tiers des célibataires géographiques rejoignent le domicile familial au moins une fois par semaine, avec une durée moyenne de trajet d'environ quatre heures (aller).

7.1.2 - LA POLITIQUE DES ARMÉES À L'ÉGARD DU CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE

Au-delà de la déclaration de principe qu'il faut «accompagner le célibat géographique sans pour autant inciter les militaires à choisir cette situation», il n'existe pas de politique formellement définie à l'égard du célibat géographique¹¹² et son accompagnement résulte essentiellement de pratiques et d'initiatives locales.

¹⁰⁶ Ce taux augmente de deux à trois points si l'on décompte également les militaires vivant en couple non déclaré.

¹⁰⁷ Référence : Observatoire social de la défense - Enquête mobilité 1985.

¹⁰⁸ On peut remarquer que la proportion de couples bi-actifs était en 1985 deux fois moindre que maintenant, tout comme le taux de célibat géographique. Référence : Observatoire social de la défense - Enquête mobilité 1985.

¹⁰⁹ Cf. données détaillées en annexe 29.

¹¹⁰ Référence : ministère de la défense, DRH-MD - Enquête logement 2007 p.65.

¹¹¹ Hors gendarmerie ; elle est de 130 km pour les gendarmes.

¹¹² La marine faisant toutefois exception (cf. infra).

Les principales mesures d'accompagnement sont les suivantes :

- l'accès, encore que non prioritaire par rapport aux militaires du rang et sous-officiers célibataires (au sens de l'état civil), à l'hébergement enceinte militaire ; environ 20 000 célibataires géographiques en bénéficient ;
- la possibilité de louer des chambres ou studios conventionnés, principalement en région parisienne, pour 200 à 400 euros par mois¹¹³. Mais la capacité d'hébergement correspondante est encore très réduite ;
- des aménagements d'horaires en début ou fin de semaine afin de faciliter les retours au domicile familial ; ces aménagements sont laissés à l'initiative du commandement local et les disparités peuvent être fortes d'une unité à l'autre, ne serait-ce qu'en raison des impératifs du service ;
- en matière de transport, les célibataires géographiques bénéficient, comme l'ensemble des militaires, d'une réduction de 75% sur le prix des déplacements ferroviaires¹¹⁴.

7.2 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON

Fonctionnaires civils

Les statistiques disponibles concernent les commissaires de police mutés en 2006, pour lesquels on constate :

- un taux de mobilité géographique interdépartementale de l'ordre de 18%, hors sorties de formation initiale ;
- un taux de 15% de célibataires géographiques pour toute la durée de leur nouvelle affectation, l'emploi du conjoint constituant le motif principal de cette situation ;
- 60% des célibataires géographiques retournent au domicile familial au moins une fois par semaine.

Ces données sont très similaires à celles relatives aux officiers.

Il n'existe pas de mesures particulières d'accompagnement du célibat géographique des fonctionnaires en cas de mutation «ordinaire». Seuls certains cas, plus exceptionnels, de mutations consécutives à une réorganisation, délocalisation ou restructuration du service peuvent ouvrir droit à une indemnité particulière en l'absence de changement de résidence familiale ; les montants sont alors compris entre 500 et 16 000 euros¹¹⁵ selon le texte applicable et l'éloignement du domicile familial¹¹⁶.

Salariés du secteur privé

Le célibat géographique est moins fréquent au sein de la population française active que parmi les militaires : 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 sa résidence principale¹¹⁷.

¹¹³ Par exemple, la marine a passé une convention avec l'association PARME (Patrimoine Résidence Meublée) qui relève de la SNCF et gère un ensemble de résidences situées à Paris et en proche banlieue. Le prix d'une chambre est de 330 euros par mois.

¹¹⁴ Le ministère de la défense verse en contrepartie une indemnité compensatrice à la SNCF, d'un montant d'environ 150 millions d'euros par an.

¹¹⁵ Dans le cas des agents civils du ministère de la défense mutés à plus de 200 km du domicile familial à la suite d'une restructuration.

¹¹⁶ Cf. données détaillées en annexe 29.

¹¹⁷ Source : INSEE - Enquête SRCV - 2004.

Les entreprises consultées pratiquent trois types de politique à l'égard du célibat géographique¹¹⁸ :

- soit elles l'estiment non souhaitable et n'apportent aucune aide particulière aux salariés dans cette situation ;
- soit elles considèrent que le célibat géographique ressortit à la sphère privée et n'ont pas de politique formalisée. Les facilités éventuelles, principalement des aménagements d'horaires, sont à négocier localement et «*intuitu personae*» entre le salarié et son supérieur hiérarchique direct ;
- soit elles accompagnent le célibat géographique :
 - ou en prenant en charge temporairement (pendant 2 à 4 ans selon les cas) les frais d'hébergement, dans une limite d'environ 400 à 800 euros par mois ;
 - ou en prenant en charge temporairement (pendant 1 à 4 ans selon les cas) les frais de transport pour un aller-retour hebdomadaire entre le lieu de travail et le domicile familial. Le salarié peut être indemnisé aux frais réels sur justificatifs ou forfaitairement (de 200 à 750 euros par mois selon les cas¹¹⁹) ;
 - soit en cumulant ces deux formes d'aides.

Militaires britanniques¹²⁰

Le célibat géographique est systématique pour les militaires affectés à Londres car les armées n'offrent pas de logements familiaux dans la capitale britannique. Dans la Royal Navy, le taux de célibat géographique est estimé à 15% environ.

La politique des armées britanniques vise à concilier la mobilité du militaire et la stabilité de sa famille, ce qui les conduit logiquement à accompagner le célibat géographique par les mesures suivantes :

- le logement est fourni prioritairement en chambre ou en studio dans une enceinte militaire ;
- à défaut, et notamment à Londres, le MOD loue un logement dans le secteur privé et le met à la disposition des intéressés, ces derniers payant seulement les charges. Le standard est le studio pour les officiers, la chambre avec salle de bains individuelle et cuisine collective pour les non officiers ;
- le militaire britannique perçoit une indemnité mensuelle liée à la distance entre le lieu de travail et le domicile familial (environ 280 euros pour 300 kilomètres). Compte tenu de son montant et de la réduction de 25% sur les tarifs ferroviaires dont bénéficient les militaires, cette indemnité couvre en moyenne un aller-retour hebdomadaire entre les principales villes de garnison du pays.

7.3 - APPRÉCIATION ET RECOMMANDATIONS

Le Haut Comité considère que le célibat géographique est aujourd'hui une situation de fait qui résulte à la fois des évolutions de la société, notamment du développement du travail des conjoints, et des arbitrages personnels des militaires à l'occasion d'une mutation : séparation familiale d'un côté, perte d'un second salaire, difficultés de relogement et instabilité résidentielle de la famille de l'autre. Il est en outre favorisé par la réduction des temps de déplacement qu'autorise la modernisation des moyens de transport. Il n'en est pas moins lourd de conséquences sur la vie personnelle et familiale des militaires concernés.

¹¹⁸ Cf. données détaillées en annexe 29.

¹¹⁹ Pour un trajet ferroviaire de 400 km en 1^{ère} classe et un aller-retour par semaine, la réduction de 75% des militaires équivaut à une indemnité mensuelle de 450 euros pour un salarié voyageant au tarif plein.

¹²⁰ Source : services de l'attaché de défense.

Le Haut Comité estime qu'il convient, d'une part, de prévenir le célibat géographique en facilitant l'accès à l'emploi des conjoints qui suivent le militaire muté dans sa nouvelle affectation (cf. supra 5.4) et, d'autre part, de l'accompagner, mais de telle sorte que cet accompagnement n'engendre pas d'effets d'aubaine qui inciteraient les militaires à choisir cette situation.

Le Haut Comité recommande donc d'élaborer et de formaliser une politique du logement des célibataires géographiques visant notamment :

- à donner aux officiers ou sous-officiers célibataires géographiques une priorité d'accès à l'hébergement enceinte militaire supérieure à celles des officiers ou sous-officiers célibataires selon l'état civil ;
- à développer, prioritairement en région parisienne, les possibilités d'hébergement en chambres conventionnées situées hors des enceintes militaires ;
- à ouvrir aux célibataires géographiques l'accès au parc de logements familiaux, notamment en permettant la colocation, ce qui pourrait en outre contribuer à réduire le nombre de logements vacants.

En matière d'aménagement d'horaires, le Haut Comité a étudié avec beaucoup d'intérêt la politique suivie par la marine que l'on pourrait caractériser comme suit :

- elle est formalisée par une directive du chef d'état-major ;
- cette directive incite les autorités et commandants de formation à aménager les horaires des célibataires géographiques en début et fin de semaine ;
- ces aménagements ne constituent en aucun cas un droit mais seulement une facilité qui peut être suspendue si l'accomplissement de la mission et l'intérêt du service l'exigent ;
- ces aménagements sont enfin précisément encadrés :
 - une des demi-journées encadrant la fin de semaine doit faire l'objet d'une demi-journée de permission décomptée sur les droits annuels ;
 - l'autre demi-journée peut être accordée sous forme d'autorisation d'absence du service, sous réserve que cette absence soit récupérée durant la semaine sous forme d'heures d'activité en dehors des horaires de service de l'unité ou en fixant des objectifs de résultat à l'intéressé.

Sans méconnaître la pertinence de cette politique, le Haut Comité ne peut recommander de la généraliser et de l'officialiser en l'absence de données quantifiées et fiables sur le temps de travail des militaires.

CONCLUSION SUR L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES MILITAIRES

1. L'accompagnement de la mobilité regroupe un ensemble de mesures destinées à faciliter les changements de résidence des militaires et à en atténuer ou compenser les inconvénients pour eux-mêmes et leurs familles. Cet accompagnement comprend notamment des mesures indemnитaires, la prise en charge du déménagement du mobilier et des aides au relogement, à l'emploi du conjoint ainsi qu'à la garde et à la scolarité des enfants.
2. Après examen comparatif avec les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique des fonctionnaires civils, des salariés d'entreprises privées et des militaires d'autres armées européennes, le Haut Comité estime :
 - que la mobilité géographique des militaires français est généralement mieux accompagnée que celle des fonctionnaires civils, y compris lorsque ces derniers appartiennent à un corps qui connaît une forte mobilité. Ce constat s'inverse en revanche lorsque la mutation du fonctionnaire intervient, plus exceptionnellement, à la suite d'une réorganisation, délocalisation ou restructuration du service qui l'emploie ;
 - que le régime des aides dont bénéficient les militaires apparaît à plusieurs égards ancien, inutilement complexe et inadapté aux évolutions récentes de la société, notamment à la diversification des formes de vie en couple. Le Haut Comité relève à ce sujet que les militaires non mariés ou sans enfant fiscalement à charge - célibataires, divorcés sans droit de garde, couples sans enfant à charge vivant en concubinage ou sous le régime du pacte civil de solidarité - ne bénéficient pas actuellement des mesures indemnитaires d'accompagnement de la mobilité géographique.
 - que la comparaison avec les militaires des armées anglo-saxonnes met en évidence l'aide considérable dont bénéficient ces derniers en matière de logement alors que leur activité s'exerce au sein de sociétés peu favorables, en principe, aux aides publiques.
3. Par rapport à la situation qui prévalait voici seulement une vingtaine d'années, trois facteurs ont contribué à rendre la mobilité moins acceptable :
 - la généralisation du modèle du couple «bi-actif», alors que la mobilité géographique a un impact fortement négatif sur l'emploi des conjoints. Par rapport à une population française de caractéristiques comparables, la situation des conjoints de militaires se caractérise ainsi par un taux d'emploi inférieur d'une dizaine de points et un taux de chômage presque double ;
 - le développement du célibat géographique, résultant le plus souvent de la volonté, ou de la nécessité, de préserver l'emploi du conjoint malgré la mutation du militaire. Il concerne environ un militaire vivant en couple sur six et pour des durées qui excèdent souvent deux ans. Cette situation, vécue comme un pis-aller, nuit évidemment à l'équilibre de la vie du militaire et de sa famille et à la qualité de la condition militaire ;
 - l'augmentation rapide des prix du logement, particulièrement en Ile-de-France. Les militaires connaissent une baisse sensible de leur niveau de vie lors d'une mutation en région parisienne et cela entraîne dans certains cas des difficultés de fidélisation.

4. Le Haut Comité considère que plusieurs raisons justifient d'améliorer l'accompagnement de la mobilité géographique des militaires :

- la mobilité géographique des militaires est une mobilité contrainte qui résulte essentiellement des besoins du service et rarement de convenances personnelles ;
- les militaires sont mutés d'office, tout au long de leur carrière et à un rythme environ deux fois plus élevé en moyenne que les salariés ou fonctionnaires civils de catégorie socioprofessionnelle équivalente, exception faite de cas particuliers comme ceux du corps préfectoral, du corps diplomatique ou des commissaires de police ;
- la mobilité géographique a des incidences souvent défavorables sur la qualité de vie des intéressés et de leurs familles, elle complique et retarde l'accès à la propriété et rend aléatoires l'accès à l'emploi et le développement de carrière de leurs conjoints. Ces deux derniers points ont un impact négatif sur le niveau de vie présent et futur (retraite du conjoint) du ménage ainsi que sur la constitution d'un patrimoine immobilier ;
- une compensation appropriée des contraintes de la mobilité est une condition de l'attractivité des carrières et de la fidélisation des militaires à une époque où l'évolution de la société accorde une importance croissante à l'épanouissement personnel et familial, à l'enracinement social, au travail du conjoint et au supplément de revenu qu'il apporte et enfin à la propriété du logement.

5. Le Haut Comité souligne que, parmi les recommandations qu'il formule, il juge prioritaires celles qui ont trait au logement. Il tient à préciser que, vu leur coût élevé, leur mise en œuvre ne saurait s'envisager que dans le cadre d'un plan pluriannuel, et logiquement au sein de la future loi de programmation militaire.

Les diverses recommandations présentées au fur et à mesure des développements qui précèdent sont récapitulées ci-après :

Logement

a) Faire bénéficier tout militaire muté¹²¹, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au relogement sous l'une et une seule¹²² des trois formes suivantes :

- soit l'attribution d'une indemnité mensuelle temporaire et dégressive d'aide au relogement dans le secteur privé couvrant une fraction - par exemple de 30 à 40% en province et de 50 à 65% en région parisienne - d'un loyer de référence égal au loyer médian ou moyen dans la garnison pour un ménage¹²³ civil de composition identique et de revenu similaire. Les loyers de référence devraient être actualisés annuellement en fonction de l'évolution des loyers du marché dans chaque garnison. Il reviendrait à chaque allocataire d'utiliser l'indemnité pour se loger, selon son choix personnel, comme locataire ou comme accédant à la propriété ;
- soit l'attribution d'un logement familial, avec un loyer réduit de façon à procurer à son occupant un avantage financier du même ordre que l'indemnité qu'il aurait perçue s'il s'était logé dans le secteur privé. L'aide à la pierre serait à terme strictement cantonnée aux garnisons où elle apparaît indispensable en raison de l'insuffisance de l'offre locative privée ou du montant particulièrement élevé des loyers ;
- soit un hébergement en enceinte militaire.

¹²¹ Sous la condition qu'il ne bénéficie pas d'une concession de logement par nécessité absolue de service.

¹²² Les militaires en situation de célibat géographique pouvant cependant bénéficier à la fois d'un hébergement en enceinte militaire et soit d'un logement familial soit d'une indemnité mensuelle au titre du logement occupé par leur famille.

¹²³ Un ménage pouvant être composé d'une seule personne.

b) Améliorer l'entretien et accélérer le renouvellement du parc de logements concédés par nécessité absolue de service aux militaires de la gendarmerie.

c) Faire bénéficier de droit les militaires locataires de la caution solidaire des fonds de prévoyance, sous réserve que le loyer n'excède pas 50% des revenus du ménage.

d) Prendre les dispositions permettant d'améliorer la gestion du parc de logements familiaux et le service rendu aux usagers :

- doter les bureaux de logements des moyens humains et techniques supplémentaires leur permettant d'accueillir et renseigner les demandeurs de logement et de leur donner une information personnalisée sur l'état de leur dossier et leurs perspectives de succès en fonction des caractéristiques de leur demande ;
- expérimenter, dans un ressort géographique limité, «l'externalisation» de la gestion du logement familial ;
- adresser les ordres de mutation aux bureaux des logements dès leur édition et sous un format informatique directement exploitable par ces derniers ;
- se fixer comme objectif de prononcer 80% des attributions de logements familiaux au moins deux mois avant la date de mutation du demandeur. A défaut d'attribution dans ce délai, informer systématiquement le demandeur sur la situation du parc et des demandes afin qu'il puisse décider en connaissance de cause de maintenir sa demande, de la modifier ou de se tourner vers le secteur locatif privé.

e) Prendre les dispositions législatives et réglementaires permettant de mettre un terme aux occupations irrégulières de logements familiaux et d'améliorer l'accès au logement social pour les militaires ayant fait l'objet d'une mutation¹²⁴ :

- modifier la loi n°89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs afin d'insérer une disposition prévoyant que, lorsque le logement pris à bail a fait l'objet d'une convention de réservation passée par une administration publique au profit de ses agents éligibles à une telle prestation, la perte de la qualité d'éligible constitue un motif légitime de résiliation du bail ;
- insérer dans l'arrêté du 29 juillet 1987 modifié, relatif aux plafonds de ressources des bénéficiaires de la législation sur les habitations à loyer modéré et des nouvelles aides de l'État en secteur locatif, une disposition permettant, pour apprécier les ressources du demandeur, de prendre en compte les revenus actuels du ménage lorsque, à la suite d'une mutation professionnelle, ils sont inférieurs aux revenus de l'avant-dernière année précédant celle de la signature du contrat de location.

¹²⁴ En réponse à une question au Gouvernement (question n°1310 de M. Tian Dominique), la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité avait répondu le 18 octobre 2005 que «...le Gouvernement va mettre à l'étude les modifications réglementaires qui permettraient d'apporter des réponses spécifiques à la situation que vous mentionnez, c'est-à-dire en cas de chute brutale des revenus, sans toutefois affaiblir le nécessaire contrôle du respect des plafonds, surtout dans une période où la demande de logements HLM est particulièrement forte».

Indemnités liées à la mobilité

Refonder et simplifier les indemnités liées à la mobilité en s'inspirant des principes suivants :

- une indemnité de mutation unique, servie à tous les militaires mutés avec changement de résidence ;
- un taux de base pour les célibataires et un taux supplémentaire par personne à charge (conjoint déclaré et enfants) ;
- un coefficient multiplicateur fonction du nombre cumulé de mutations sur la carrière, applicable à tous à partir de la troisième mutation ;
- un coefficient multiplicateur significatif en cas de mutation vers la région parisienne.

Reconnaissance d'affectation

- porter la durée de la reconnaissance d'affectation à trois jours francs dans la nouvelle garnison augmentés du temps de trajet aller et retour ; adapter en conséquence l'allocation versée par l'action sociale des armées ;
- indemniser l'utilisation du véhicule personnel en indemnités kilométriques et non plus par référence aux tarifs de la SNCF.

Prise en charge du déménagement

Rénover et simplifier le régime de prise en charge des déménagements à partir des principes suivants :

- le militaire muté dans l'intérêt du service ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de son mobilier vers sa nouvelle affectation¹²⁵ ;
- c'est le contenu du domicile qui est déménagé, sans plafond de prix ni de volume. Les frais annexes (portage, étages, monte-meubles, assurance) sont intégralement pris en charge ;
- il revient à l'administration d'encadrer le prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement. Chaque prestation particulière demeurerait régie par un contrat de droit privé conclu entre le militaire et un déménageur conventionné et respecterait les clauses, notamment tarifaires, de la convention-cadre ;
- l'administration paie directement le déménageur.

¹²⁵ Cela valant pour une prestation normale où le déménageur n'emballe que les objets fragiles.

Travail du conjoint

Le Haut Comité rappelle l'incidence défavorable de la mobilité géographique sur l'emploi des conjoints de militaires et, partant, sur le niveau de vie présent du ménage et aussi sur son revenu lors de la retraite. Il émet les recommandations suivantes :

- dans le cas des couples de militaires : sauf cas particulier (outre-mer, absence de poste vacant correspondant au grade et à la qualification), ne muter un militaire que si son conjoint peut être muté simultanément dans la même garnison ou dans une garnison proche ;
- au ministère de la défense, réserver 20% des postes civils vacants dans chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou de fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics ;
- conclure au niveau central des accords :
 - avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires ;
 - avec de grandes entreprises à réseau pour faciliter l'insertion professionnelle des conjoints de militaires ;
- affecter du personnel stable et professionnel du placement dans les organismes chargés de la reconversion des militaires et de l'aide à l'emploi des conjoints ; rapprocher ces deux types d'organismes de telle sorte que les demandeurs comme les offreurs d'emploi aient, au niveau territorial pertinent, un interlocuteur unique et identifié ;
- expérimenter, dans un ressort géographique limité, «l'externalisation» des prestations de reconversion des militaires et d'aide à l'emploi des conjoints.

Garde et scolarité des enfants

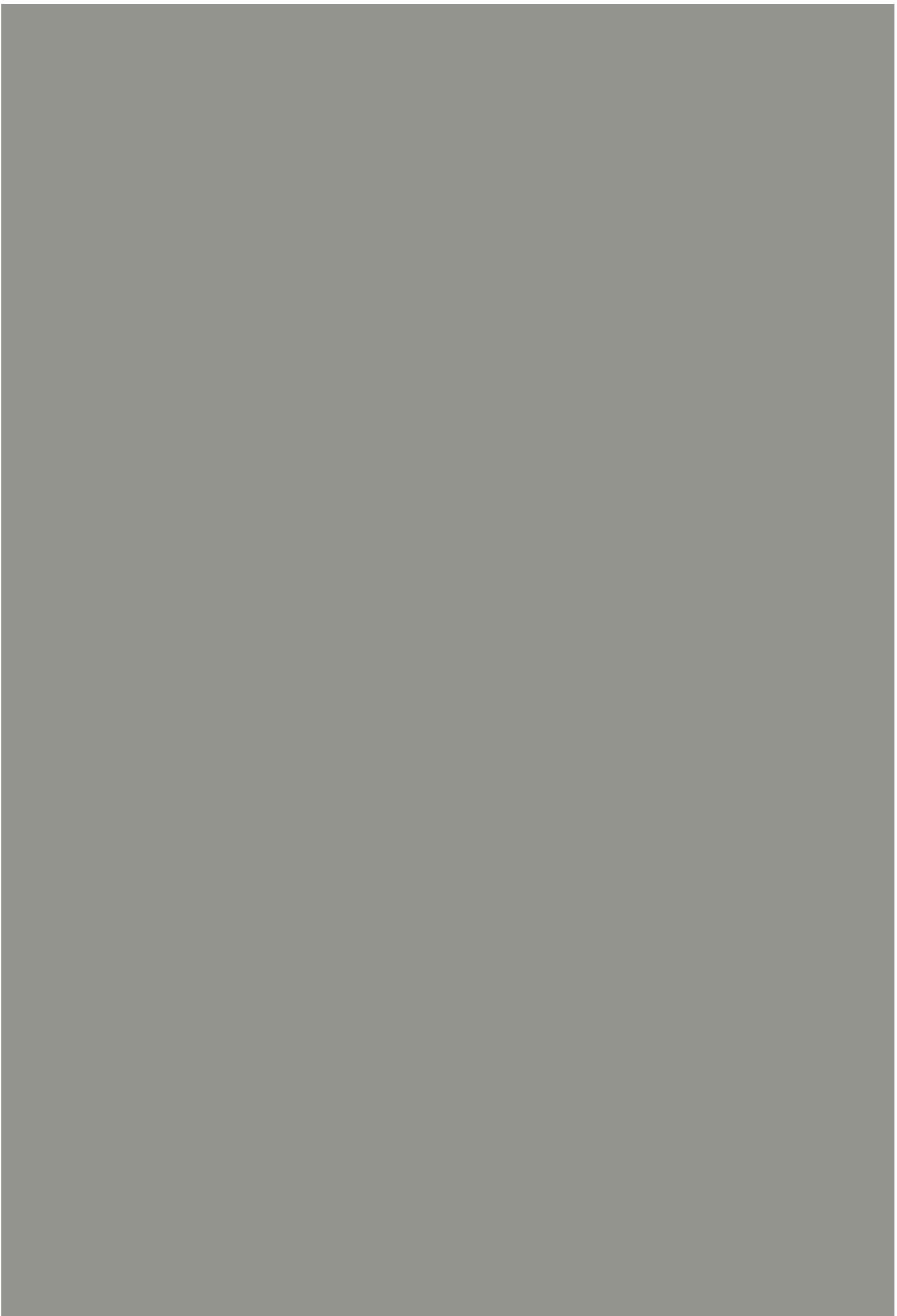
Le Haut Comité souligne à nouveau l'importance de notifier plus précocement les ordres de mutation et recommande en outre :

- de poursuivre la politique actuelle en matière de création de crèches défense et de réservation de berceaux dans les crèches publiques et inter-entreprises ;
- d'encourager la vocation d'assistante maternelle parmi les conjoints de militaires, notamment en attribuant des logements adaptés à l'exercice de cette profession ;
- de mener une action auprès du ministère de l'éducation nationale afin de faciliter l'inscription scolaire et universitaire des enfants des militaires mutés tardivement.

Célibat géographique

Élaborer et formaliser une politique du logement des célibataires géographiques visant notamment :

- à donner aux officiers ou sous-officiers célibataires géographiques une priorité d'accès à l'hébergement enceinte militaire supérieure à celles des officiers ou sous-officiers célibataires selon l'état civil ;
- à développer, prioritairement en région parisienne, les possibilités d'hébergement en chambres «conventionnées» situées hors des enceintes militaires ;
- à ouvrir aux célibataires géographiques l'accès au parc de logements familiaux, notamment en permettant la colocation, ce qui pourrait, en outre, contribuer à réduire le nombre de logements vacants.





HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

2^{ÈME} RAPPORT | ANNEXES

1^{ER} FÉVRIER 2008

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

2^{ÈME} RAPPORT | ANNEXES

1^{ER} FÉVRIER 2008

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 visitées	page 017
5	Suivi des recommandations du premier rapport du Haut Comité - Réponse du ministère de la défense	page 019
6	Tableau de bord - Activité des armées et services	page 037
7	Tableau de bord - Situation des effectifs, recrutements et départs	page 041
8	Tableau de bord - Reconversion	page 055
9	Tableau de bord - Rémunération des militaires et des fonctionnaires civils de l'État et évolution de 2000 à 2005	page 059
10	Tableau de bord - Décès imputables au service et suicides	page 081
11	Statistiques sur la mobilité géographique des militaires	page 087
12	Nombre moyen de mutations avec changement de résidence au cours d'une carrière longue	page 103
13	Données comparatives sur la mobilité des fonctionnaires civils, des salariés du secteur privé et des militaires d'autres armées occidentales	page 107
14	Essai d'estimation d'un seuil minimum de mobilité géographique	page 123

15	Analyse des mutations en fonction des pôles géographiques de départ et d'arrivée	page 133
16	Évaluation de l'incidence de la dispersion des unités de l'armée de terre situées en province sur la mobilité géographique des militaires de cette armée	page 139
17	Répartition géographique des souhaits d'affectation des militaires	page 145
18	Préavis de mutation	page 157
19	Exemples de cursus de carrière	page 165
20	Exemple de procédure d'élaboration des plans de mutation	page 171
21	Reconnaissance d'affectation	page 175
22	Accompagnement indemnitaire de la mobilité géographique	page 179
23	Logement des militaires	page 189
24	Évaluation du coût d'une indemnité de relogement	page 215
25	Prise en charge du déménagement	page 221
26	Travail du conjoint	page 229
27	Garde des enfants	page 241
28	Scolarité des enfants	page 247
29	Célibat géographique	page 251
	Glossaire	page 261

ANNEXE 1

DÉCRET DU 17 NOVEMBRE 2005
RELATIF AU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION
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 : DEFP0501373D

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 2005

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 COMITÉ

ANNEXE 2

COMPOSITION DU HAUT COMITÉ¹

PRÉSIDENT

Monsieur Michel Franc

Président de section honoraire au Conseil d'État

MEMBRES

Monsieur Jean-Michel Charpin

Directeur général de l'INSEE, membre de droit

puis Monsieur Jean-Philippe Cotis

Directeur général de l'INSEE, membre de droit, depuis le 18 octobre 2007

Monsieur Jean-Louis Chaussende

Président du comité stratégique de KPMG

Madame Élisabeth Hubert

Ancien ministre - Gérant de société

Monsieur Marcel Pochard

Conseiller d'État

Amiral (2^{ème} section) Alain Béreau

Membre du Conseil d'analyse de la société

MEMBRES SUPPLÉANTS

Monsieur Michel Pinault

Conseiller d'État

Général d'armée (2^{ème} section) Louis Zeller

Conseiller maître en service extraordinaire à la Cour des comptes

¹ Au 1^{er} février 2008

ANNEXE 3

PERSONNALITÉS AUDITIONNÉES

ANNEXE 3

PERSONNALITÉS AUDITIONNÉES

Général d'armée Jean-Louis Georgelin

Chef d'état-major des armées

Contrôleur général des armées Christian Piotre

Secrétaire général pour l'administration

Monsieur Bernard Pêcheur, conseiller d'État

Membre de la commission sur le Livre Blanc sur la défense et la sécurité nationale

Général de corps d'armée Pierre Garrigou-Grandchamp

Membre de la commission sur le Livre Blanc sur la défense et la sécurité nationale

Général de corps d'armée Jean-Pierre Bansard

Sous-chef «organisation» à l'état-major des armées

Commissaire général Gérard Deltour

Président du comité de coordination des commissariats

Vice-amiral d'escadre Pierre Devaux

Directeur du personnel militaire de la marine

Ingénieur général Jean-Claude Dupuis

Directeur central du service des essences des armées

Général de corps aérien Patrick Felten

Directeur des ressources humaines de l'armée de l'air

Contrôleur général des armées Jacques Feytis

Secrétaire général du conseil supérieur de la fonction militaire

Général de corps d'armée Alain Gilles

Directeur du personnel militaire de l'armée de terre

Ingénieur général de l'armement Alain Guillou

Directeur des ressources humaines de la délégation générale pour l'armement

Général de division Bernard Mottier

Chef du service des ressources humaines à la direction générale de la gendarmerie nationale

Monsieur l'administrateur civil hors classe Philippe Navelot

Adjoint au directeur de la mémoire, du patrimoine et des archives

Contrôleur général des armées Jacques Roudière

Directeur des ressources humaines du ministère de la défense

Monsieur André Yché

Président de la société nationale immobilière

PRÉSIDENTS DE CATÉGORIES

OFFICIERS

- *Terre* : Lieutenant-colonel Patrick Giraudet de Boudemange
- *Marine* : Lieutenant de vaisseau Romuald Malblanc
Officier en chef de 2^{ème} classe Jean-Louis Marcourel
- *Air* : Capitaine Thierry Cattanéo
- *Gendarmerie* : Capitaine Philippe Germain
Capitaine Gilles Lavaux
- *Santé* : Médecin en chef Damien Ott

SOUS-OFFICIERS OU OFFICIERS MARINIERS

- *Terre* : Major Michel Charraud
- *Marine* : Major Jean-François Deldique
Maître principal Catherine Olh
- *Air* : Adjudant Lionel Hillaireau
- *Gendarmerie* : Adjudant Jean-François Ethuin
Adjudant Jean Montemont
- *Santé* : Secrétaire médicale de classe supérieure Christine Ogor

MILITAIRES DU RANG

- *Terre* : Brigadier-chef Emmanuel Orange
- *Marine* : Quartier-maître de 2^{ème} classe Vincent Collier
Quartier-maître de 2^{ème} classe France Reynaud
- *Air* : Caporal-chef Fabrice Moya
- *Gendarmerie* : Brigadier Julie Lecerf
Gendarme adjoint volontaire Angélique Teillaud

MILITAIRES MUTÉS EN RÉGION PARISIENNE EN 2007

OFFICIERS

- *Terre* : Colonel Antoine Windeck
Chef d'escadron Jean-Luc Marrast
- *Marine* : Lieutenant de vaisseau Laurent Grouard
Commissaire principal Frédéric Dumora
- *Air* : Lieutenant-colonel Bruno Bézier
- *Gendarmerie* : Colonel Antoine Morterol
Capitaine Alexandre Grandvoinet
- *Armement* : Ingénieur de l'armement Emmanuel Castel

SOUSS-OFFICIERS OU OFFICIERS MARINIERS

- *Terre* : Adjudant-chef Nathalie Guillau
Adjudant-chef Karine Sacheli
- *Marine* : Second maître Pierre Vérin
Second maître Sarah Verbeke
- *Air* : Adjudant-chef Gilles Pecqueux
- *Gendarmerie* : Adjudant Franck Le Hélocco
Gendarme Jean-Philippe Pillière

MILITAIRES DU RANG

- *Terre* : Brigadier-chef Nicolas Aïelo
Brigadier-chef Amafou Kpassy
- *Marine* : Quartier-maître de 2^{ème} classe Florian Loizillon
- *Air* : Caporal-chef Frédéric Wallet
- *Gendarmerie* : Gendarme adjoint volontaire Jérôme Lauret
- *Santé* : Caporal Aurélie Gonzalès

ANNEXE 4

UNITÉS VISITÉES

ANNEXE 4

UNITÉS VISITÉES

**121^{ÈME} RÉGIMENT DU TRAIN
(MONTLHÉRY) - LE 13 JUIN 2007**

**BASE AÉRIENNE 123
(ORLÉANS) - LE 14 JUIN 2007**

**ÉTAT-MAJOR DE LA RÉGION DE GENDARMERIE DE POITOU-CHARENTES
(POITIERS) - LE 25 JUIN 2007**

**BUREAU INTERARMÉES DU LOGEMENT EN RÉGION ÎLE DE FRANCE
(PARIS) - LE 10 SEPTEMBRE 2007**

**HÔPITAL D'INSTRUCTION DES ARMÉES DE PERCY
(CLAMART) - LE 18 SEPTEMBRE 2007**

**RÉGION MARITIME MÉDiterranée
A BORD DU BÂTIMENT DE PROJECTION ET DE COMMANDEMENT «TONNERRE»
(TOULON) - LE 19 SEPTEMBRE 2007**

**BASE AÉRIENNE 116
(LUXEUIL) - LE 25 SEPTEMBRE 2007**

**13^{ÈME} RÉGIMENT DU GÉNIE
(VALDAHON) - LE 26 SEPTEMBRE 2007**

ANNEXE 5

SUIVI DES RECOMMANDATIONS DU 1^{ER} RAPPORT DU HAUT COMITÉ

RÉPONSE DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

**MINISTÈRE DE LA DÉFENSE****Cabinet du Ministre**

Paris, le 19 FÉV. 08 - 002643

Le ministre de la défense

à

Monsieur le Président du haut comité
d'évaluation de la condition militaire

O B J E T : Suivi des recommandations relatives à l'attractivité de la condition militaire et des rémunérations.

R E F E R E N C E : Lettre n° 196/07/HCECM du 8 octobre 2007.

P. JOINTES : Seize annexes.

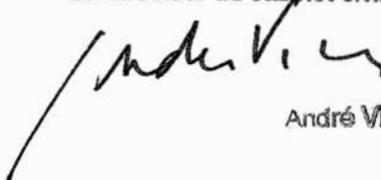
Par lettre de référence, vous me demandez de vous informer des mesures qu'il a été jugé opportun de prendre à la suite des recommandations faites par le haut comité dans son premier rapport.

Compte tenu des travaux en cours pour la modernisation des statuts particuliers et la grille indiciaire associée, il m'a semblé préférable d'attendre, pour vous répondre, que ces travaux soient suffisamment avancés.

La partie interministérielle de ces travaux est aujourd'hui achevée. Les évolutions qui pourraient encore affecter ces textes avant leur publication ne devraient pas impacter significativement l'état de la mise en œuvre des recommandations. Celui-ci vous est donc présenté dans les fiches annexées.

Le secrétariat général pour l'administration se tient à votre disposition pour y apporter tous les compléments que vous jugerez nécessaires.

Le directeur du cabinet civil et militaire


André VIALA

Annexe n° 1

Recommandation 1.1 : "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". (Recommandation 11 du président)

Mesures prises :

Le soutien aux familles, notamment en matière de logement, d'emploi des conjoints, de garde et de scolarisation des enfants, est au centre de la politique définie par la directive ministérielle relative aux orientations de l'action sociale du ministère de la défense du 29 août 2006. C'est dans ce cadre et dans celui fixé par le rapport du HCEM que se poursuit la mise en oeuvre des mesures prévues dans ces trois domaines.

- L'aide à la scolarisation des enfants

La prestation « aide à l'éducation » bénéficie aux familles ayant des enfants qui suivent certaines études (secondaires/supérieures). Etendue aux baccalauréats technologiques à la rentrée 2007, c'est près de 8200 familles qui ont ainsi pu être aidées.

- L'aide à la garde des jeunes enfants

Pour mieux accompagner la mobilité, le ministère de la défense développe un plan "petite enfance" dont l'objectif est d'augmenter de 30 % en 4 ans (2008-2012) le nombre de places d'accueil d'enfants de moins de trois ans. De nouvelles crèches Défense ont été ouvertes en 2007 (HIA de Percy et Laveran) et de nouveaux projets sont en cours d'élaboration.

- L'aide à l'emploi des conjoints :

Le dispositif CAEC (cellule d'accompagnement vers l'emploi des conjoints) a été renforcé, tant en nombre d'organismes (22 à 27) qu'en volume de personnel (agents contractuels spécialistes du placement et fonctionnaires). Chaque CAEC est « adossée » à un des huit centres interarmées de reconversion (CIR) de la chaîne reconversion (soutien, synergie...) Les travaux d'élaboration du portail Internet d'offres d'emplois ont été lancés, avec l'objectif d'en renforcer le caractère interarmées et de l'étendre aux emplois des conjoints des militaires.

- L'aide au logement :

- pour l'aide à la pierre,

Afin de développer l'offre de logements dans les zones de forte tension immobilière (notamment la région parisienne), il est prévu en 2008 la réhabilitation et la réservation de plus de 1800 logements.

Actuellement, 5000 logements (achats/constructions) sur programme neufs sont en cours de définition. Des programmes vont être lancés sur les régions parisienne et toulonnaise, à la diligence de l'établissement public fonds de prévoyance.

- pour l'aide à la personne,

Le prêt logement délivré par l'IGESA voit son contingent s'accroître grâce aux efforts budgétaires consentis. L'objectif fixé pour 2007 de 3500 prêts a été atteint, obtenant ainsi une adéquation entre l'offre annuelle de prêts au logement et la demande exprimée.

Par ailleurs, la procédure de mise en œuvre du dispositif de prêt complémentaire de 5000 € maximum, issu des réserves de fonds de prévoyance, est en cours.

Annexe n°2

Recommandation 1.3 : "Procéder à une analyse approfondie du chômage des anciens militaires afin de mieux en percevoir la réalité et les causes".

Mesures prises :

Les anciens militaires en situation de recherche d'emploi sont pour 80 % des militaires du rang, dont près de la moitié n'ont pas effectué plus de quatre ans de service au sein de l'institution.

Disposant d'un niveau de qualification faible et d'une expérience limitée, et malgré les aides mises en place à leur profit (sessions d'orientation des jeunes militaires ou SOJM, missions locales, ...), ils ne retrouvent qu'avec difficulté un emploi.

L'étude menée actuellement, relative à l'opportunité d'un transfert à l'UNEDIC de la charge de l'indemnisation du chômage, est l'occasion d'approfondir la connaissance des caractéristiques des populations d'anciens militaires bénéficiant de l'allocation d'assurance chômage.

Enfin, le droit à allocation en cas de privation involontaire d'emploi a été élargi aux militaires de carrière par la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007. L'introduction récente de cette mesure ne permet pas encore d'apprécier les délais de retour à l'emploi de cette nouvelle catégorie d'allocataires au sein du ministère de la défense.

Annexe n° 3

Recommandation 1.4 : "Mettre en place les moyens permettant de prévenir les difficultés de reconversion, notamment pour les militaires du rang".

Mesures prises :

Les militaires du rang, pour 40% d'entre eux, quittent les armées après plus de quatre ans de service et peuvent ainsi bénéficier de l'ensemble des prestations d'orientation, de formation et d'accompagnement. Ces deux dernières années, un effort très important a été fait à leur profit en matière de formation professionnelle. Cet effort a porté ses fruits puisque le taux de retour à l'emploi a progressé et, dans le même temps, le coût du chômage a diminué.

Cependant, 60% des militaires du rang partent avant d'avoir effectué quatre ans de service et sont dans une situation plus précaire en terme de retour à l'emploi, car ils ne peuvent bénéficier de l'ensemble des prestations de reconversion.

Trois actions ont été engagées :

- développement des sessions d'orientation des jeunes militaires (SOJM) destinées à leur permettre de définir un projet professionnel ;
- mise en œuvre d'un partenariat avec les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes destiné à leur permettre de bénéficier d'un accompagnement individuel dès leur radiation des contrôles ;
- étude relative à l'opportunité d'un transfert à l'UNEDIC de la charge du paiement des allocations de chômage qui pourrait leur permettre d'accéder à certaines prestations de formation et d'accompagnement.

Annexe n° 4

Recommandation 2.1 : "Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance".

Mesures prises :

La direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) est chargée d'organiser et d'animer la concertation avec les armées et formations rattachées, en vue de proposer au ministre la redéfinition des critères et des modalités d'attribution des indemnités versées aux militaires. Parmi ces critères figure l'homogénéité de traitement entre militaires qui constitue un des objectifs à atteindre.

Un groupe de travail interarmées relatif à la refondation du système indemnitaire des militaires a été constitué dans cette perspective. Un rapport d'étape sera adressé au ministre pour le 1er juin 2008.

Annexe n° 5

Recommandation 2.2 : "Veiller à ce que, lorsqu'une mesure concernant les fonctionnaires de l'Etat 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".

Mesures prises :

Le statut général des militaires prévoit que "toute mesure de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'Etat est, sous réserve des mesures d'adaptation nécessaires, appliquée avec effet simultané aux militaires."

Dès lors qu'il a connaissance de travaux relatifs à des projets de mesures pouvant lui être transposables, le ministère de la défense demande à y être associé.

Annexe n° 6

Recommandation 2.3 : "Veiller à ce que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'Etat prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir".

Mesures prises :

Les réflexions de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) relatives à l'encadrement supérieur de l'Etat sont suivies par la DRH-MD (via notamment une mission "encadrement supérieur") et la transposition aux militaires des évolutions envisagées est demandée chaque fois qu'elle est possible.

Annexe n° 7

Recommandation 2.4 : "Valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain".

Mesures prises :

L'objectif fixé par le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire s'inscrit dans la problématique plus générale de la refondation du système indemnitaire voulue par le ministre de la défense et en constitue un de ses éléments principaux de réflexion.

La direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) est chargée d'organiser et d'animer la concertation avec les armées et formations rattachées, en vue de proposer au ministre la redéfinition des critères et des modalités d'attribution des indemnités versées aux militaires. Un groupe de travail interarmées a été constitué dans cette perspective. Un rapport d'étape sera adressé au ministre pour le 1er juin 2008.

Par ailleurs, les principes de sélectivité et d'attractivité sont au cœur des nouveaux statuts particuliers des militaires, qui, réservant l'avancement de grade aux plus méritants, permettront, en distinguant des parcours rapides et des parcours plus lents, de récompenser les responsabilités effectivement prises.

Annexe n° 8

Recommandation 2.5 : "Examiner comment réorganiser le déroulement du début de carrière des militaires du rang afin d'assurer une progression raisonnable et différenciée de leur traitement de base au cours des premières années de service et mettre ainsi fin à un recrutement à un indice de base inférieur à l'indice minimum de la fonction publique."

Mesures prises :

Le nouvel échelonnement indiciaire de la grille associée aux futurs statuts particuliers répond à cette recommandation et sera mis en œuvre, suivant un plan pluriannuel, à compter de 2009.

Cependant, dès 2008, la nécessité de mieux différencier les niveaux indiciaires des militaires du rang au cours des premières années de service a été pour partie prise en compte par le ministère de la défense [revalorisation des niveaux indiciaires de plusieurs échelons des échelles de solde 2 et 3 des grades de caporal et caporal-chef (ou équivalent)].

Enfin, conformément à la réglementation en vigueur, les rémunérations des militaires à solde mensuelle sont calculées par rapport à un indice au moins égal à l'indice minimum de la fonction publique.

Annexe n° 9

Recommandation 2.6 : "Examiner comment aménager le déroulement du début de carrière des sous-officiers afin de différencier réellement la rémunération des jeunes sergents de celles des jeunes militaires du rang."

Mesures prises :

Dans le cadre de l'élaboration du projet de loi de finances pour 2008, le ministère de la défense a intégré cette amélioration nécessaire en présentant une mesure de revalorisation de l'indice des deux premiers échelons du grade de sergent (échelle 3). Ces deux premiers échelons concernent en effet les jeunes sergents (ou équivalent) qui intègrent leur premier poste à l'issue de leur formation dans une école militaire.

Compte tenu de la hiérarchie des grades, une revalorisation des deux premiers échelons du grade de gendarme a aussi été intégrée dans la loi de finances pour 2008.

Les deux mesures représentent un gain individuel moyen d'environ 40 € par mois.

La grille indiciaire associée aux futurs statuts particuliers augmente de 9 points l'écart indiciaire actuel.

Annexe n° 10

Recommandation 2.7 : "Examiner comment remettre en cohérence l'évolution de la rémunération avec l'évolution des responsabilités lorsque des sous-officiers supérieurs sont promus officiers tardivement."

Mesures prises :

Le projet de modernisation de la gestion des ressources humaines militaires prévoit un nouvel échelonnement indiciaire afin de permettre la mise en œuvre des objectifs d'attractivité, de sélectivité et de lisibilité des parcours de carrière.

Pour un sous-officier, afin de conserver l'attractivité d'une poursuite de carrière en tant qu'officier, le projet d'échelonnement indiciaire prévoit une revalorisation importante des indices du grade de capitaine.

L'évolution de l'échelonnement indiciaire des militaires comme l'ensemble du projet de modernisation de la gestion des ressources humaines militaires ont été présentés lors des derniers CSFM et ont été validés en réunion interministérielle à la fin de l'année 2007, avec une mise en œuvre pluriannuelle à compter de 2009.

Annexe n° 11

Recommandation 2.8 : "Examiner comment 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 rapide aux officiers les plus performants, tout en ménageant un espace de progression indiciaire pour les officiers non promus aux grades supérieurs".

Mesures prises :

Le projet de modernisation de la gestion des ressources humaines militaires prévoit la mise en œuvre d'un nouvel échelonnement indiciaire afin de permettre l'atteinte des objectifs d'attractivité, de sélectivité et de lisibilité des parcours de carrière.

Chez les officiers, le principe de sélectivité se traduit par un échelonnement indiciaire qui offre des parcours dynamiques aux officiers les plus performants tout en assurant des perspectives de progression de rémunération pour les officiers qui n'accèdent pas au grade supérieur. Ainsi, le projet élaboré par le ministère de la défense répond pleinement à la recommandation émise par le HCECM.

L'évolution de l'échelonnement indiciaire des militaires comme l'ensemble du projet de modernisation de la gestion des ressources humaines militaires ont été présentés lors des derniers CSFM et ont été validés en réunion interministérielle à la fin de l'année 2007, avec une mise en œuvre pluriannuelle à compter de 2009.

Annexe n° 12

Recommandation R 2.9 : "Examiner comment élargir les perspectives de carrière dans le grade de colonel, en recourant, par exemple, à la formule des emplois fonctionnels".

Mesures prises :

Actuellement, un contingent de 880 colonels ont accès, entre quatre ans et quatre ans et demi de grade, au niveau indiciaire du groupe de rémunération hors échelle A.

Dans le cadre du fonds de consolidation de la professionnalisation, le contingent des colonels au groupe de rémunération hors échelle B a été porté de 9 en 2004 à 369 en 2007.

Une liste permet déjà de définir les emplois de colonels pouvant ouvrir droit à la rémunération hors échelle des cinq ans de grade.

Avec la mise en place de la nouvelle grille indiciaire des officiers, l'attribution de la rémunération hors échelle A n'est plus contingentée et sera accordée de façon automatique à quatre ans de service.

Annexe n° 13

Recommandation R 2.10 : "Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière".

Mesures prises :

La direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) est chargée d'organiser et d'animer, en concertation avec les armées et formations rattachées, le chantier sur la refondation du système indemnitaire. La DRH-MD s'attachera à proposer au ministre une redéfinition des critères et des modalités d'attribution des indemnités versées aux militaires. Le caractère répétitif de la sujexion sera étudié et éventuellement pris en compte conformément aux prescriptions du mandat ministériel .

Un groupe de travail interarmées relatif à la refondation du système indemnitaire des militaires a été constitué dans cette perspective. Un rapport d'étape sera présenté au ministre pour le 1er juin 2008.

Annexe n° 14

Recommandation 2.11 : "Rechercher comment transposer à l'encadrement des armées les mesures prises au cours des dernières années en faveur de l'encadrement civil supérieur de l'Etat et liant une partie de la rémunération à la réalisation d'objectifs fixés".

Mesures prises :

Il existe d'ores et déjà des éléments de "rémunération à la performance" bénéficiant aux militaires. Les corps d'ingénieurs gérés par la Délégation générale pour l'armement (DGA) connaissent ce mode de rémunération depuis 1950 ; les militaires de la gendarmerie en bénéficient depuis octobre 2004, et les membres du contrôle général des armées depuis août 2005. En outre, la notion d'emploi fonctionnel civil permet d'appliquer ce mode de rémunération aux militaires.

L'extension de la rémunération au mérite à l'ensemble des militaires sera étudiée dans le cadre de la refondation du régime indemnitaire des militaires. En effet, le mandat du cabinet du ministre du 14 septembre 2007 précise que le groupe de travail étudiera "les possibilités d'intégrer un dispositif de modulation basé sur la mesure de la performance".

Annexe n° 15

Recommandation 3.1 : "Faire en sorte 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."

Mesures prises :

Les différents services du ministère travaillent actuellement à mettre en commun les données utiles permettant d'effectuer les travaux pouvant répondre notamment aux recommandations de HCECM (échanges d'informations sur les effectifs et les rémunérations). Les travaux actuels concernent également plus particulièrement les travaux sur la masse salariale et les projections de pensions.

Une fois par an, le ministère tiendra une réunion avec l'INSEE sur les données élaborées par l'Institut à partir des informations transmises dans le cadre de la convention tripartite établie entre l'INSEE, l'observatoire économique de la défense (OED) et la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Une nouvelle convention a été signée au printemps 2007 entre le ministère de la défense et l'INSEE. Les fichiers sur les données 2006 ont ensuite été fournis en novembre 2007, le délai étant dû à la mise en place d'un nouveau mode de fourniture propre à la LOLF.

Annexe n° 16

Recommandation 3.2 : "Faire en sorte que les fichiers de paie transmis à l'OSD comportent l'ensemble des informations permettant à ce dernier de réaliser toute étude détaillée utile notamment au Haut Comité".

Mesures prises :

Le ministère fournira les renseignements utiles en matière de rémunération pour répondre aux recommandations du Haut Comité de l'Evaluation de la Condition Militaire (HCECM).

La mise en service opérationnel de l'EDRH (Entrepôt de données de ressources humaines, système permettant un fusionnement des informations puis leur exploitation sous forme d'études) en novembre 2007 et sa montée en puissance pourraient amener à terme une exploitation directe des fichiers paie par la direction des ressources humaines du ministère.

ANNEXE 6

TABLEAU DE BORD

ACTIVITÉ DES ARMÉES ET SERVICES

ANNEXE 6

TABLEAU DE BORD - ACTIVITÉ DES ARMÉES ET SERVICES

1 - LES DÉPLOIEMENTS HORS DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN

Tableau 1 - Effectif déployé hors du territoire métropolitain

	Forces de souveraineté Outre-mer	Forces de présence à l'étranger	Opérations extérieures	Total hors Métropole
2006*	16 465	5 236	12 831	34 532
2007**	16 923	5 380	11 286	33 589 (9,7% de l'effectif militaire)

Source : ministère de la défense.

* Situation au 30/10/2006.

** Situation au 29/10/2007.

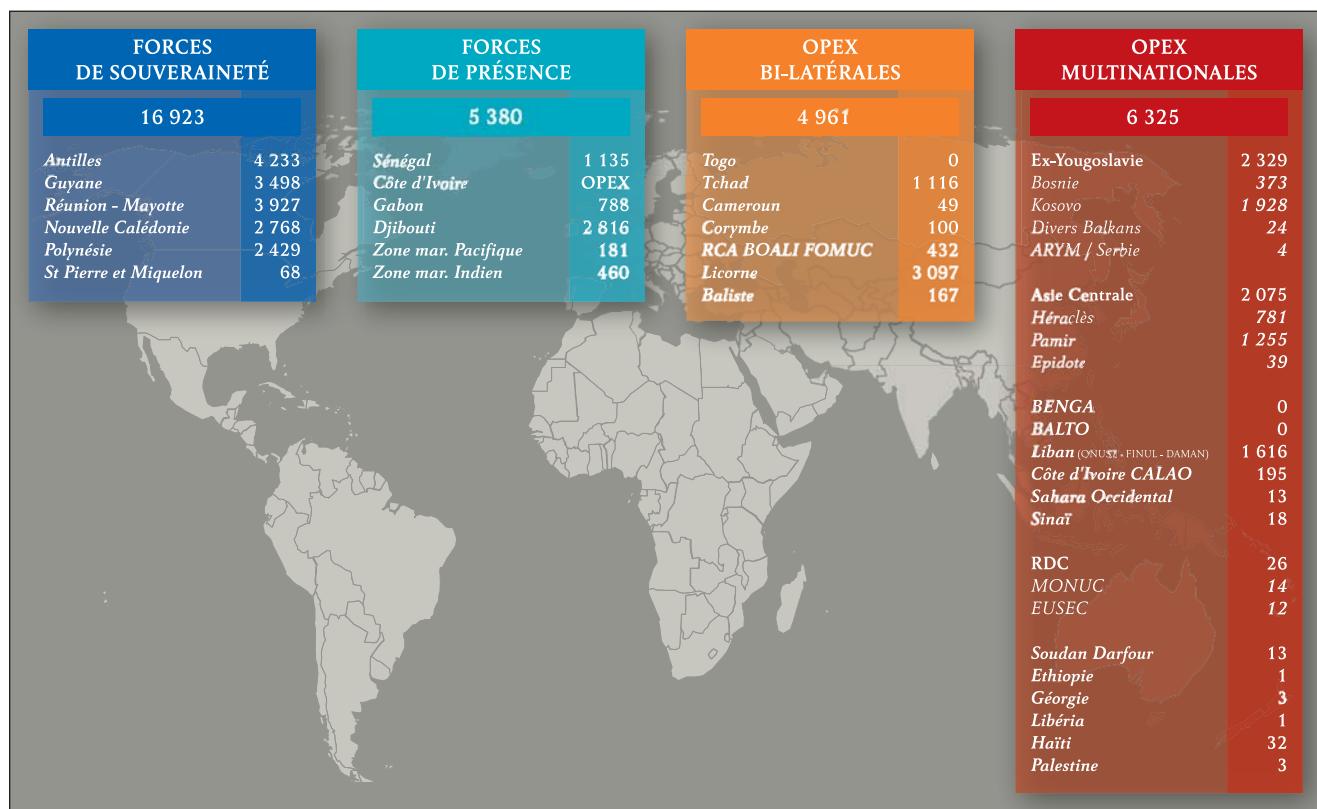


Tableau 2 - Effectif ayant effectué au moins une OPEX dans l'année

N.B : sont également comptabilisées les «missions de courte durée» (MCD), déploiements de quatre mois hors du territoire métropolitain effectués par des militaires de l'armée de terre dans un cadre autre que les opérations extérieures.

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Autres
Effectif ayant effectué au mois une OPEX ou MCD en 2006	39 150	8 426	5 681	2 534	2 167
% de l'effectif total	29%	20%	10%	13%	17%

Source : ministère de la défense - Réponses des armées et services à un questionnaire du HCECM.

Champ : militaires ayant effectué au moins une OPEX ou MCD pendant l'année 2006 (y compris les déploiements ayant débuté en 2005 ou s'étant achevés en 2007). Pour la gendarmerie, le ratio est calculé par rapport aux effectifs de la gendarmerie mobile.

2 - LES ABSENCES

Tableau 3 - Nombre moyen de jours d'absence de la garnison en 2006

Terre	Marine	Air	Gendarmerie mobile	Services de santé et des essences
n.c.	98	n.c.	179,5	75,5

Source : ministère de la défense - Réponses des armées et services à un questionnaire du HCECM.

3 - LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES ASTREINTES

Tableau 4 - Astreintes et permissions en 2006

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie départementale
Nombre annuel moyen de jours de garde ou permanence dans l'enceinte de l'unité	19,5 j. ouvrables 8,6 j. non ouvrables	n.c	5,9 j. ouvrables 2,3 j. non ouvrables	n.c
Nombre moyen de journées de permissions prises dans l'année hors TAOPM	39,5	n.c	42	n.c.
Nombre moyen de jours de TAOPM pris dans l'année	n.c	n.c	7	0 (compensation financière)

Source : ministère de la défense - Réponses des armées et services à un questionnaire du HCECM.

Tableau 5 - Le temps de travail dans les armées britanniques en 2006

Nombre moyen d'heures de travail effectif par semaine	Nombre moyen d'heures passées dans l'enceinte de l'unité par semaine	Nombre moyen de journées de permissions prises dans l'année
46,5 h	67,4 h	27,2 j

Source : rapport 2007 de l'Armed Forces Pay Review Body, p.30 et 31.

ANNEXE 7

TABLEAU DE BORD

SITUATION DES EFFECTIFS,
RECRUTEMENTS ET DÉPARTS

ANNEXE 7

TABLEAU DE BORD - SITUATION DES EFFECTIFS, RECRUTEMENTS ET DÉPARTS**1 - LA SITUATION DES EFFECTIFS***Tableau 1 - Effectifs militaires en 2006, par armée et par catégorie*

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total
Terre	17 925	47 382	66 649	1 752	133 708
Marine	5 293	28 505	8 182	1 369	43 349
Air	7 505	34 602	17 154	930	60 191
Gendarmerie	5 548	78 526	0	14 698	98 772
Autres	6 581	5 448	1 062	367	13 458
Total	42 852	194 463	93 047	19 116	349 478
<i>Rappel 2005</i>	<i>38 131</i>	<i>197 206</i>	<i>93 323</i>	<i>19 243</i>	<i>347 903</i>
Dont sous contrat	10 427 (24%)	64 174 (33%)	93 047 (100%)	19 116 (100%)	186 764 (53%)
<i>Rappel 2005</i>	<i>17%</i>	<i>33%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>53%</i>

Source : ministère de la défense - Bilan social 2006, p.15 et 16.

Tableau 2 - Écart entre les effectifs réalisés et le plafond ministériel d'effectifs autorisés

Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Ensemble 2006	Rappel 2005
-1 042 -2,4%	-230 -0,1%	-3 823 -3,9%	-1 274 -6,2%	-6 369 -1,8%	-7 770 -2,2%

Source : ministère de la défense.

2 - LES RECRUTEMENTS DE MILITAIRES

2.1 - LES RECRUTEMENTS EXTERNES DE MILITAIRES EN 2006

Tableau 3 - Nombre de militaires recrutés au sein de la société civile (recrutement externe) en 2006

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total
Terre	353	1 264	9 928	2 535	14 080
Marine	144	666	1 561	1 032	3 403
Air	195	1 284	2 157	444	4 080
Gendarmerie	48	2 391	--	6 366	8 805
Autres	299	230	120	188	837
Total 2006	1 039	5 835	13 766	10 565	31 205
<i>Rappel 2005</i>	990	5 939	13 815	9 709	30 453
<i>Rappel 2004</i>	1 171	7 642	13 618	8 304	30 735
<i>Rappel 2003</i>	1 706	6 543	17 861	11 834	37 944

Source : ministère de la défense - Bilan social = 2006 p.26 ; 2005 p.26 ; 2004 p.36 ; 2003 p.32.

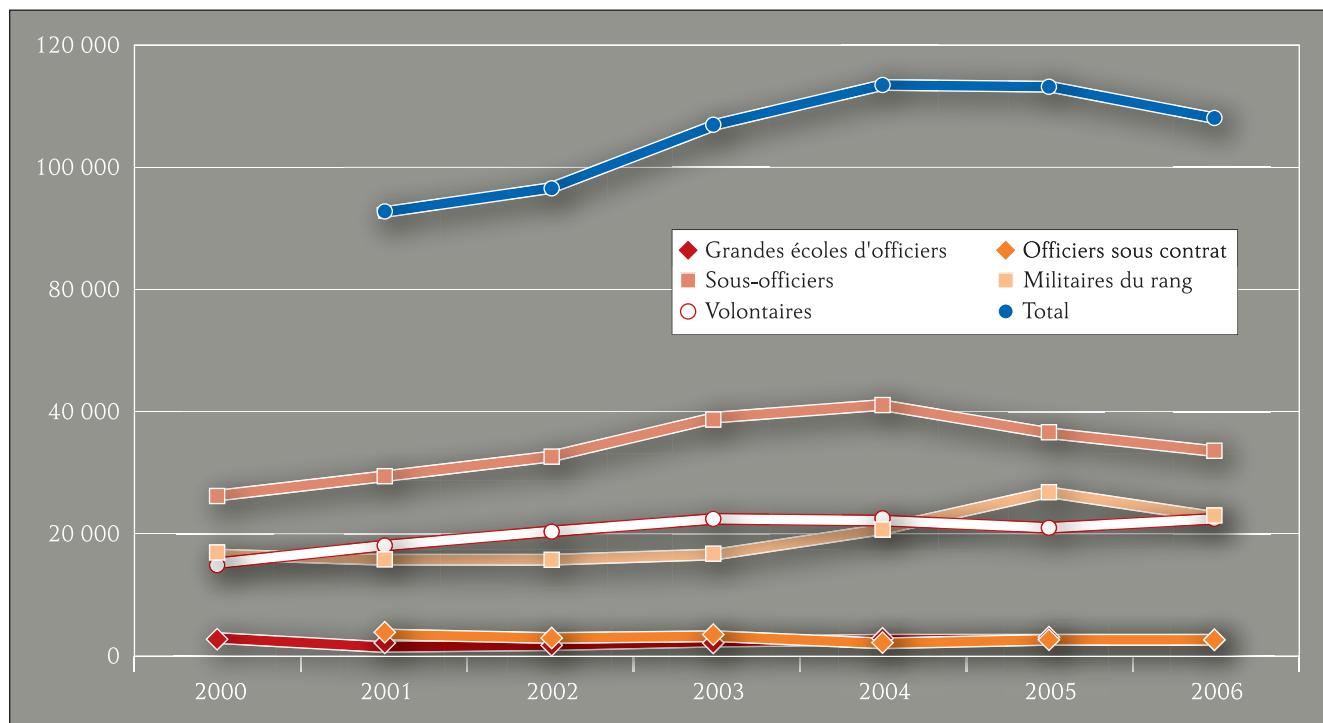
2.2 - NOMBRE DE CANDIDATS POUR LE RECRUTEMENT EXTERNE DE MILITAIRES

Tableau 4 - Évolution du nombre de candidats pour le recrutement externe de militaires de 2000 à 2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Grandes écoles d'officiers	3 376	3 140	3 649	3 727	3 941	4 093	5 698
Officiers sous contrat	n.d.	4 523	3 813	4 354	3 026	4 006	4 084
Sous-officiers	32 030	35 735	39 819	47 145	49 509	43 704	40 830
Militaires du rang	20 745	19 748	20 041	20 241	25 299	31 706	27 456
Volontaires	19 210	21 409	23 944	27 037	27 457	25 716	27 139

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : terre, marine, air, gendarmerie.

Graphique 1 - Évolution du nombre de candidats pour le recrutement externe de militaires de 2000 à 2006

Source : tableau 4.

2.3 - SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT EXTERNE

Tableau 5 - Nombre de candidats par poste offert pour l'ensemble des recrutements externes de militaires de 2000 à 2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Grandes écoles d'officiers	9,0	8,1	10,5	10,0	11,0	11,1	15,4
Officiers sous contrat	--	4,9	6,2	5,6	6,4	8,4	8,5
Sous-officiers	5,4	4,7	5,1	5,2	6,6	5,6	5,1
Militaires du rang	1,6	1,2	1,5	1,3	2,3	2,3	1,9
Volontaires	2,1	2,1	2,0	2,3	3,8	2,7	2,7

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

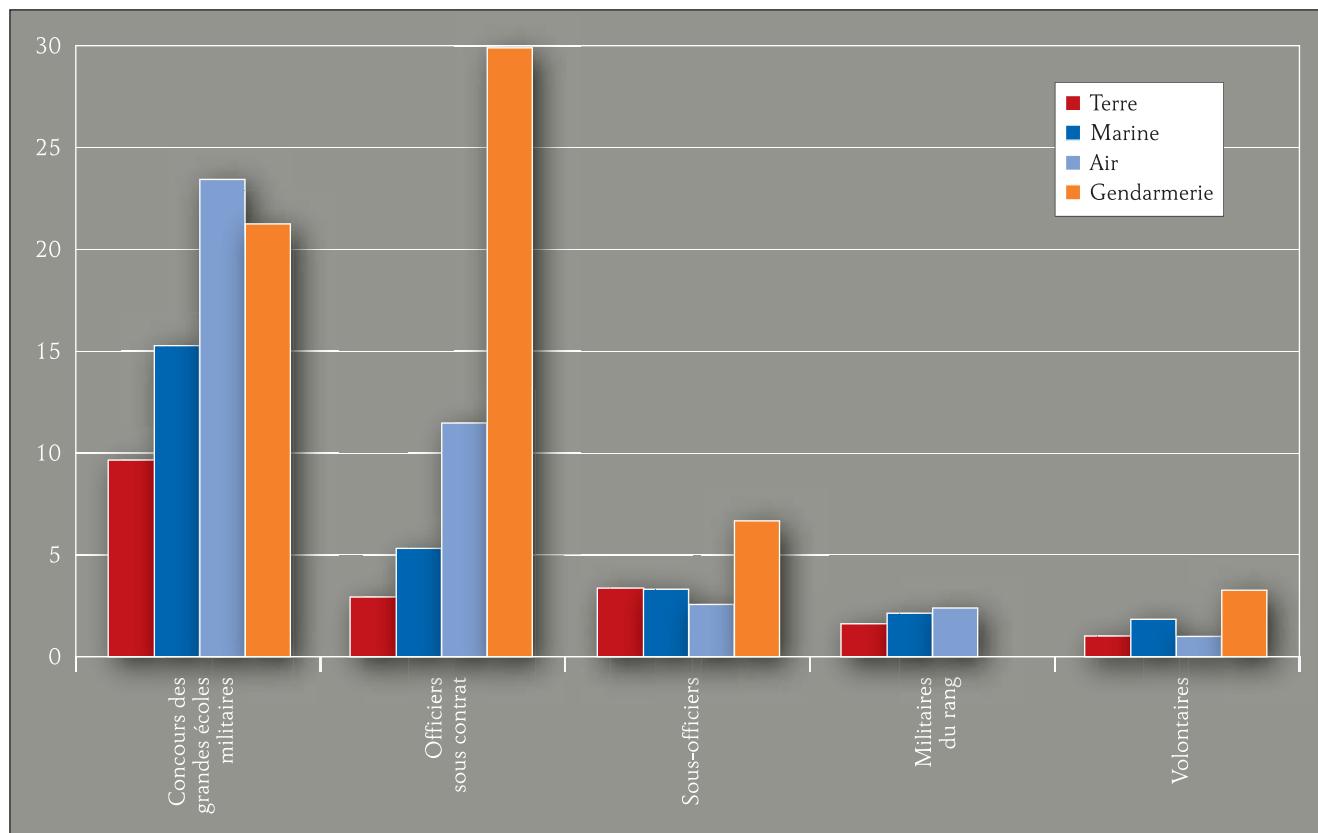
Champ : terre, marine, air, gendarmerie.

Tableau 6 - Nombre de candidats par poste offert au recrutement externe en 2006, par armée et par catégorie hiérarchique

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Concours des grandes écoles militaires	9,7	15,3	23,6	20,8
Officiers sous contrat	3,0	5,5	11,5	76,6
Sous-officiers	3,5	3,5	2,6	6,9
Militaires du rang	1,7	2,2	2,4	--
Volontaires	1,2	1,9	1,1	3,4

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : terre, marine, air, gendarmerie.

Graphique 2 - Nombre de candidats par poste offert au recrutement externe en 2006, par armée et par catégorie hiérarchique

Source : tableau 6.

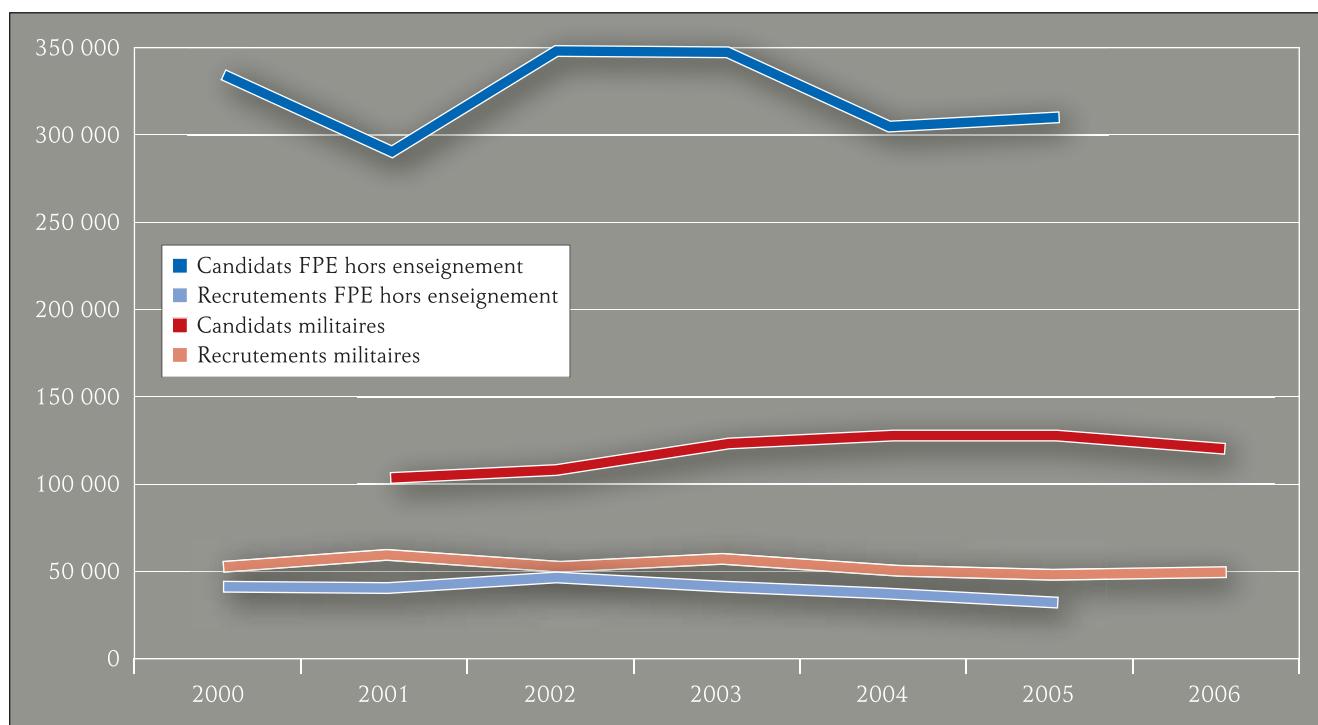
3 - COMPARAISON AVEC LES RECRUTEMENTS DE FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

Tableau 7 - Nombre de candidats et volume des recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2000 à 2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Candidats FPE hors enseignement	312 076	271 230	329 470	326 428	283 981	291 259	n.d
Candidats militaires	n.d.	84 555	91 266	102 504	109 232	109 225	105 207
Recrutements FPE hors enseignement	24 122	22 797	29 322	23 313	19 359	14 397	n.d
Recrutements militaires	33 388	39 722	34 268	37 944	30 735	30 453	31 205

Sources : militaires : ministère de la défense, bilan social ed. 2000 à 2006 pour les recrutements - Armées et services pour les candidats - Fonctionnaires : DGAFF, Faits et chiffres 2001 à 2006-2007 pour les recrutements - Fichier DGAFF pour les candidats.

Graphique 3 - Nombre de candidats et volume des recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2000 à 2006



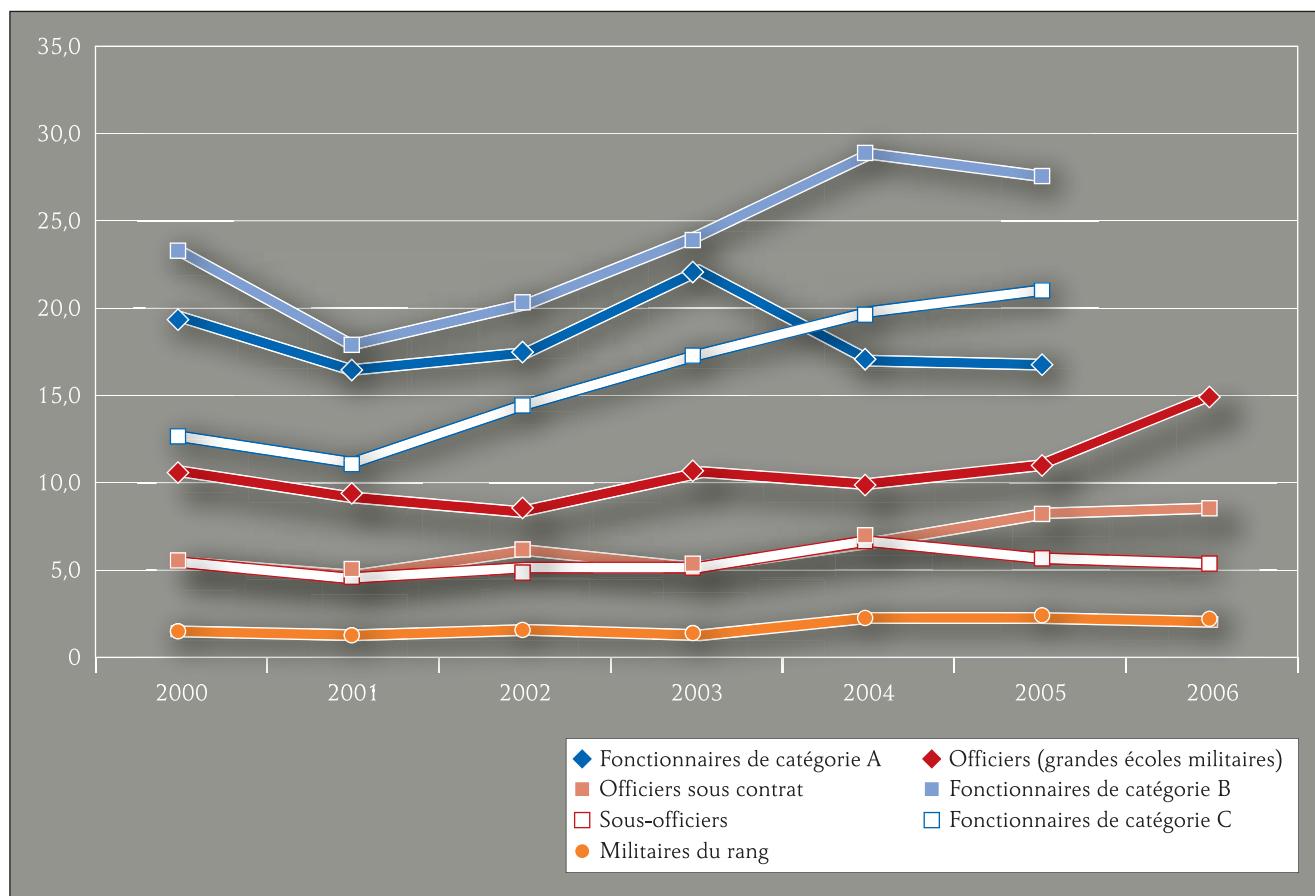
Source : tableau 7.

Tableau 8 - Nombre de candidats par poste pour les recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2000 à 2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Fonctionnaires de catégorie A hors enseignement	19,2	16,3	17,3	22,0	16,9	16,8	n.d.
Officiers (grandes écoles militaires)	9,0	8,1	10,5	10,0	11,0	11,1	15,4
Officiers sous contrat	--	4,9	6,2	5,6	6,4	8,4	8,5
Fonctionnaires de catégorie B hors enseignement	23,0	17,8	20,1	23,9	28,6	27,3	n.d.
Sous-officiers	5,4	4,7	5,1	5,2	6,6	5,6	5,1
Fonctionnaires de catégorie C hors enseignement	12,5	11,1	14,2	16,9	19,6	20,9	n.d.
Militaires du rang	1,6	1,2	1,5	1,3	2,3	2,3	1,9

Source : militaires : ministère de la défense - Fonctionnaires : fichier DGAFP.

Graphique 4 - Nombre de candidats par poste pour les recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2000 à 2006



Source : tableau 8.

Tableau 9 - Nombre de candidats pour certains recrutements externes de fonctionnaires

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ENA	661	729	701	828	793	744
ENM	***	***	***	***	***	1 803
IRA	2 389	2 480	2 961	2 871	3 774	4 312
Commissaire de police	978	877	931	1 023	1 138	573
Lieutenant de police	2 625	1 732	2 989	3 278	3 497	2 413
Gardien de la paix	26 870	21 690	20 821	30 849	34 407	49 661
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	1 341	***	702	***	***	***
Surveillant pénitentiaire	10 481	9 353	8 164	32 403	26 449	11 720
Inspecteur des douanes	2 439	2 127	1 762	1 937	2 248	2 294
Contrôleur des douanes	6 938	5 034	4 481	5 283	8 435	6 153
Agent de constatation des douanes	15 406	11 373	12 723	14 319	12 633	19 986
Inspecteur des impôts	4 060	3 280	3 296	3 714	4 746	4 442
Contrôleur des impôts	11 063	9 797	11 524	11 250	14 107	9 968
Agent de constatation des impôts	10 751	10 553	12 510	10 697	12 051	9 589
Secrétaire administratif	41 625	41 952	34 308	35 166	29 075	27 733
Adjoint administratif	57 904	48 836	80 523	72 836	55 671	46 710
Ingénieur des travaux publics de l'État	***	***	7 213	6 416	6 939	8 353
Technicien supérieur de l'équipement	***	***	2 173	2 173	2 695	2 695
Contrôleur des TPE	1 074	884	1 021	1 085	995	770
Agent d'exploitation des TPE	11 206	12 487	12 487	7 855	***	***
Professeur agrégé 2 nd degré	17 563	17 413	15 222	15 323	16 103	15 762
Professeur certifié et assimilé	77 963	75 267	69 806	66 634	69 213	64 462

Source : fichier DGAFP.

Tableau 10 - Nombre de candidats par poste pour certains recrutements externes de fonctionnaires

Nombre de candidats par poste	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ENA	9,0	9,8	10,1	14,0	15,5	13,7
ENM	***	***	***	***	***	8,0
IRA	6,1	5,9	6,9	6,7	9,2	9,1
Commissaire de police	28,8	21,9	20,2	24,4	42,1	14,0
Lieutenant de police	9,0	7,5	6,8	17,8	48,6	36,0
Gardien de la paix	6,8	5,0	4,0	7,2	9,2	14,7
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	24,8	***	7,8	***	***	***
Surveillant pénitentiaire	7,9	8,5	9,0	15,7	20,5	12,7
Inspecteur des douanes	48,8	50,6	28,4	45,0	45,9	39,6
Contrôleur des douanes	51,7	42,3	32,0	47,6	61,6	29,9
Agent de constatation des douanes	72,3	38,4	71,9	45,6	28,4	97,0
Inspecteur des impôts	14,3	9,4	13,3	14,8	15,5	13,5
Contrôleur des impôts	38,4	35,4	51,4	35,9	35,0	37,8
Agent de constatation des impôts	14,5	16,6	45,7	33,0	23,0	19,3
Secrétaire administratif	36,1	41,6	33,6	41,5	57,6	52,4
Adjoint administratif	31,9	32,9	40,5	40,5	60,6	44,5
Ingénieur des travaux publics de l'État	***	***	32,3	50,9	37,9	61,9
Technicien supérieur de l'équipement	***	***	11,6	11,6	18,0	18,0
Contrôleur des TPE	16,5	11,5	8,0	10,3	14,2	13,1
Agent d'exploitation des TPE	21,0	28,8	22,9	18,0	***	***
Professeur agrégé 2 nd degré	9,1	8,8	7,4	7,4	9,2	8,2
Professeur certifié et assimilé	7,1	6,1	4,9	4,6	6,8	5,7

Source : fichier DGAFP.

4 - LES DÉPARTS

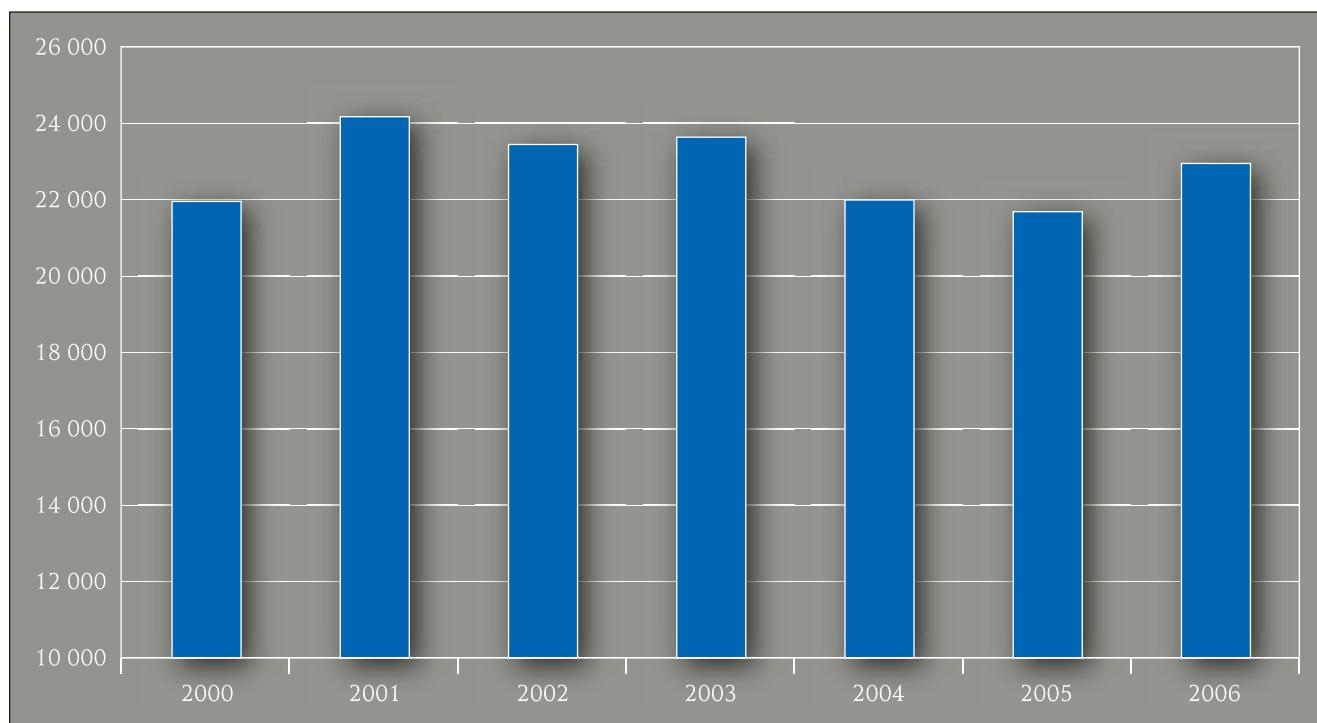
Tableau 11 - Évolution de l'ensemble des départs des militaires de 2000 à 2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Officiers	1 846	1 806	1 734	1 385	1 351	1 381	1 504
Sous-officiers	12 387	12 778	12 134	10 621	8 929	8 949	8 337
Militaires du rang	7 719	9 462	9 466	11 518	11 652	11 278	13 054
Volontaires	--	4 166	5 141	5 537	6 088	6 855	7 393
Total	21 952	28 212	28 475	29 061	28 020	28 463	30 288
Total en % de l'effectif	7,2%	8,8%	8,7%	8,7%	8,3%	8,6%	9,0%
<i>Total hors volontaires</i>	21 952	24 046	23 334	23 524	21 932	21 608	22 895

Source : observatoire social de la défense - Historique des départs de militaires de 1997 à 2006.

Champ : terre, marine, air, gendarmerie. Ensemble des départs.

Graphique 5 - Évolution de l'ensemble des départs des militaires de 2000 à 2006



Source : tableau 11.

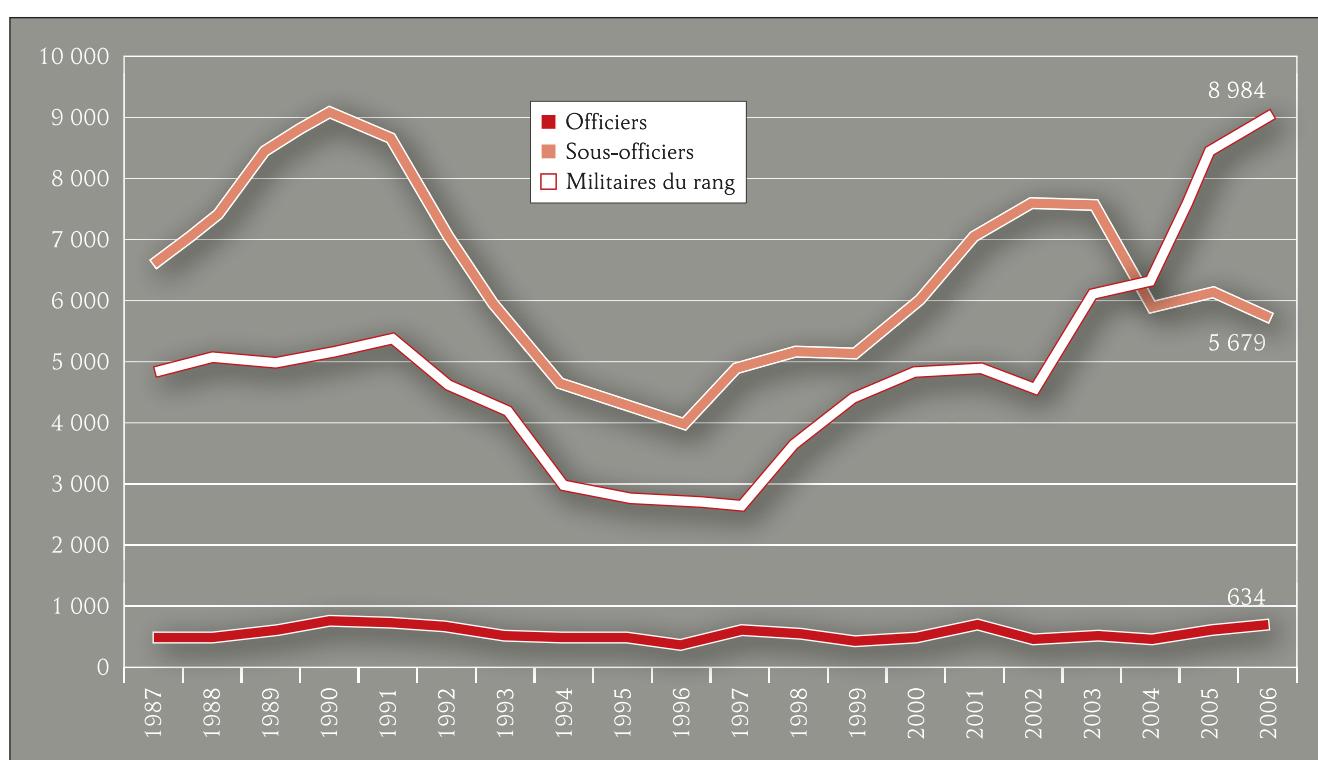
Tableau 12 - Évolution du nombre des départs spontanés de militaires de 2000 à 2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Officiers	439	631	462	512	495	594	634
Sous-officiers	5 875	6 980	7 584	7 501	5 873	6 051	5 679
Militaires du rang	4 797	4 819	4 532	6 115	6 262	8 422	8 984

Source : observatoire social de la défense - Historique des départs des militaires.

Champ : militaires à solde mensuelle - Terre, marine, air, gendarmerie.

Lecture : les départs spontanés sont les départs qui résultent d'une démarche volontaire de l'intéressé sans que l'administration ne le contraigne ni ne l'aide au départ. En sont notamment exclus : les départs par limite d'âge, par inaptitude, par refus de l'administration de renouveler un contrat ainsi que les départs consécutifs à un congé de reconversion.

Graphique 6 - Évolution du nombre des départs spontanés de militaires de 1987 à 2006

Source : observatoire social de la défense - Historique des départs des militaires.

Tableau 13 - Taux des départs spontanés par rapport à l'effectif ; comparaison entre les armées françaises et britanniques

	Terre		Marine		Air	
	France	U.K.	France	U.K.	France	U.K.
Année 2006						
Officiers	1,2%	env. 4,2%	2,5%	env. 2,5%	2,6%	env. 2,5%
Sous-officiers	3%	env. 6%	3,2%	env. 6%	4,2%	env. 5%
MDR	9,9%		9,6%		9,5%	

Sources : observatoire social de la défense - Armed Forces Pay Review Body, 36^e rapport, p.25.

Champ : militaires à solde mensuelle (France) - Tous militaires (Royaume-Uni).

Tableau 14 - Taux de départs spontanés des militaires du rang

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Départs/effectifs	17,8%	18,4%	17,0%	19,4%	18,7%	14,3%	16,9%
dont départs spontanés/effectifs	6,5%	6,0%	5,2%	6,7%	6,8%	9,1%	9,8%

Source : observatoire social de la défense - Historique des départs de militaires, éditions successives.

Champ : militaires du rang (hors volontaires) - Terre, marine, air.

Tableau 15 - Départs précoces d'officiers de carrière de recrutement direct

	2002	2003	2004	2005	2006
Départs avant 25 ans de service	71	69	50	79	76
dont départs avant 15 ans de service	42	36	25	46	42

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : officiers de carrière - Terre, marine, air, gendarmerie.

5 - LE TAUX DE RENOUVELLEMENT DES CONTRATS EN 2006

Tableau 16 - Le taux de renouvellement des contrats en 2006

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Officiers sous contrat	77,6% (75,3% pour le 1 ^{er} contrat)	69,2% (66,4% pour le 1 ^{er} contrat)	94%	95%
Sous-officiers	82,3% (87,6% pour le 1 ^{er} contrat)	85,2% (88% pour le 1 ^{er} contrat)	94%	72,2% (93,3% pour le 1 ^{er} contrat)
Militaires du rang	59,9% (58% pour le 1 ^{er} contrat)	66%	85%	***
Volontaires	n.c.	n.c.	77%	67,7% (68,1% pour le 1 ^{er} contrat)

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

ANNEXE 8

TABLEAU DE BORD

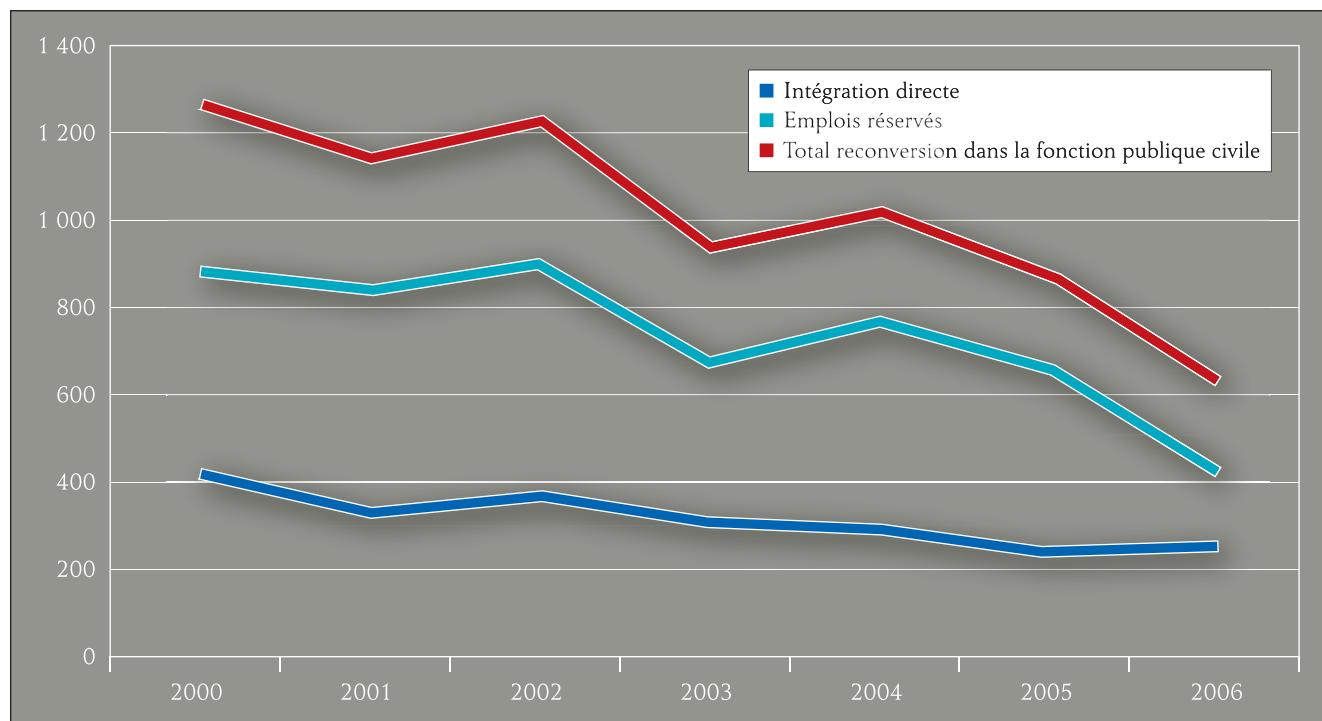
RECONVERSION

ANNEXE 8

TABLEAU DE BORD - RECONVERSION**1 - LA RECONVERSION DES MILITAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE CIVILE***Tableau 1 - Évolution du nombre de militaires reconvertis dans la fonction publique civile de 2000 à 2006*

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Intégration directe	377	296	324	267	256	203	215
Emplois réservés	843	803	861	628	720	622	381
Total reconversion dans la fonction publique civile	1 220	1 099	1 185	895	976	825	596

Source : ministère de la défense - «Bilan reconversion», éditions 2002 à 2006.

Graphique 1 - Évolution du nombre de militaires reconvertis dans la fonction publique civile de 2000 à 2006

Source : tableau 1

Commentaire

Le nombre total de militaires reconvertis dans la fonction publique civile a été divisé par deux entre 2000 et 2006. Le nombre de postes offerts au titre de chacune des deux voies d'accès a diminué dans des proportions similaires. Environ 20% seulement des postes offerts au titre des emplois réservés sont honorés chaque année.

2 - LA RECONVERSION DES MILITAIRES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

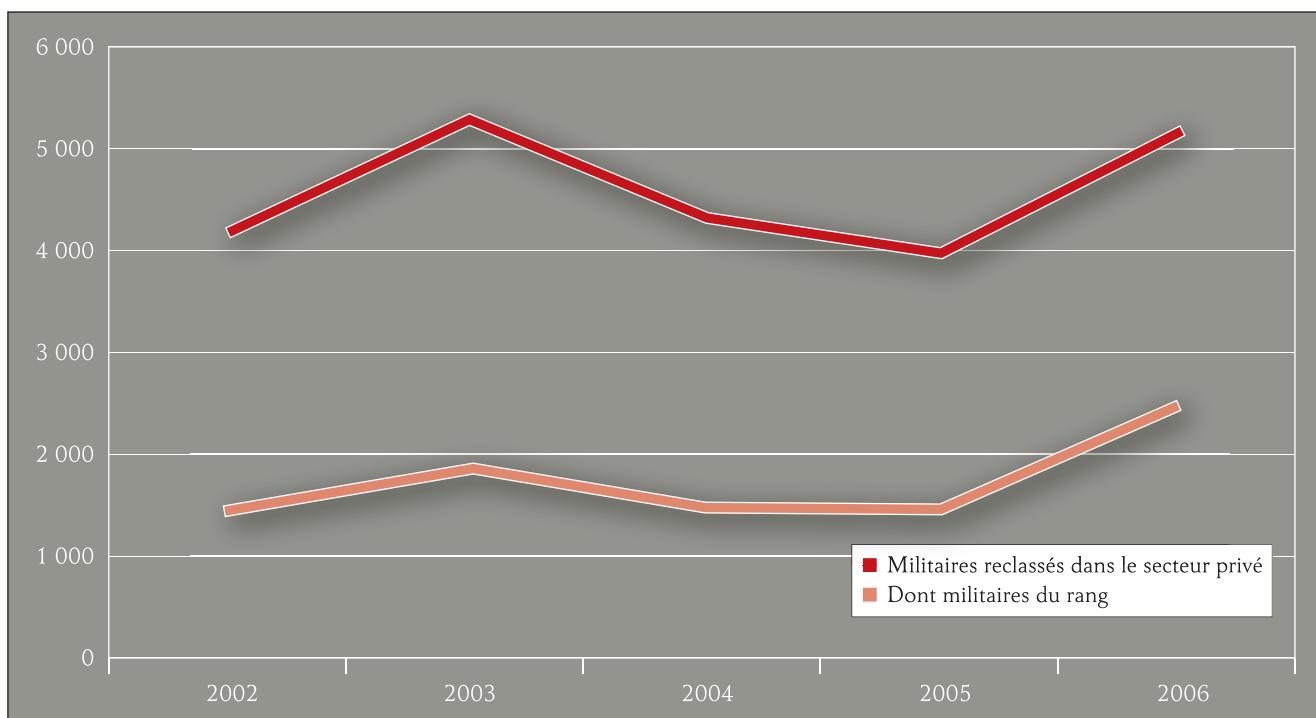
L'attention est appelée sur le fait que seuls sont recensés ici les militaires qui ont signalé leur nouvelle situation professionnelle aux services chargés de la reconversion, ce que ne font pas tous les militaires qui sont reclassés dans le secteur privé.

Tableau 2 - Nombre de militaires ayant signalé leur reconversion dans le secteur privé

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Militaires reclassés dans le secteur privé et ayant signalé leur nouvelle situation	n.d.	n.d.	4 237	5 305	4 324	3 973	5 217
Dont militaires du rang	n.d.	n.d.	1 434	1 880	1 500	1 479	2 508

Source : ministère de la défense - «Bilan reconversion», éditions 2002 à 2006.

Graphique 2 - Nombre de militaires ayant signalé leur reconversion dans le secteur privé



Source : tableau 2.

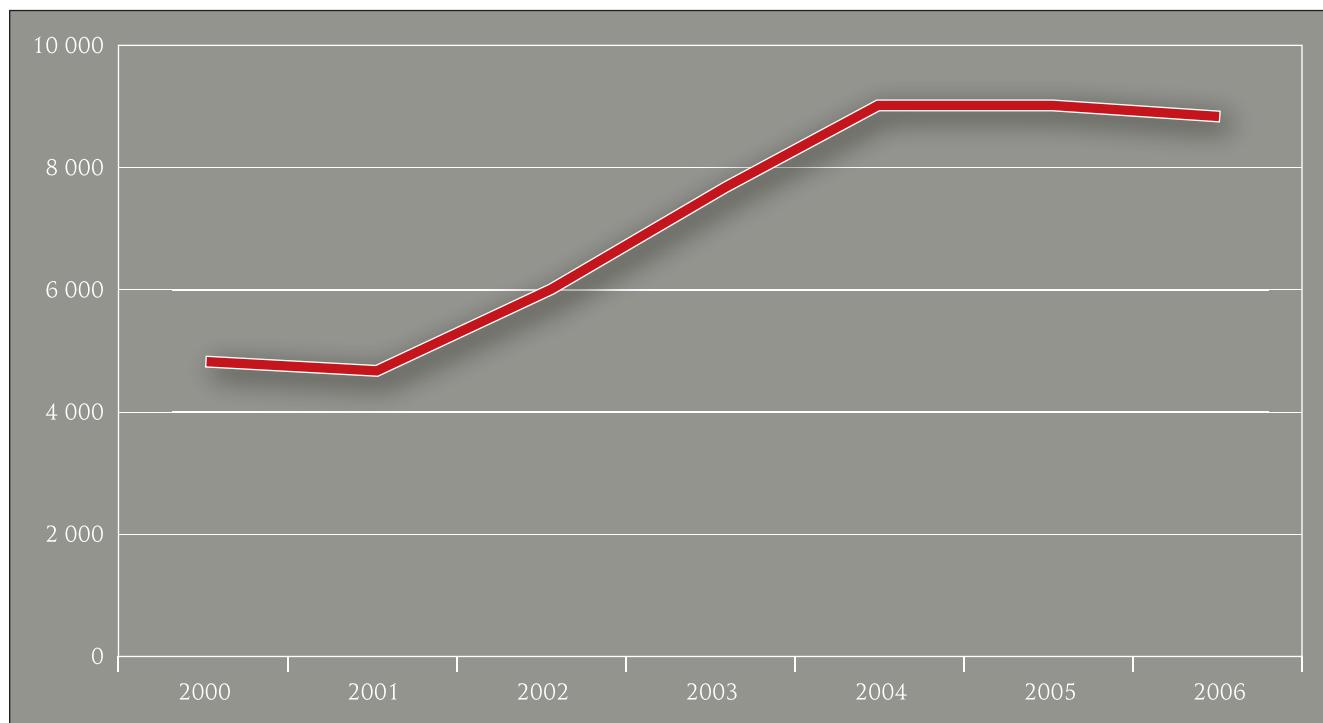
3 - LE CHÔMAGE DES ANCIENS MILITAIRES

Tableau 3 - Nombre d'anciens militaires bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Nombre d'anciens militaires bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi	4 817	4 747	5 995	7 549	8 970	9 061	8 825
Coût des allocations (en millions d'euros)	35,6	36	46,5	64	75,5	84,7	81,4

Source : ministère de la défense - «Bilan reconversion», éditions 2002 à 2006.

Graphique 3 - Nombre d'anciens militaires bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi



Source : tableau 3.

Tableau 4 - Nombre de militaires entrés dans le dispositif d'indemnisation du chômage

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Entrées dans le dispositif d'indemnisation du chômage	n.d.	8 314	6 495	8 389	9 524	10 479	n.d.

Source : ministère de la défense - «Bilan reconversion», éditions 2002 à 2006.

Champ : admissions lors du départ des armées + réadmissions après perte d'un emploi civil.

ANNEXE 9

TABLEAU DE BORD

RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES
ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT
ET ÉVOLUTION DE 2000 À 2005

ANNEXE 9

TABLEAU DE BORD - RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT ET ÉVOLUTION DE 2000 À 2005

1 - MÉTHODOLOGIE

1.1 - AVERTISSEMENT MÉTHODOLOGIQUE

Les données présentées ci-après sont des montants moyens de rémunération 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. Les militaires se caractérisent sur ce point par la part importante des professions intermédiaires (sous-officiers) qui représentent plus de la moitié de l'effectif militaire contre un quart environ dans le secteur privé ou la fonction publique de l'État (hors enseignants) ;
- 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. 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 ;
- 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. Lorsque les données seront disponibles, le Haut Comité mesurera 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.

1.2 - SOURCES

Fichiers transmis par l'INSEE. Les données relatives à l'année 2005 sont les plus récentes à la disposition de l'INSEE.

1.3 - CHAMP DES DONNÉES

- agents civils titulaires de l'État, des établissements publics et de la Poste - ouvriers d'État (ces derniers ne relèvent pas du statut général de la fonction publique de l'État mais sont régis par des textes particuliers) - agents militaires de l'État, hors appelés et engagés pendant la durée légale (PDL) ; 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 en métropole.

1.4 - NOMENCLATURE DES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

Les agents sont regroupés selon la nomenclature des catégories socioprofessionnelles utilisée par l'INSEE¹ :

- la catégorie «Cadres» regroupe les fonctionnaires de catégorie A, les magistrats et les officiers. Au sein de la catégorie «Cadres», le sous-ensemble «Personnel de direction» comprend notamment les directeurs, chefs de services et sous-directeurs des administrations centrales, les préfets, les ingénieurs et inspecteurs généraux, les directeurs régionaux et départementaux des services déconcentrés ainsi que les officiers généraux. L'attention est appelée sur le fait que le sous-ensemble «Personnel de direction» inclut des agents non rémunérés en échelle-lettre ;
- la catégorie «Professions intermédiaires» regroupe les fonctionnaires de catégorie B et les sous-officiers ;
- la catégorie «Employés et ouvriers» regroupe les fonctionnaires de catégorie C et les militaires du rang.

1.5 - TRAITEMENT DES DONNÉES

Les sources indiquent des montants annuels moyens en euros courants. Ces montants ont été convertis :

- en montants mensuels ;
- exprimés en euros 2005. La conversion a été réalisée en utilisant les tableaux de l'INSEE «Le pouvoir d'achat de l'euro et du franc²». Les tableaux indiquent les coefficients de conversion des unités monétaires courantes en euros 2005.

¹ Cette nomenclature, dénommée PCS 2003, est consultable sur le site www.insee.fr - lien «nomenclatures, définitions et méthodes» puis lien «nomenclatures, zonages», puis lien «les nomenclatures des professions et catégories socioprofessionnelles».

² Consultable sur le site www.insee.fr.

2 - L'ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN DE 2000 À 2005

2.1 - ÉVOLUTION DU SALAIRE NET ANNUEL MOYEN EN MONNAIE COURANTE

Tableau 1

Réf. CSP	CSP	Salaire net annuel moyen en euros courants					
		2000	2001	2002	2003	2004	2005
33	Cadres	36 572 €	38 134 €	39 038 €	39 324 €	40 088 €	40 879 €
331	Personnel de direction	66 352 €	71 371 €	75 182 €	76 291 €	78 372 €	79 941 €
	<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	91 498 €	97 202 €	103 221 €	106 819 €	110 963 €	112 470 €
	<i>dont chefs de service</i>	80 343 €	83 612 €	93 277 €	91 546 €	95 343 €	95 778 €
	<i>dont sous-directeurs</i>	72 446 €	74 970 €	80 863 €	80 861 €	84 714 €	85 604 €
	<i>dont officiers généraux</i>	69 250 €	72 266 €	76 838 €	75 400 €	79 724 €	85 958 €
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	43 654 €	47 555 €	49 059 €	50 614 €	52 328 €	53 025 €
3331	Administrateurs	48 798 €	50 772 €	52 721 €	54 248 €	55 387 €	55 781 €
3332	Attachés, inspecteurs	32 807 €	34 027 €	35 025 €	35 184 €	35 835 €	36 100 €
3341	Ingénieurs des grands corps	47 921 €	49 193 €	46 785 €	51 613 €	53 029 €	54 499 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	33 009 €	33 640 €	34 132 €	33 549 €	33 693 €	34 208 €
335	Officiers (sauf généraux)	36 636 €	39 326 €	40 552 €	39 771 €	40 793 €	42 716 €
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	46 865 €	49 862 €	51 595 €	50 514 €	51 566 €	55 199 €
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	30 275 €	32 795 €	33 777 €	32 928 €	33 708 €	34 960 €
4	Professions intermédiaires	22 002 €	22 355 €	23 078 €	23 322 €	23 598 €	23 826 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	21 536 €	21 917 €	22 382 €	22 577 €	23 007 €	23 232 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	27 324 €	27 796 €	29 610 €	30 211 €	30 676 €	30 645 €
47	Professions intermédiaires techniques	23 671 €	24 143 €	24 163 €	24 326 €	24 547 €	24 662 €
49	Sous-officiers	22 459 €	22 955 €	24 393 €	24 577 €	24 866 €	25 199 €
491	<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	26 693 €	27 689 €	28 954 €	29 429 €	30 019 €	30 523 €
492	<i>dont sous-officiers subalternes</i>	20 261 €	20 482 €	22 015 €	22 054 €	22 187 €	22 309 €
5	Employés et ouvriers	17 206 €	17 588 €	18 099 €	18 438 €	18 687 €	18 931 €
521	Employés hors police	17 584 €	17 914 €	18 126 €	18 271 €	18 581 €	18 673 €
522	Personnel de service	13 875 €	14 122 €	14 315 €	14 654 €	14 750 €	14 925 €
57	Personnel police, prisons	21 060 €	21 425 €	22 776 €	23 441 €	23 769 €	24 011 €
571	<i>dont niveau brigadier et brigadier-major</i>	25 245 €	25 739 €	27 351 €	28 220 €	28 768 €	29 247 €
572	<i>dont niveau gardien et surveillant</i>	20 168 €	20 516 €	21 795 €	22 427 €	22 665 €	22 727 €
58	Militaires du rang	14 828 €	15 799 €	16 343 €	16 449 €	16 731 €	17 268 €
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	16 633 €	17 695 €	18 209 €	18 102 €	18 321 €	18 721 €
58102	<i>dont caporaux et soldats</i>	14 001 €	15 016 €	15 536 €	15 481 €	15 739 €	16 324 €
59	Ouvriers sous statut de fonctionnaire	15 174 €	15 336 €	15 706 €	16 090 €	16 092 €	16 284 €
	Ouvriers d'État	20 514 €	21 840 €	21 613 €	23 458 €	23 540 €	23 975 €

Source et champ : INSEE (cf. §1 méthodologie ci-dessus).

2.2 - ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MENSUEL MOYEN EN EUROS 2005

Tableau 2

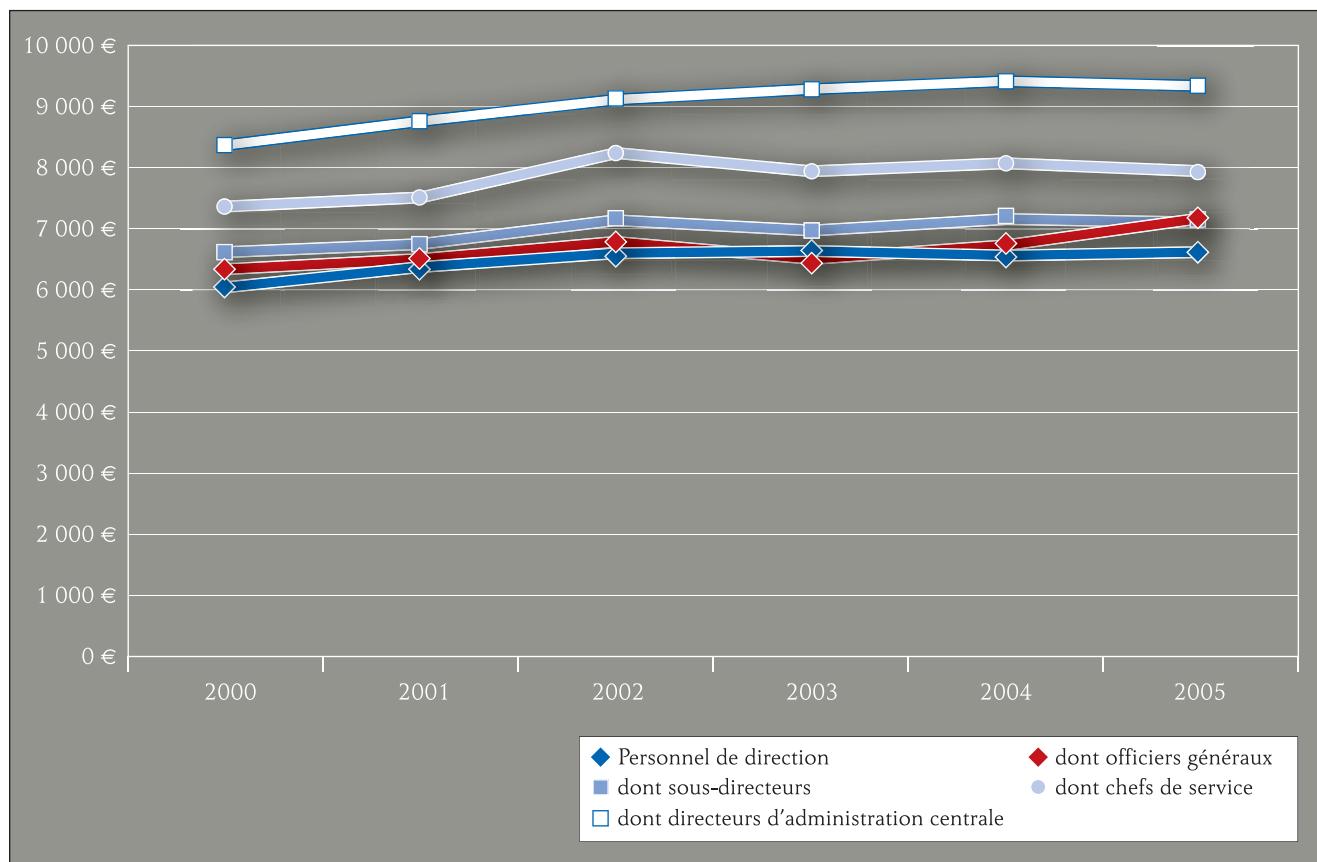
Réf. CSP	CSP	Salaire net mensuel moyen en euros 2005					
		2000	2001	2002	2003	2004	2005
33	Cadres	3 352 €	3 438 €	3 452 €	3 408 €	3 401 €	3 407 €
331	Personnel de direction	6 081 €	6 434 €	6 647 €	6 612 €	6 649 €	6 662 €
	<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	8 386 €	8 763 €	9 126 €	9 258 €	9 413 €	9 373 €
	<i>dont chefs de service</i>	7 363 €	7 538 €	8 247 €	7 934 €	8 088 €	7 982 €
	<i>dont sous-directeurs</i>	6 640 €	6 759 €	7 150 €	7 008 €	7 187 €	7 134 €
	<i>dont officiers généraux</i>	6 347 €	6 515 €	6 794 €	6 535 €	6 763 €	7 163 €
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	4 001 €	4 287 €	4 338 €	4 387 €	4 439 €	4 419 €
3331	Administrateurs	4 472 €	4 577 €	4 661 €	4 701 €	4 699 €	4 648 €
3332	Attachés, inspecteurs	3 007 €	3 068 €	3 097 €	3 049 €	3 040 €	3 008 €
3341	Ingénieurs des grands corps	4 392 €	4 435 €	4 137 €	4 473 €	4 499 €	4 542 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	3 025 €	3 033 €	3 018 €	2 908 €	2 858 €	2 851 €
335	Officiers (sauf généraux)	3 358 €	3 545 €	3 585 €	3 447 €	3 461 €	3 560 €
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	4 295 €	4 495 €	4 562 €	4 378 €	4 375 €	4 600 €
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	2 775 €	2 956 €	2 986 €	2 854 €	2 860 €	2 913 €
4	Professions intermédiaires	2 016 €	2 015 €	2 040 €	2 021 €	2 002 €	1 986 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	1 974 €	1 976 €	1 979 €	1 957 €	1 952 €	1 936 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	2 504 €	2 506 €	2 618 €	2 618 €	2 602 €	2 554 €
47	Professions intermédiaires techniques	2 169 €	2 177 €	2 136 €	2 108 €	2 082 €	2 055 €
49	Sous-officiers	2 058 €	2 069 €	2 157 €	2 130 €	2 109 €	2 100 €
491	<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	2 446 €	2 496 €	2 560 €	2 551 €	2 547 €	2 544 €
492	<i>dont sous-officiers subalternes</i>	1 857 €	1 846 €	1 946 €	1 911 €	1 882 €	1 859 €
5	Employés et ouvriers	1 577 €	1 586 €	1 600 €	1 598 €	1 585 €	1 578 €
521	Employés hors police	1 612 €	1 615 €	1 603 €	1 583 €	1 576 €	1 556 €
522	Personnel de service	1 272 €	1 273 €	1 266 €	1 270 €	1 251 €	1 244 €
57	Personnel police, prisons	1 930 €	1 931 €	2 014 €	2 032 €	2 016 €	2 001 €
571	<i>dont niveau brigadier et brigadier-major</i>	2 314 €	2 320 €	2 418 €	2 446 €	2 440 €	2 437 €
572	<i>dont niveau gardien et surveillant</i>	1 848 €	1 850 €	1 927 €	1 944 €	1 923 €	1 894 €
58	Militaires du rang	1 359 €	1 424 €	1 445 €	1 426 €	1 419 €	1 439 €
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	1 524 €	1 595 €	1 610 €	1 569 €	1 554 €	1 560 €
58102	<i>dont caporaux et soldats</i>	1 283 €	1 354 €	1 374 €	1 342 €	1 335 €	1 360 €
59	Ouvriers sous statut de fonctionnaire	1 391 €	1 383 €	1 389 €	1 394 €	1 365 €	1 357 €
	Ouvriers d'État	1 880 €	1 969 €	1 911 €	2 033 €	1 997 €	1 998 €
	<i>Facteur de conversion monnaie courante → euros 2005</i>	1,0998	1,0818	1,0610	1,0400	1,0180	1,0000

Source et champ : traitement du tableau 1 (source INSEE) par le HCECM selon la méthode décrite au §1-5 ci-dessus.

**2.3 - ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE 2000 À 2005 EN EUROS CONSTANTS :
REPRÉSENTATIONS GRAPHIQUES**

2.3.1 - SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE LA CSP «PERSONNEL DE DIRECTION» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 1

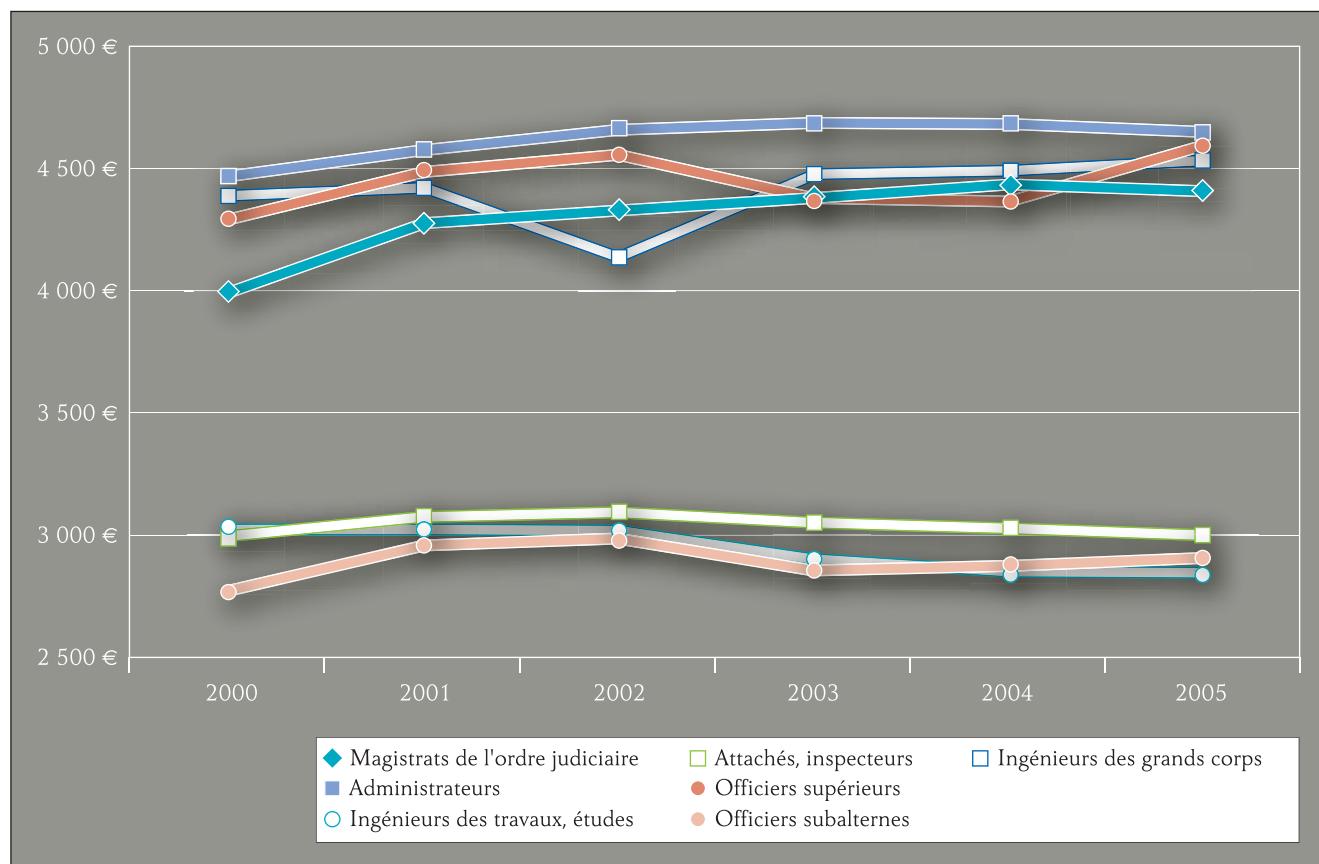


Source : INSEE (Cf. tableau 2 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2005.

2.3.2 - SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE LA CSP «CADRES», HORS PERSONNEL DE DIRECTION, EN EUROS CONSTANTS

Graphique 2

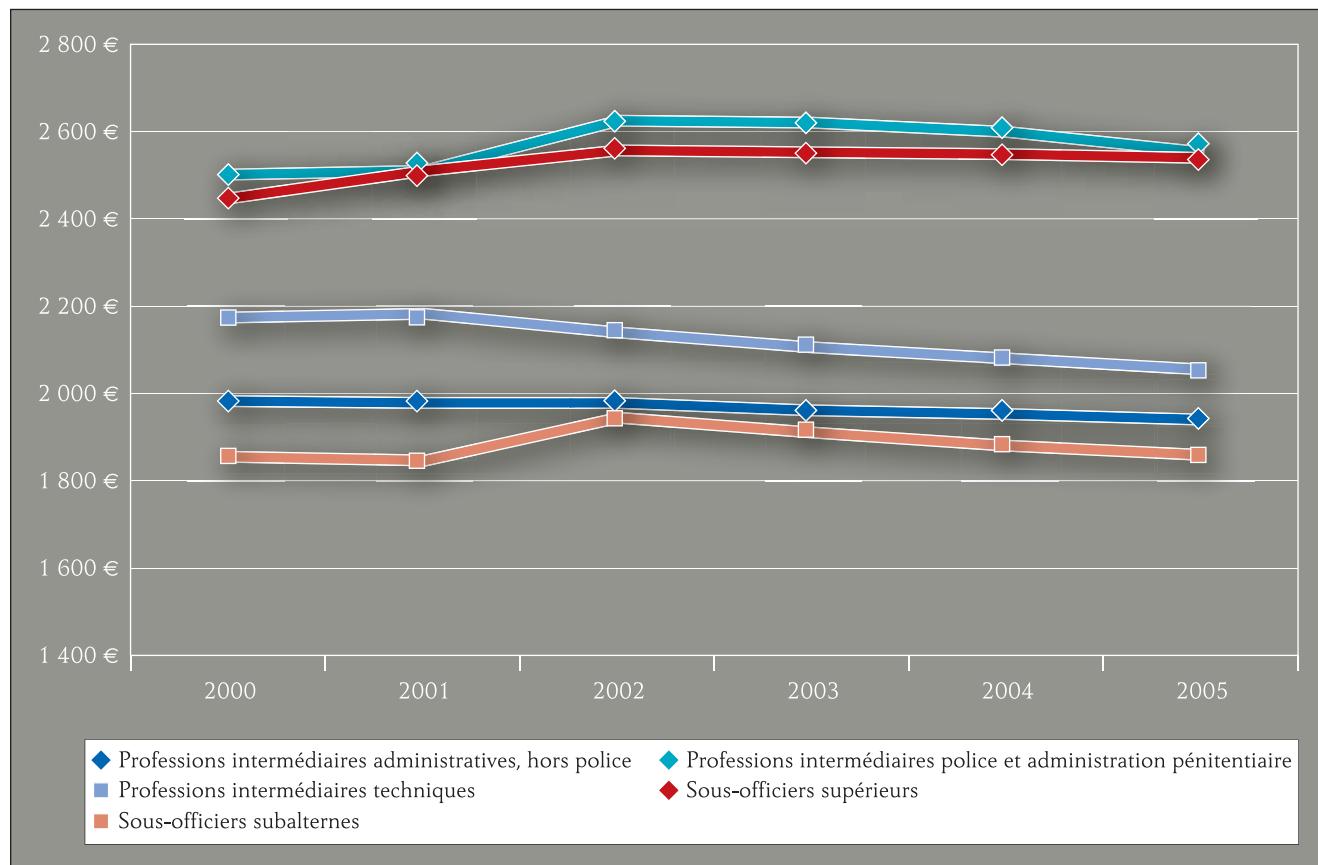


Source : INSEE (Cf. tableau 2 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2005.

2.3.3 - SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE LA CSP «PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 3

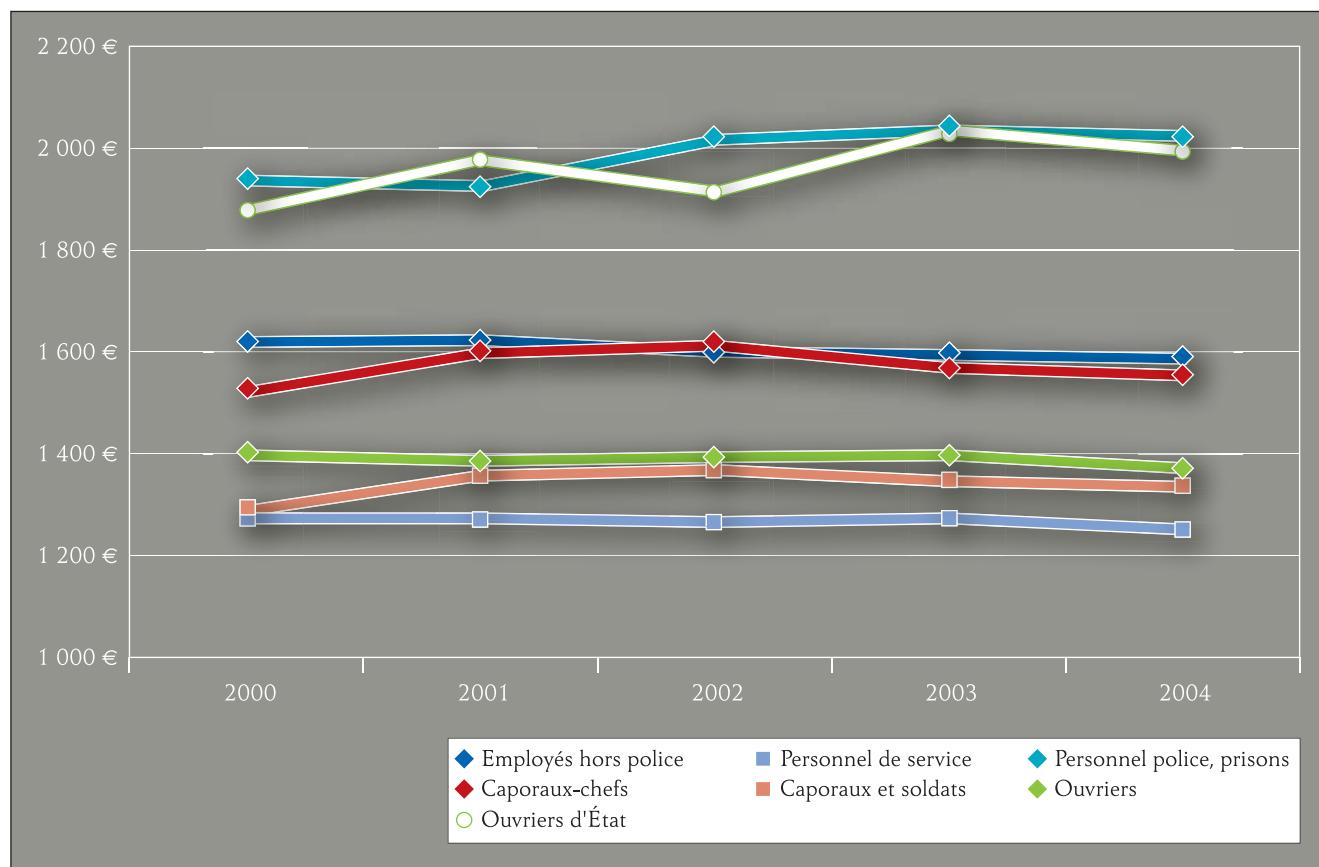


Source : INSEE (Cf. tableau 2 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2005.

2.3.4 - SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE LA CSP «EMPLOYÉS ET OUVRIERS» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 4



Source : INSEE (Cf. tableau 2 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2005.

3 - L'ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT MOYEN DE 2000 A 2005

3.1 - ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE ANNUEL BRUT MOYEN EN MONNAIE COURANTE

Tableau 3

CSP	Traitement indiciaire brut annuel moyen en euros courants					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Cadres	30 271 €	30 856 €	31 259 €	31 767 €	32 177 €	32 495 €
Personnel de direction	53 133 €	54 288 €	54 944 €	56 380 €	57 431 €	58 048 €
<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	<i>64 159 €</i>	<i>65 972 €</i>	<i>63 598 €</i>	<i>65 688 €</i>	<i>65 891 €</i>	<i>66 025 €</i>
<i>dont chefs de service</i>	<i>56 379 €</i>	<i>57 056 €</i>	<i>57 307 €</i>	<i>58 128 €</i>	<i>58 606 €</i>	<i>58 128 €</i>
<i>dont sous-directeurs</i>	<i>49 430 €</i>	<i>50 204 €</i>	<i>49 966 €</i>	<i>50 518 €</i>	<i>51 607 €</i>	<i>52 429 €</i>
<i>dont officiers généraux</i>	<i>56 343 €</i>	<i>57 757 €</i>	<i>57 346 €</i>	<i>59 085 €</i>	<i>60 019 €</i>	<i>60 113 €</i>
Magistrats de l'ordre judiciaire	36 000 €	39 123 €	39 922 €	40 779 €	40 893 €	41 038 €
Administrateurs	37 624 €	39 172 €	39 796 €	41 076 €	41 779 €	42 046 €
Attachés, inspecteurs	28 692 €	29 142 €	29 766 €	29 910 €	30 291 €	30 602 €
Ingénieurs des grands corps	37 801 €	38 731 €	39 713 €	41 101 €	41 675 €	41 971 €
Ingénieurs des travaux, études	27 532 €	27 848 €	28 468 €	28 175 €	28 408 €	28 728 €
Officiers (sauf généraux)	27 684 €	28 462 €	28 249 €	29 032 €	29 335 €	29 536 €
<i>dont officiers supérieurs</i>	<i>34 662 €</i>	<i>35 556 €</i>	<i>35 434 €</i>	<i>36 276 €</i>	<i>36 466 €</i>	<i>36 914 €</i>
<i>dont officiers subalternes</i>	<i>23 344 €</i>	<i>24 064 €</i>	<i>23 840 €</i>	<i>24 417 €</i>	<i>24 645 €</i>	<i>24 951 €</i>
Professions intermédiaires	20 799 €	20 971 €	21 135 €	21 226 €	21 323 €	21 435 €
Professions intermédiaires administratives, hors police	20 884 €	21 085 €	21 601 €	21 792 €	22 120 €	22 351 €
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	23 995 €	24 234 €	25 432 €	25 380 €	25 504 €	25 581 €
Professions intermédiaires techniques	21 394 €	21 689 €	22 024 €	22 174 €	22 439 €	22 656 €
Sous-officiers	18 932 €	19 378 €	19 381 €	19 796 €	19 851 €	20 049 €
<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	<i>22 074 €</i>	<i>22 625 €</i>	<i>22 580 €</i>	<i>23 140 €</i>	<i>23 241 €</i>	<i>23 464 €</i>
<i>dont sous-officiers subalternes</i>	<i>17 302 €</i>	<i>17 682 €</i>	<i>17 712 €</i>	<i>18 057 €</i>	<i>18 090 €</i>	<i>18 195 €</i>
Employés et ouvriers	16 394 €	16 589 €	16 810 €	17 082 €	17 223 €	17 552 €
Employés hors police	16 964 €	17 216 €	17 559 €	17 746 €	17 937 €	18 185 €
Personnel de service	14 627 €	14 840 €	15 000 €	15 133 €	15 283 €	15 480 €
Personnel police, prisons	18 570 €	18 629 €	18 807 €	18 872 €	18 999 €	19 433 €
<i>dont niveau brigadier et brigadier-major</i>	<i>22 495 €</i>	<i>22 685 €</i>	<i>23 000 €</i>	<i>23 151 €</i>	<i>23 429 €</i>	<i>24 156 €</i>
<i>dont niveau gardien et surveillant</i>	<i>17 734 €</i>	<i>17 774 €</i>	<i>17 908 €</i>	<i>17 963 €</i>	<i>18 020 €</i>	<i>18 275 €</i>
Militaires du rang	13 465 €	13 892 €	14 040 €	14 552 €	14 702 €	15 207 €
<i>dont caporaux-chefs</i>	<i>14 691 €</i>	<i>15 163 €</i>	<i>15 244 €</i>	<i>15 728 €</i>	<i>15 854 €</i>	<i>16 190 €</i>
<i>dont caporaux et soldats</i>	<i>12 904 €</i>	<i>13 367 €</i>	<i>13 520 €</i>	<i>13 864 €</i>	<i>13 983 €</i>	<i>14 569 €</i>
Ouvriers sous statut de fonctionnaire	15 502 €	15 679 €	15 873 €	16 101 €	16 144 €	16 327 €
Ouvriers d'État ³	19 373 €	20 713 €	20 763 €	22 386 €	22 822 €	23 209 €

Source et champ : INSEE (cf. §1 méthodologie ci-dessus).

³ Pour les ouvriers d'État, qui ne détiennent pas d'indice de traitement, le montant indiqué correspond au salaire brut diminué des primes brutes.

3.2 - ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN EN EUROS 2005

Tableau 4

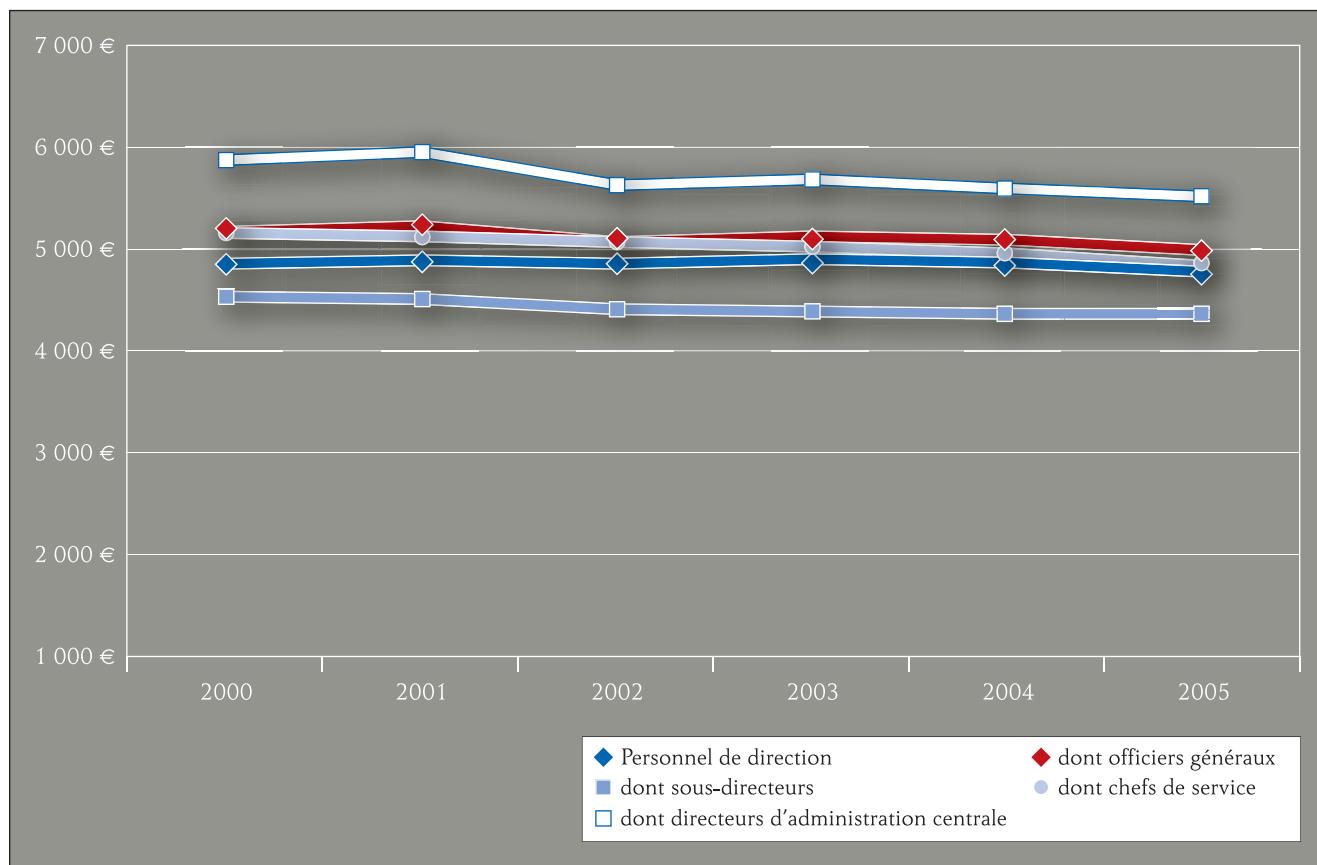
CSP	Traitement indiciaire brut mensuel moyen en euros 2005					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Cadres	2 774 €	2 782 €	2 764 €	2 753 €	2 730 €	2 708 €
Personnel de direction	4 870 €	4 894 €	4 858 €	4 886 €	4 872 €	4 837 €
<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	<i>5 880 €</i>	<i>5 947 €</i>	<i>5 623 €</i>	<i>5 693 €</i>	<i>5 590 €</i>	<i>5 502 €</i>
<i>dont chefs de service</i>	<i>5 167 €</i>	<i>5 144 €</i>	<i>5 067 €</i>	<i>5 038 €</i>	<i>4 972 €</i>	<i>4 844 €</i>
<i>dont sous-directeurs</i>	<i>4 530 €</i>	<i>4 526 €</i>	<i>4 418 €</i>	<i>4 378 €</i>	<i>4 378 €</i>	<i>4 369 €</i>
<i>dont officiers généraux</i>	<i>5 164 €</i>	<i>5 207 €</i>	<i>5 070 €</i>	<i>5 121 €</i>	<i>5 092 €</i>	<i>5 009 €</i>
Magistrats de l'ordre judiciaire	3 299 €	3 527 €	3 530 €	3 534 €	3 469 €	3 420 €
Administrateurs	3 448 €	3 531 €	3 519 €	3 560 €	3 544 €	3 504 €
Attachés, inspecteurs	2 630 €	2 627 €	2 632 €	2 592 €	2 570 €	2 550 €
Ingénieurs des grands corps	3 464 €	3 492 €	3 511 €	3 562 €	3 535 €	3 498 €
Ingénieurs des travaux, études	2 523 €	2 511 €	2 517 €	2 442 €	2 410 €	2 394 €
Officiers (sauf généraux)	2 537 €	2 566 €	2 498 €	2 516 €	2 489 €	2 461 €
<i>dont officiers supérieurs</i>	<i>3 177 €</i>	<i>3 205 €</i>	<i>3 133 €</i>	<i>3 144 €</i>	<i>3 094 €</i>	<i>3 076 €</i>
<i>dont officiers subalternes</i>	<i>2 139 €</i>	<i>2 169 €</i>	<i>2 108 €</i>	<i>2 116 €</i>	<i>2 091 €</i>	<i>2 079 €</i>
Professions intermédiaires	1 906 €	1 891 €	1 869 €	1 840 €	1 809 €	1 786 €
Professions intermédiaires administratives, hors police	1 914 €	1 901 €	1 910 €	1 889 €	1 877 €	1 863 €
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	2 199 €	2 185 €	2 249 €	2 200 €	2 164 €	2 132 €
Professions intermédiaires techniques	1 961 €	1 955 €	1 947 €	1 922 €	1 904 €	1 888 €
Sous-officiers	1 735 €	1 747 €	1 714 €	1 716 €	1 684 €	1 671 €
<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	<i>2 023 €</i>	<i>2 040 €</i>	<i>1 996 €</i>	<i>2 005 €</i>	<i>1 972 €</i>	<i>1 955 €</i>
<i>dont sous-officiers subalternes</i>	<i>1 586 €</i>	<i>1 594 €</i>	<i>1 566 €</i>	<i>1 565 €</i>	<i>1 535 €</i>	<i>1 516 €</i>
Employés et ouvriers	1 502 €	1 496 €	1 486 €	1 480 €	1 461 €	1 463 €
Employés hors police	1 555 €	1 552 €	1 553 €	1 538 €	1 522 €	1 515 €
Personnel de service	1 341 €	1 338 €	1 326 €	1 312 €	1 297 €	1 290 €
Personnel police, prisons	1 702 €	1 679 €	1 663 €	1 636 €	1 612 €	1 619 €
<i>dont niveau brigadier et brigadier-major</i>	<i>2 062 €</i>	<i>2 045 €</i>	<i>2 034 €</i>	<i>2 006 €</i>	<i>1 988 €</i>	<i>2 013 €</i>
<i>dont niveau gardien et surveillant</i>	<i>1 625 €</i>	<i>1 602 €</i>	<i>1 583 €</i>	<i>1 557 €</i>	<i>1 529 €</i>	<i>1 523 €</i>
Militaires du rang	1 234 €	1 252 €	1 241 €	1 261 €	1 247 €	1 267 €
<i>dont caporaux-chefs</i>	<i>1 346 €</i>	<i>1 367 €</i>	<i>1 348 €</i>	<i>1 363 €</i>	<i>1 345 €</i>	<i>1 349 €</i>
<i>dont caporaux et soldats</i>	<i>1 183 €</i>	<i>1 205 €</i>	<i>1 195 €</i>	<i>1 202 €</i>	<i>1 186 €</i>	<i>1 214 €</i>
Ouvriers sous statut de fonctionnaire	1 421 €	1 413 €	1 403 €	1 395 €	1 370 €	1 361 €
Ouvriers d'État	1 775 €	1 867 €	1 836 €	1 940 €	1 936 €	1 934 €
Facteur de conversion monnaie courante → euros 2005	1,0998	1,0818	1,0610	1,0400	1,0180	1,0000

Source et champ : traitement du tableau 3 (source INSEE) par le HCECM selon la méthode décrite au §1-5 ci-dessus.

**3.3 - ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE 2000 À 2005 EN EUROS CONSTANTS :
REPRÉSENTATIONS GRAPHIQUES**

3.3.1 - TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE LA CSP «PERSONNEL DE DIRECTION» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 5

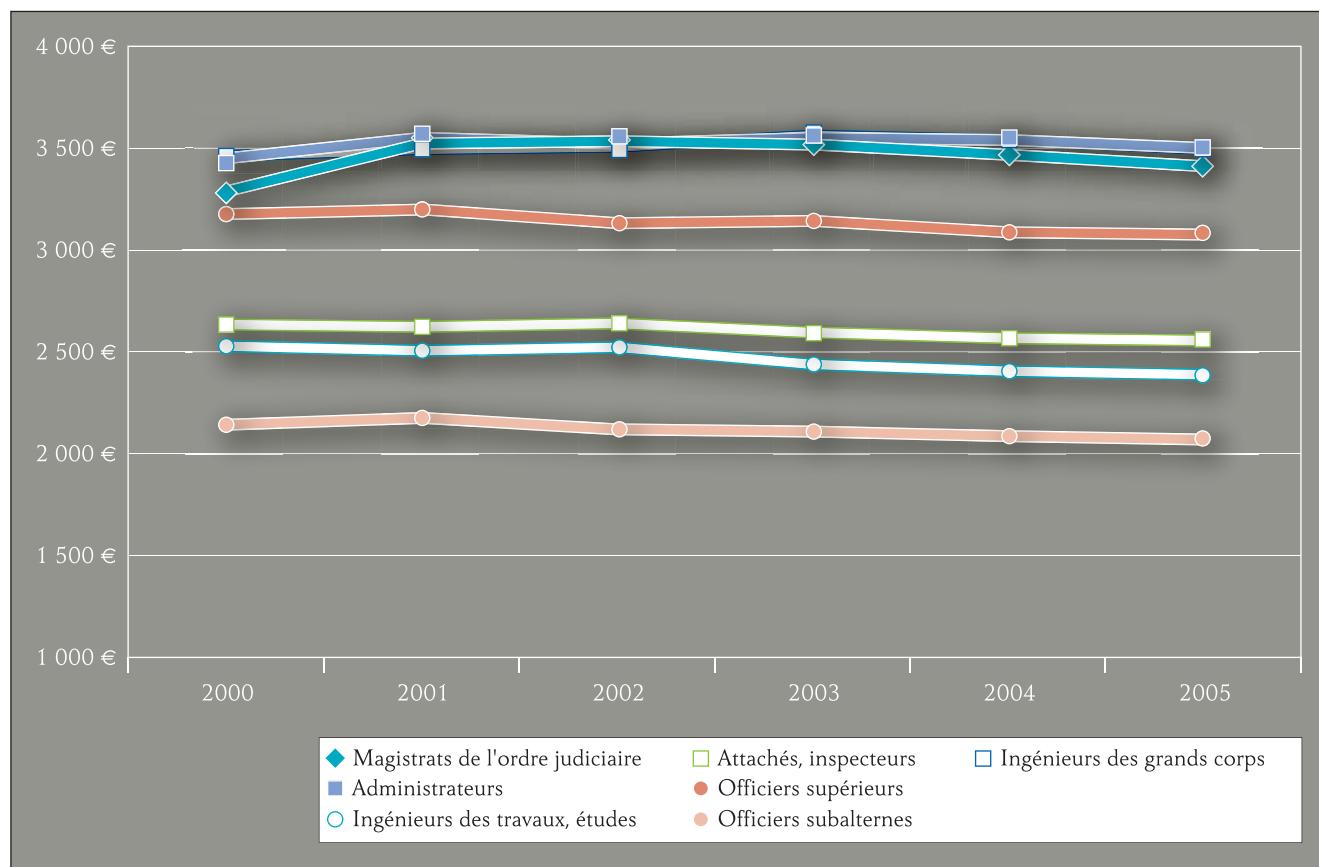


Source : INSEE (Cf. tableau 4 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2005.

3.3.2 - TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE LA CSP « CADRES », HORS PERSONNEL DE DIRECTION, EN EUROS CONSTANTS

Graphique 6

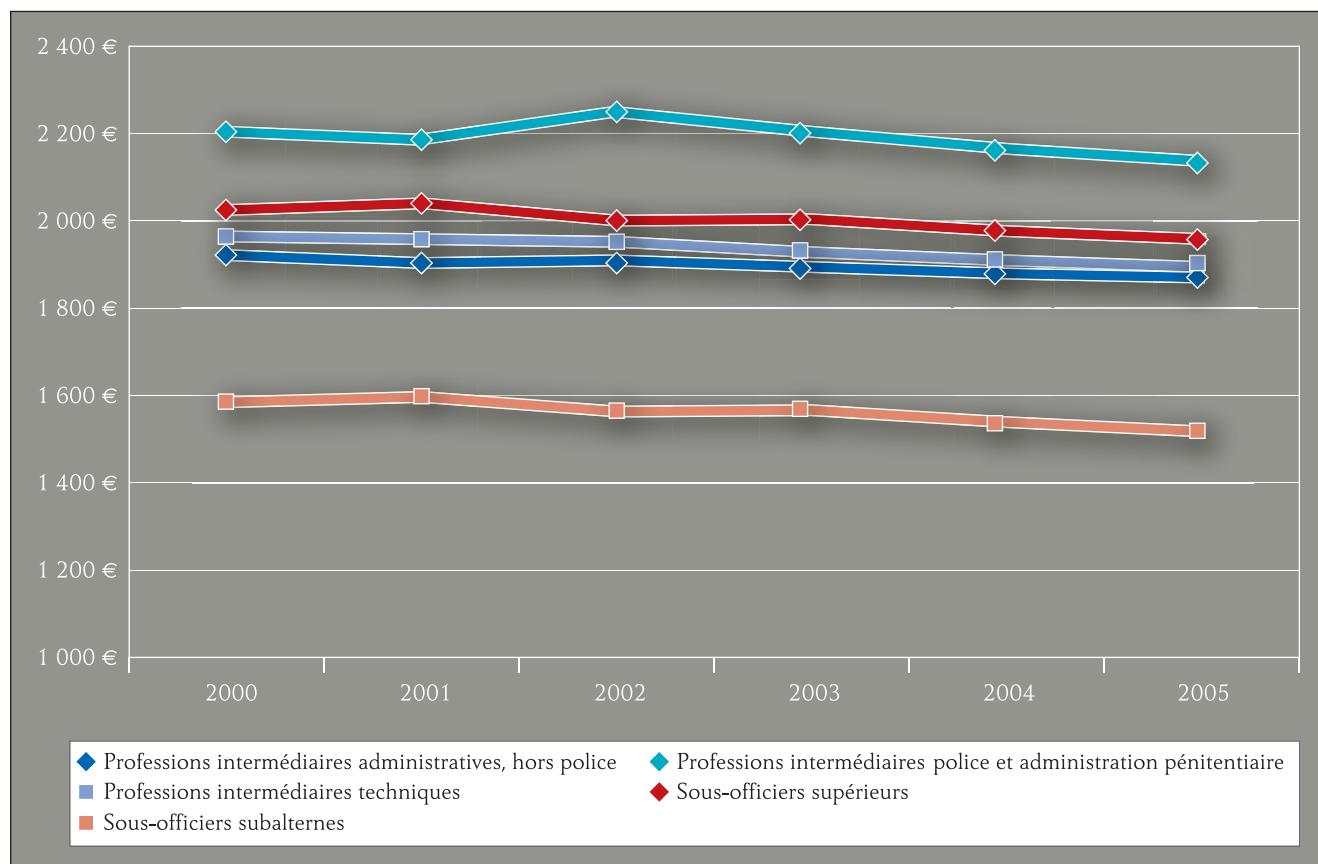


Source : INSEE (Cf. tableau 4 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2005.

3.3.3 - TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE LA CSP «PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 7

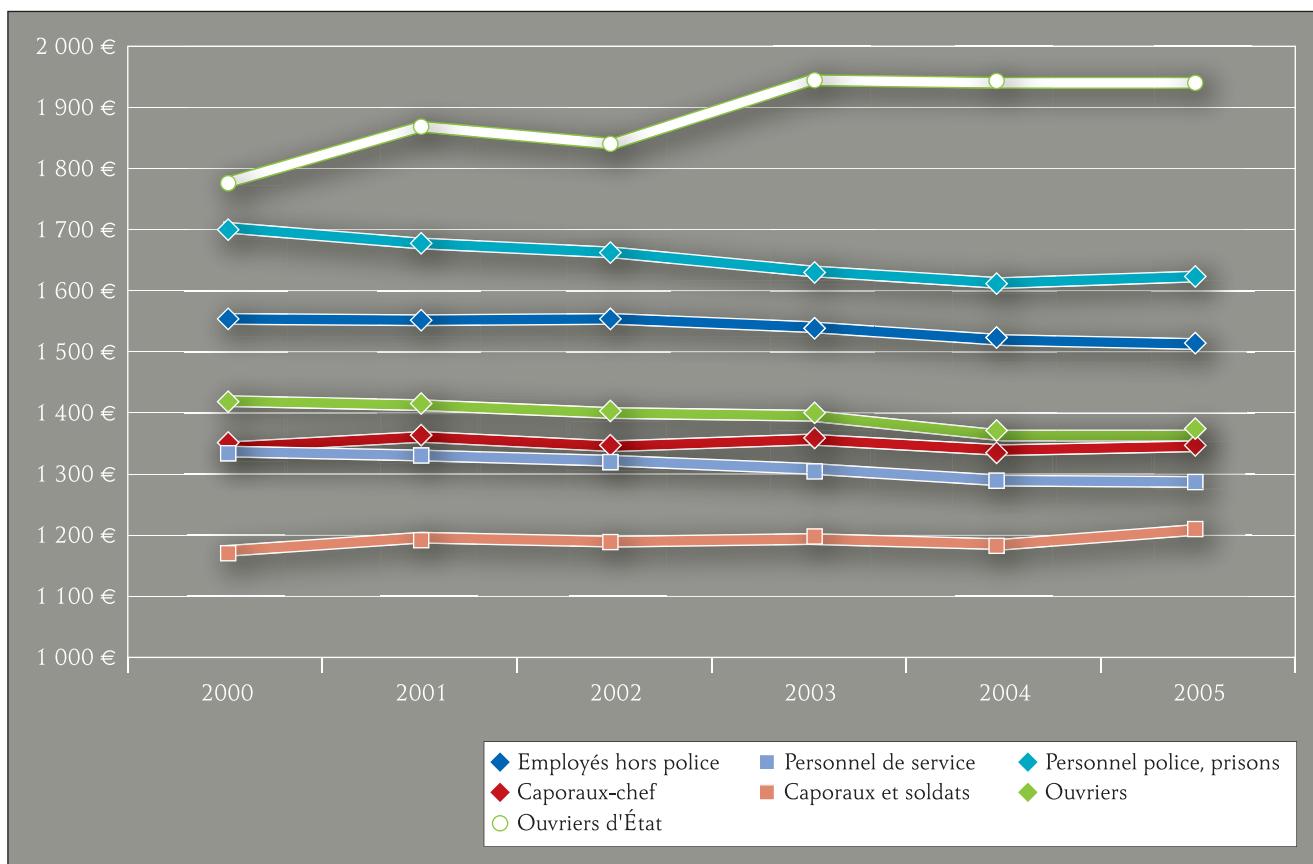


Source : INSEE (Cf. tableau 4 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2005.

3.3.4 - TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE LA CSP «EMPLOYÉS ET OUVRIERS» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 8



Source : INSEE (Cf. tableau 4 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2005.

4 - L'ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES MOYENNES DE 2000 À 2005

4.1 - DÉFINITION DES PRIMES

Toutes les primes et indemnités (sauf l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et l'indemnité compensatrice⁴), allocations diverses, compléments de traitement (y compris NBI) et rémunérations imposables déclarées par l'État 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.

⁴ Servie en cas de changement de corps par concours interne ou promotion au choix tant que l'indice dans le nouveau corps demeure inférieur au dernier indice détenu dans l'ancien corps. L'INSEE l'inclut dans la variable «Traitement».

4.2 - ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES ANNUELLES MOYENNES EN MONNAIE COURANTE

Tableau 5

Réf. CSP	CSP	Primes et indemnités brutes annuelles moyennes en euros courants					
		2000	2001	2002	2003	2004	2005
33	Cadres	11 718 €	12 750 €	13 383 €	13 242 €	13 728 €	14 646 €
331	Personnel de direction	22 911 €	27 153 €	30 846 €	30 756 €	32 208 €	33 851 €
	<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	<i>39 055 €</i>	<i>43 551 €</i>	<i>52 891 €</i>	<i>54 482 €</i>	<i>59 195 €</i>	<i>60 963 €</i>
	<i>dont chefs de service</i>	<i>34 453 €</i>	<i>36 829 €</i>	<i>47 195 €</i>	<i>44 869 €</i>	<i>48 897 €</i>	<i>50 290 €</i>
	<i>dont sous-directeurs</i>	<i>32 218 €</i>	<i>34 001 €</i>	<i>40 665 €</i>	<i>40 308 €</i>	<i>43 683 €</i>	<i>44 329 €</i>
	<i>dont officiers généraux</i>	<i>22 476 €</i>	<i>23 971 €</i>	<i>29 569 €</i>	<i>26 327 €</i>	<i>30 275 €</i>	<i>37 788 €</i>
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	13 877 €	15 284 €	16 160 €	17 081 €	18 890 €	19 936 €
3331	Administrateurs	18 381 €	18 963 €	20 347 €	21 004 €	21 638 €	22 271 €
3332	Attachés, inspecteurs	9 371 €	10 233 €	10 757 €	10 802 €	11 193 €	11 550 €
3341	Ingénieurs des grands corps	17 358 €	17 838 €	14 094 €	18 093 €	19 121 €	20 798 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	10 580 €	10 958 €	10 799 €	10 426 €	10 368 €	10 886 €
335	Officiers (sauf généraux)	13 358 €	15 093 €	16 825 €	15 291 €	16 122 €	18 415 €
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	<i>17 336 €</i>	<i>19 112 €</i>	<i>21 456 €</i>	<i>19 544 €</i>	<i>20 511 €</i>	<i>24 302 €</i>
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	<i>10 884 €</i>	<i>12 601 €</i>	<i>13 983 €</i>	<i>12 581 €</i>	<i>13 235 €</i>	<i>14 758 €</i>
4	Professions intermédiaires	4 605 €	4 725 €	5 369 €	5 545 €	5 759 €	6 206 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	4 182 €	4 405 €	4 443 €	4 476 €	4 669 €	4 930 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	8 159 €	8 462 €	9 320 €	10 087 €	10 461 €	10 691 €
47	Professions intermédiaires techniques	5 964 €	6 196 €	5 867 €	5 923 €	5 929 €	6 086 €
49	Sous-officiers	6 584 €	6 407 €	8 058 €	7 858 €	8 133 €	8 753 €
491	<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	<i>8 096 €</i>	<i>8 275 €</i>	<i>9 860 €</i>	<i>9 884 €</i>	<i>10 439 €</i>	<i>11 201 €</i>
492	<i>dont sous-officiers subalternes</i>	<i>5 799 €</i>	<i>5 430 €</i>	<i>7 118 €</i>	<i>6 803 €</i>	<i>6 934 €</i>	<i>7 424 €</i>
5	Employés et ouvriers	3 540 €	3 755 €	4 110 €	4 232 €	4 384 €	4 563 €
521	Employés hors police	3 409 €	3 527 €	3 441 €	3 426 €	3 615 €	3 679 €
522	Personnel de service	1 219 €	1 291 €	1 342 €	1 599 €	1 557 €	1 711 €
57	Personnel police, prisons	6 139 €	6 449 €	7 813 €	8 504 €	8 753 €	8 953 €
571	<i>dont niveau brigadier et brigadier-major</i>	<i>7 308 €</i>	<i>7 684 €</i>	<i>9 196 €</i>	<i>10 058 €</i>	<i>10 415 €</i>	<i>10 583 €</i>
572	<i>dont niveau gardien et surveillant</i>	<i>5 890 €</i>	<i>6 189 €</i>	<i>7 516 €</i>	<i>8 174 €</i>	<i>8 386 €</i>	<i>8 554 €</i>
58	Militaires du rang	3 613 €	4 187 €	4 621 €	4 216 €	4 376 €	4 713 €
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	<i>4 424 €</i>	<i>4 969 €</i>	<i>5 409 €</i>	<i>4 759 €</i>	<i>4 875 €</i>	<i>5 182 €</i>
58102	<i>dont caporaux et soldats</i>	<i>3 241 €</i>	<i>3 864 €</i>	<i>4 280 €</i>	<i>3 898 €</i>	<i>4 064 €</i>	<i>4 408 €</i>
59	Ouvriers sous statut de fonctionnaire	1 884 €	1 889 €	2 087 €	2 306 €	2 270 €	2 467 €
	Ouvriers d'État	4 855 €	5 062 €	4 705 €	5 283 €	4 907 €	5 125 €

Source et champ : INSEE (cf. §1 méthodologie ci-dessus).

4.3 - ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES EN EUROS 2005

Tableau 6

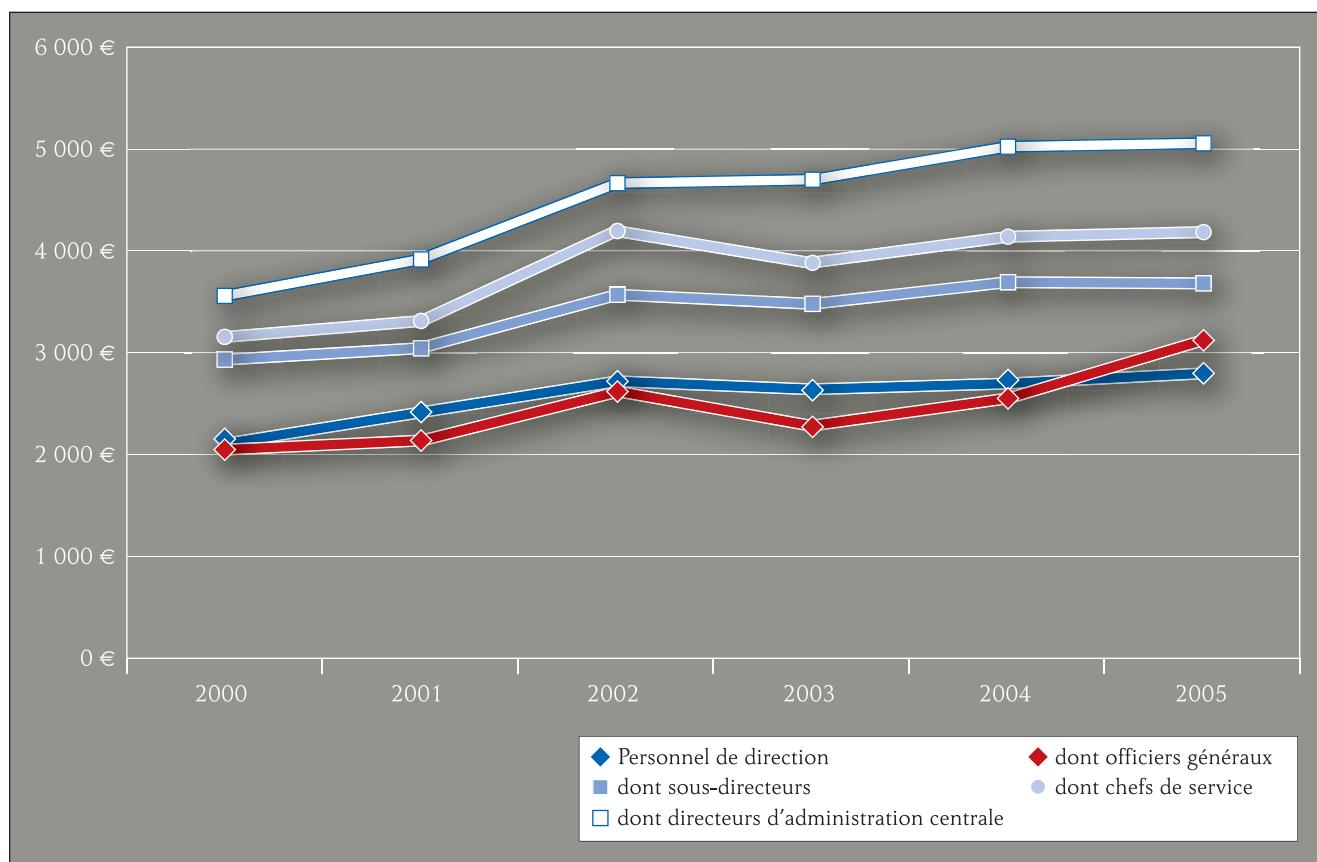
Réf. CSP	CSP	Primes et indemnités brutes mensuelles moyennes en euros 2005					
		2000	2001	2002	2003	2004	2005
33	Cadres	1 074 €	1 149 €	1 183 €	1 148 €	1 165 €	1 221 €
331	Personnel de direction	2 100 €	2 448 €	2 727 €	2 666 €	2 732 €	2 821 €
	<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	3 579 €	3 926 €	4 676 €	4 722 €	5 022 €	5 080 €
	<i>dont chefs de service</i>	3 158 €	3 320 €	4 173 €	3 889 €	4 148 €	4 191 €
	<i>dont sous-directeurs</i>	2 953 €	3 065 €	3 595 €	3 493 €	3 706 €	3 694 €
	<i>dont officiers généraux</i>	2 060 €	2 161 €	2 614 €	2 282 €	2 568 €	3 149 €
332	Magistrats de l'ordre judiciaire	1 272 €	1 378 €	1 429 €	1 480 €	1 603 €	1 661 €
3331	Administrateurs	1 685 €	1 710 €	1 799 €	1 820 €	1 836 €	1 856 €
3332	Attachés, inspecteurs	859 €	923 €	951 €	936 €	950 €	963 €
3341	Ingénieurs des grands corps	1 591 €	1 608 €	1 246 €	1 568 €	1 622 €	1 733 €
3342	Ingénieurs des travaux, études	970 €	988 €	955 €	904 €	880 €	907 €
335	Officiers (sauf généraux)	1 224 €	1 361 €	1 488 €	1 325 €	1 368 €	1 535 €
3351	<i>dont officiers supérieurs</i>	1 589 €	1 723 €	1 897 €	1 694 €	1 740 €	2 025 €
3352	<i>dont officiers subalternes</i>	997 €	1 136 €	1 236 €	1 090 €	1 123 €	1 230 €
4	Professions intermédiaires	422 €	426 €	475 €	481 €	489 €	517 €
451	Professions intermédiaires administratives, hors police	383 €	397 €	393 €	388 €	396 €	411 €
452	Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire	748 €	763 €	824 €	874 €	887 €	891 €
47	Professions intermédiaires techniques	547 €	559 €	519 €	513 €	503 €	507 €
49	Sous-officiers	603 €	578 €	712 €	681 €	690 €	729 €
491	<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	742 €	746 €	872 €	857 €	886 €	933 €
492	<i>dont sous-officiers subalternes</i>	531 €	490 €	629 €	590 €	588 €	619 €
5	Employés et ouvriers	324 €	339 €	363 €	367 €	372 €	380 €
521	Employés hors police	312 €	318 €	304 €	297 €	307 €	307 €
522	Personnel de service	112 €	116 €	119 €	139 €	132 €	143 €
57	Personnel police, prisons	563 €	581 €	691 €	737 €	743 €	746 €
571	<i>dont niveau brigadier et brigadier-major</i>	670 €	693 €	813 €	872 €	884 €	882 €
572	<i>dont niveau gardien et surveillant</i>	540 €	558 €	665 €	708 €	711 €	713 €
58	Militaires du rang	331 €	377 €	409 €	365 €	371 €	393 €
58101	<i>dont caporaux-chefs</i>	405 €	448 €	478 €	412 €	414 €	432 €
58102	<i>dont caporaux et soldats</i>	297 €	348 €	378 €	338 €	345 €	367 €
59	Ouvriers sous statut de fonctionnaire	173 €	170 €	185 €	200 €	193 €	206 €
	Ouvriers d'État	445 €	456 €	416 €	458 €	416 €	427 €
	Facteur de conversion monnaie courante → euros 2005	1,0998	1,0818	1,0610	1,0400	1,0180	1,0000

Source et champ : traitement du tableau 5 (source INSEE) par le HCECM selon la méthode décrite au §1-5 ci-dessus.

**4.4 - ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE 2000 À 2005 EN EUROS CONSTANTS :
REPRÉSENTATIONS GRAPHIQUES**

4.4.1 - PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE LA CSP «PERSONNEL DE DIRECTION» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 9

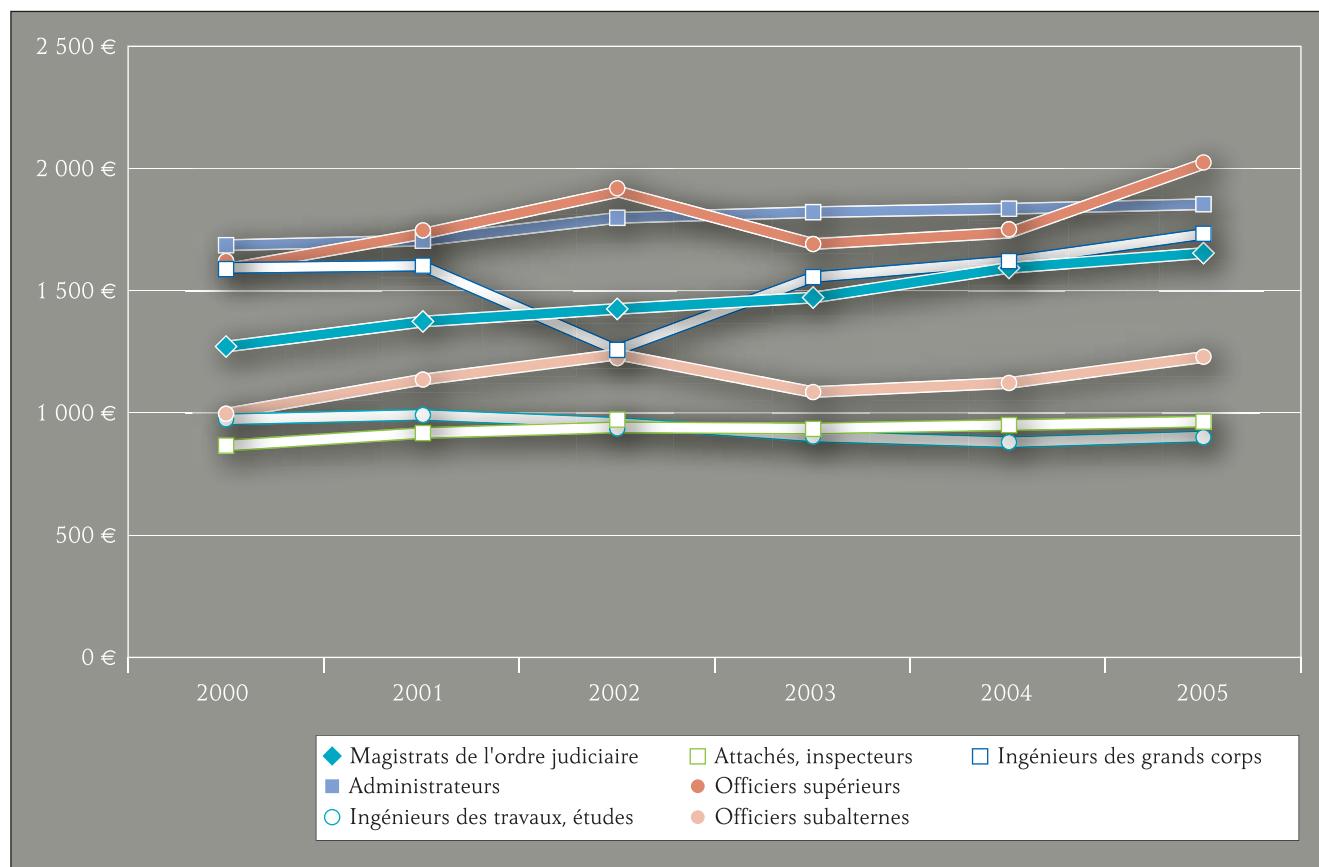


Source : INSEE (Cf. tableau 6 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2005.

4.4.2 - PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE LA CSP «CADRES», HORS PERSONNEL DE DIRECTION, EN EUROS CONSTANTS

Graphique 10

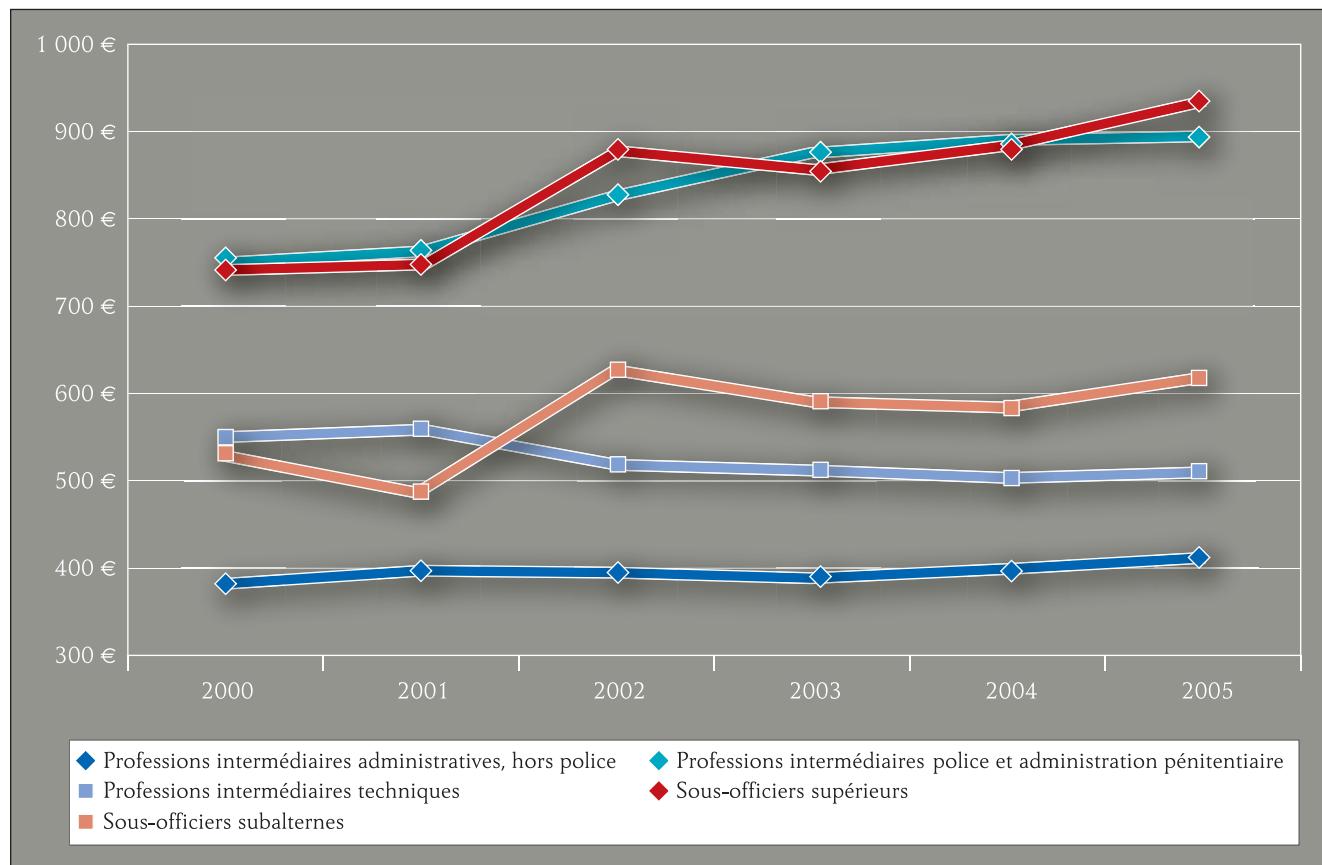


Source : INSEE (Cf. tableau 6 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2005.

4.4.3 - PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE LA CSP «PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 11

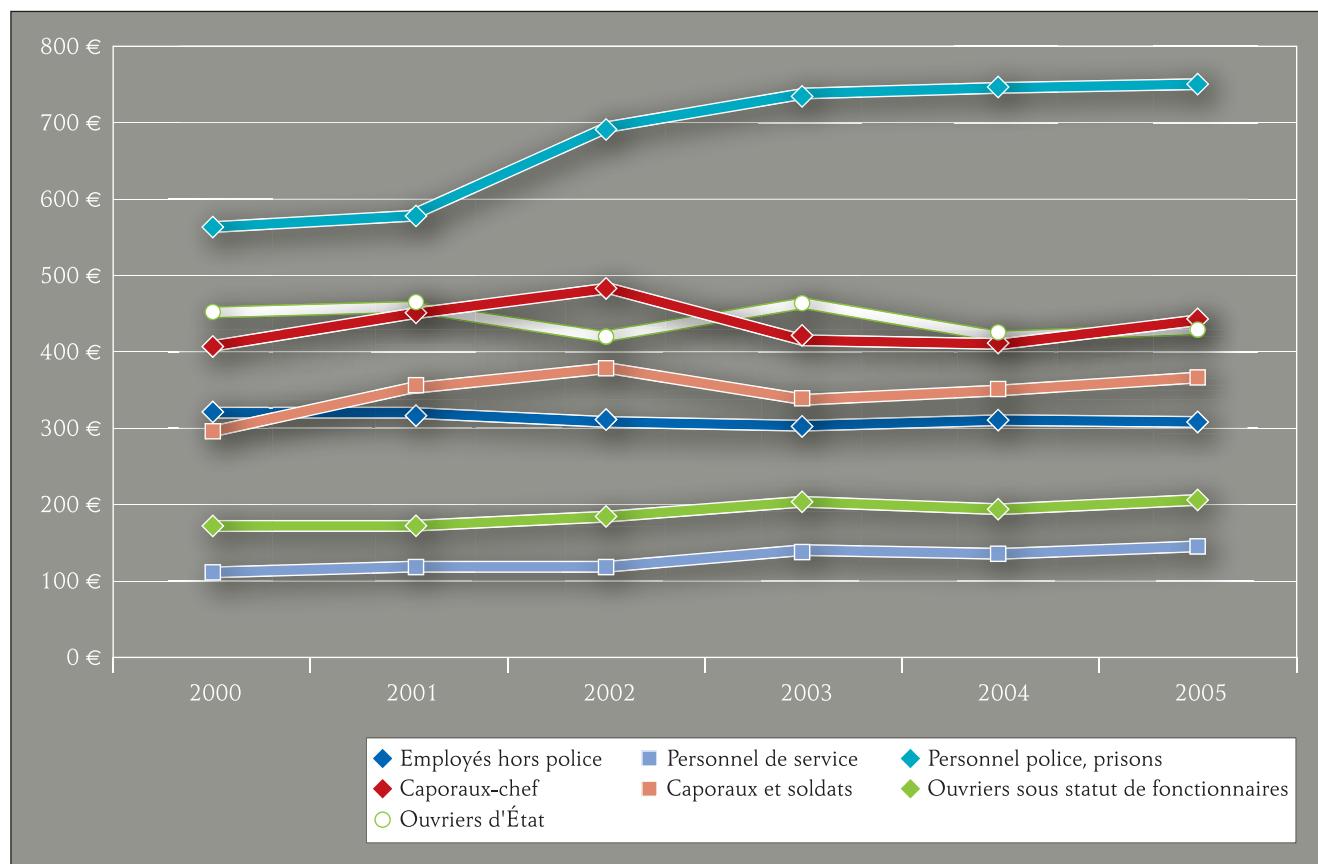


Source : INSEE (Cf. tableau 6 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2005.

4.4.4 - PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE LA CSP «EMPLOYÉS ET OUVRIERS» EN EUROS CONSTANTS

Graphique 12



Source : INSEE (Cf. tableau 6 ci-dessus).

Champ : France métropolitaine - Montants en euros 2005.

4.5 - ÉVOLUTION DES TAUX DE PRIMES DE 2000 À 2005

Tableau 7

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Cadres	42,7	45,7	48,6	47,4	48,5	51,0
Personnel de direction	43,4	51,6	57,6	56,5	58,0	58,5
Officiers généraux	40,3	42,7	51,8	45,0	51,2	63,6
Magistrats de l'ordre judiciaire	39,8	40,1	41,5	43,0	47,5	50,0
Administrateurs et assimilés	50,2	49,4	53,1	53,1	55,3	55,6
Attachés, inspecteurs	36,7	39,8	40,9	41,4	41,6	41,8
Ingénieurs des grands corps	53,4	53,4	49,4	58,8	58,8	60,1
Ingénieurs des travaux, études	46,4	47,3	50,7	49,2	49,3	51,6
Officiers, sauf généraux	49,0	53,4	59,8	52,9	55,1	62,6
Professions intermédiaires	23,1	23,8	27,3	28,5	29,4	31,8
Secrétaire administratif et contrôleur	25,2	26,9	26,5	27,3	27,2	28,1
Professions intermédiaires de la police et de l'administration pénitentiaire	34,0	34,9	36,6	39,7	41,0	41,9
Professions intermédiaires techniques	29,3	30,3	29,9	30,2	30,4	30,5
Maîtrise ouvrière	14,0	14,0	15,7	17,8	17,5	19,4
Sous-officiers	34,9	33,2	41,6	39,8	41,0	43,8
Employés et ouvriers	21,7	22,9	25,2	26,2	26,6	27,4
Employés hors police	20,7	21,4	21,4	22,0	22,1	22,6
Personnel de service	7,8	8,2	8,7	10,4	9,9	10,8
Personnel de la police et des prisons	33,0	34,6	41,5	45,0	45,9	46,1
Ouvriers d'État	11,3	11,2	12,5	13,9	13,9	14,9
Militaires du rang	27,0	30,2	33,0	29,0	29,8	31,3

Source et champ : INSEE (cf. §1 méthodologie ci-dessus).

Lecture : le taux de prime est le rapport (primes brutes)/(traitement indiciaire brut).

ANNEXE 10

TABLEAU DE BORD

DÉCÈS IMPUTABLES AU SERVICE ET SUICIDES

ANNEXE 10

TABLEAU DE BORD - DÉCÈS IMPUTABLES AU SERVICE ET SUICIDES**1 - LES DÉCÈS IMPUTABLES AU SERVICE**

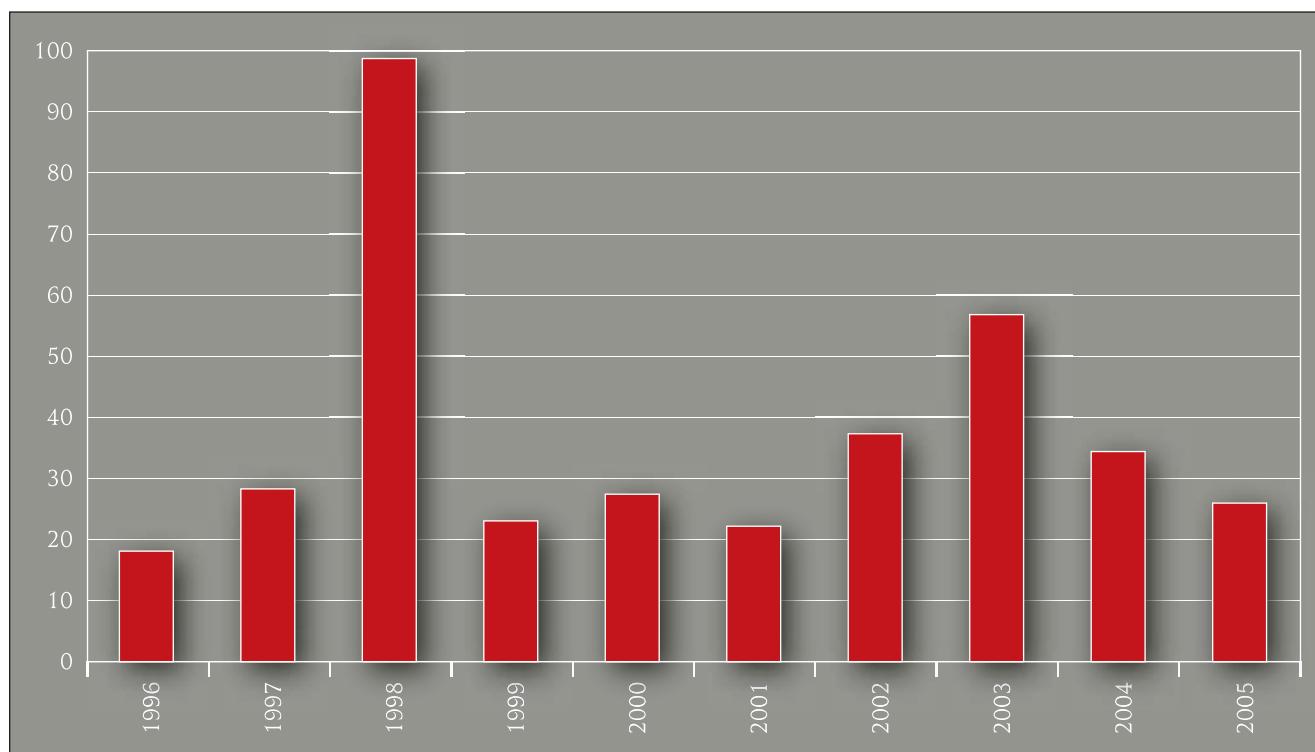
Le tableau ci-dessous indique le nombre de dossiers qui ont fait l'objet d'une liquidation par le service des pensions des armées au cours de l'année concernée. Compte tenu des délais de liquidation des pensions, le fait générateur peut s'être produit au cours d'une année antérieure. Seuls sont recensés les décès reconnus imputables au service, hors maladie et accidents de trajet.

Tableau 1 - Nombre de décès de militaires imputables au service, hors maladie et accidents de trajet (dossiers de pension liquidés au cours de l'année considérée)

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
18	28	98	23	27	22	37	56	34	26

Source : service des pensions des armées.

Graphique 1 - Décès de militaires imputables au service, hors maladie et accidents de trajet (dossiers de pension liquidés au cours de l'année considérée)



Source : tableau 1.

Tableau 2 - Nombre de décès imputables au service ou par accident de travail pour différentes professions

	Fonction publique de l'État	Dont police nationale	Secteur privé (décès par accident de travail)	Dont bâtiment et travaux publics	Sapeurs-pompiers professionnels civils et volontaires	Dont sapeurs-pompiers professionnels civils	Militaires	Dont armée de terre	Dont gendarmerie
2000	28	1	730	191	15	8	27	18	3
2001	36	2	730	176	18	3	22	11	4
2002	35	0	686	157	20	6	37	22	10
2003	21	8	661	181	10	2	56	33	11
2004	22	5	626	172	10	3	34	24	5
2005	27	6	474	103	15	4	26	15	6
Moyenne annuelle 2000-2005	28,2	3,7	651,2	163,3	14,7	4,3	33,7	20,5	6,5
Effectifs en 2005	2 149 541	144 619	17 878 256	1 397 103	241 811	37 780	347 903	133 627	97 723

Sources : militaires : service des pensions des armées - Fonction publique de l'État (yc. établissements publics) : DGAFP - Rapports annuels : 2000 p.284, 2001 p.194, 2002 p.174, 2003 p.216, 2004 p.256, 2005 p.284, 2006 p.509 - Secteur privé (salariés du régime général de la sécurité sociale) : Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMETS), Direction des risques professionnels - «Statistiques nationales des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles» Année 2004, page 32 - «Les chiffres clés 2005 de la branche accident du travail et maladies professionnelles, tableau A» - 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, édition 2007 p.14 et 20.

Lecture : en 2000, au sein de la fonction publique de l'État, il y a eu 28 décès imputables au service.

Tableau 3 - Taux de décès imputables au service pour 100 000 agents en service pour différentes professions

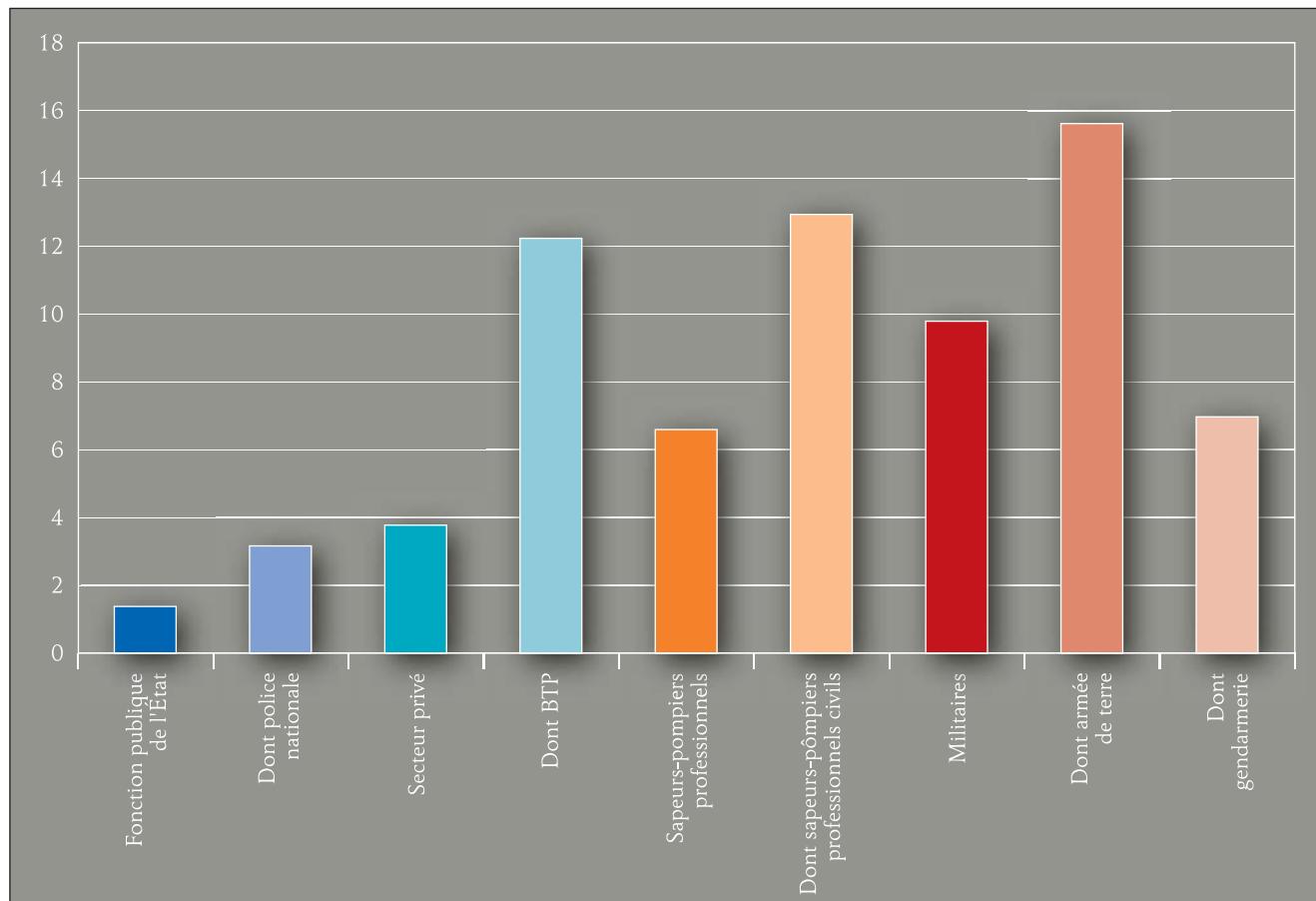
	Fonction publique de l'État	Dont police nationale	Secteur privé (décès par accident de travail)	Dont bâtiment et travaux publics	Sapeurs-pompiers professionnels civils et volontaires	Dont sapeurs-pompiers professionnels civils	Militaires	Dont armée de terre	Dont gendarmerie
2000	1,4	1,1	4,3	14,4	6,4	26,2	8,3	14,6	3,4
2001	1,9	4,7	4,2	13,3	7,8	9,4	6,6	8,6	4,4
2002	1,8	0,0	3,9	11,8	8,5	17,8	10,9	16,8	10,7
2003	1,1	5,6	3,8	13,6	4,2	5,6	16,1	24,6	11,4
2004	1,0	3,8	3,6	13,0	6,1	8,1	9,7	17,8	5,1
2005	1,3	4,1	2,7	7,4	6,2	10,6	7,5	11,2	6,1
Moyenne annuelle 2000-2005	1,4	3,2	3,8	12,3	6,5	13,0	9,9	15,6	6,9

Source : cf. tableau 2.

Lecture : en 2000, au sein de la fonction publique de l'État, il y a eu 1,4 décès imputables au service pour 100 000 agents.

Nota : Pour le secteur «Bâtiment et travaux publics», les effectifs antérieurs à 2004 ne sont pas connus et les taux ont été calculés en rapportant le nombre de décès à l'effectif 2004.

Graphique 2 - Taux de décès imputables au service pour 100 000 agents en service pour différentes professions (taux moyen sur la période 2000-2005)



Source : tableau 3.

2 - LES SUICIDES

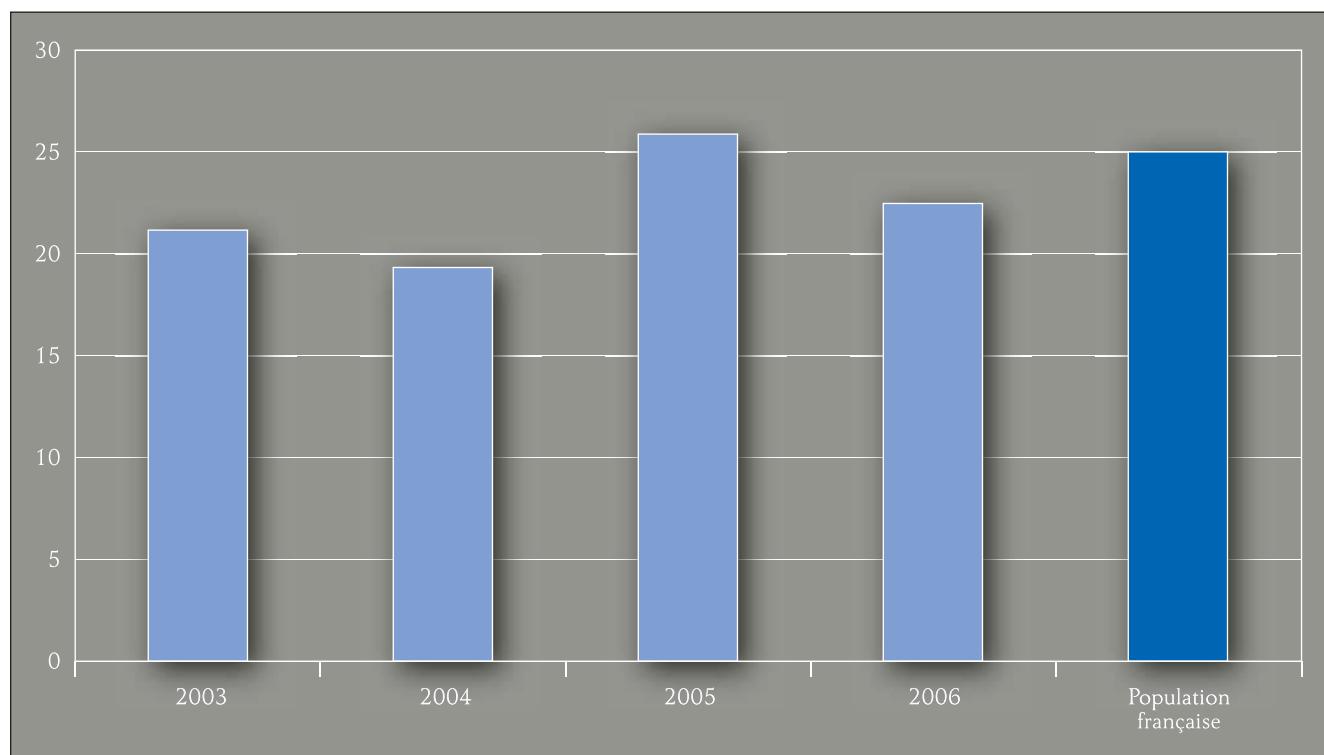
Tableau 4 - Nombre de suicides et taux de suicide pour les militaires et pour la population française

	Militaires 2003	Militaires 2004	Militaires 2005	Militaires 2006	Population française
Nombre de suicides	73	67	90	78	10 632
Taux de suicides pour 100 000 personnes	20,9	19,2	25,8	22,3	24,8 pour une population ayant le même taux de féminisation et la même pyramide des âges que les militaires

Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité pour les militaires - Ministère de la santé, «Études et résultats» n°488, avril 2006, p.4 pour la population française (données relatives à l'année 2002).

Champ : pour les militaires, suicides en service et suicides hors du service.

Graphique 3 - Taux de suicide pour les militaires et pour la population française



Source : tableau 4.

ANNEXE 11

STATISTIQUES SUR LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES MILITAIRES

ANNEXE 11

STATISTIQUES SUR LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES MILITAIRES

1 - MÉTHODOLOGIE

1.1 - SOURCES

Les données ci-après sont extraites des bilans annuels de la mobilité élaborés chaque année par les armées depuis 1997 en application d'une directive ministérielle du 15 juillet 1997.

1.2 - CONVENTIONS

Dénombrement des mutations avec changement de résidence

Les conventions de dénombrement des mutations avec changement de résidence sont celles que fixe la directive précitée. Les mutations sont réparties en deux grandes catégories selon leur motif :

- la première catégorie, dénommée «sous-total A» dans certains tableaux regroupe les mutations qui dépendent le plus directement de la politique de mobilité suivie par les directions de personnel :
 - mutations pour formation en cours de carrière : seules entrent dans cette catégorie les mutations à destination de l'organisme de formation ; les mutations en fin formation continue sont décomptées dans la seconde catégorie (ci-dessous dénommée «sous-total B») ;
 - mutations liées à l'organisation et au fonctionnement du service, en distinguant les mouvements internes à la métropole et les mouvements à destination ou au retour de l'outre-mer et de l'étranger ;
 - permutations, lorsque deux militaires échangent leurs affectations avec l'accord de la direction de personnel ;
 - autres motifs de mutation (raisons de santé, convenances personnelles...).
- la seconde catégorie, dénommée «sous-total B» dans certains tableaux regroupe les mutations qui ont un caractère exogène à la politique de mobilité :
 - mutations en sortie de formation initiale ;
 - mutations consécutives aux restructurations ;
 - mutations des militaires retournant à la vie civile : ce sont les mutations de militaires qui, à leur départ des armées, s'établissent ailleurs que dans le ressort de leur dernière garnison. Ce chiffre ne doit être confondu ni avec le nombre de départs ni avec le nombre de mutations nécessaires pour remplacer les militaires qui ont quitté les armées dans l'année.

La somme du sous-total A et du sous-total B donne le nombre total de mutations avec changement de résidence prononcées dans l'année.

Taux de mobilité

Le taux de mobilité géographique d'une population donnée (par exemple : les sous-officiers ou les militaires de l'armée de terre) est égal au rapport :

$$\frac{\text{nombre de militaires appartenant à la population concernée mutés avec changement de résidence pendant l'année}}{\text{effectif total de la population concernée}}$$

«*Le taux de mobilité des sous-officiers a été de 16,6% en 2006*» signifie que 16,6% des sous-officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2006.

Comme pour le dénombrement des mutations, il est possible de distinguer un taux de mobilité correspondant aux mutations du sous-total A, un taux correspondant aux mutations du sous-total B et un taux de mobilité total qui est la somme des deux précédents.

Mode d'analyse

On présentera successivement :

- l'évolution du nombre de mutations et du taux de mobilité géographique de 1997 à 2006¹, toutes armées confondues et en distinguant officiers, sous-officiers et militaires du rang (§2) ;
- les mutations de l'année 2006, par armée, catégorie hiérarchique et motif de mutation (§3) ;
- le taux de mobilité observé en 2006 en première partie de carrière (officier subalterne, sous-officier subalterne) et en seconde partie de carrière (officier général, officier supérieur, major, sous-officier supérieur) (§4).

2 - HISTORIQUE DES MUTATIONS AVEC CHANGEMENT DE RÉSIDENCE - TOUS MILITAIRES

On présentera l'évolution du nombre de mutations et du taux de mobilité :

- d'abord pour l'ensemble des mutations avec changement de résidence (§2.1) ;
- ensuite en excluant les mutations prononcées en sortie de formation initiale, les mutations consécutives aux restructurations et les mutations des militaires retournant à la vie civile (§2.2) ;
- enfin pour les seules mutations consécutives aux restructurations (§2.3).

¹ Les données sur les mutations avec changement de résidence antérieures à 1997 ne sont, d'une part, disponibles que pour deux armées. Il n'y a pas, d'autre part, d'assurance qu'elles forment des séries homogènes avec les données de la période 1997-2006 dont les conventions de dénombrement ont été définies précisément par directive ministérielle du 15 juillet 1997 précitée.

2.1 - TOUTES MUTATIONS AVEC CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

2.1.1 - NOMBRE DE MUTATIONS

Tableau 1 - Évolution du nombre de mutations avec changement de résidence de 1997 à 2006 - Ensemble des armées et services - Toutes mutations avec changement de résidence

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Officiers	11 546	9 959	10 552	9 881	10 123	9 915	10 205	9 321	9 791	10 277
Sous-officiers	38 560	41 530	40 295	38 732	38 845	37 133	35 483	32 176	31 345	32 333
MDR	6 858	1 1546	11 743	8 772	9 910	8 956	11 154	12 405	77 27	6 865
Ensemble	56 964	63 035	62 590	57 385	58 878	56 004	56 842	53 902	48 863	49 475

Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services.

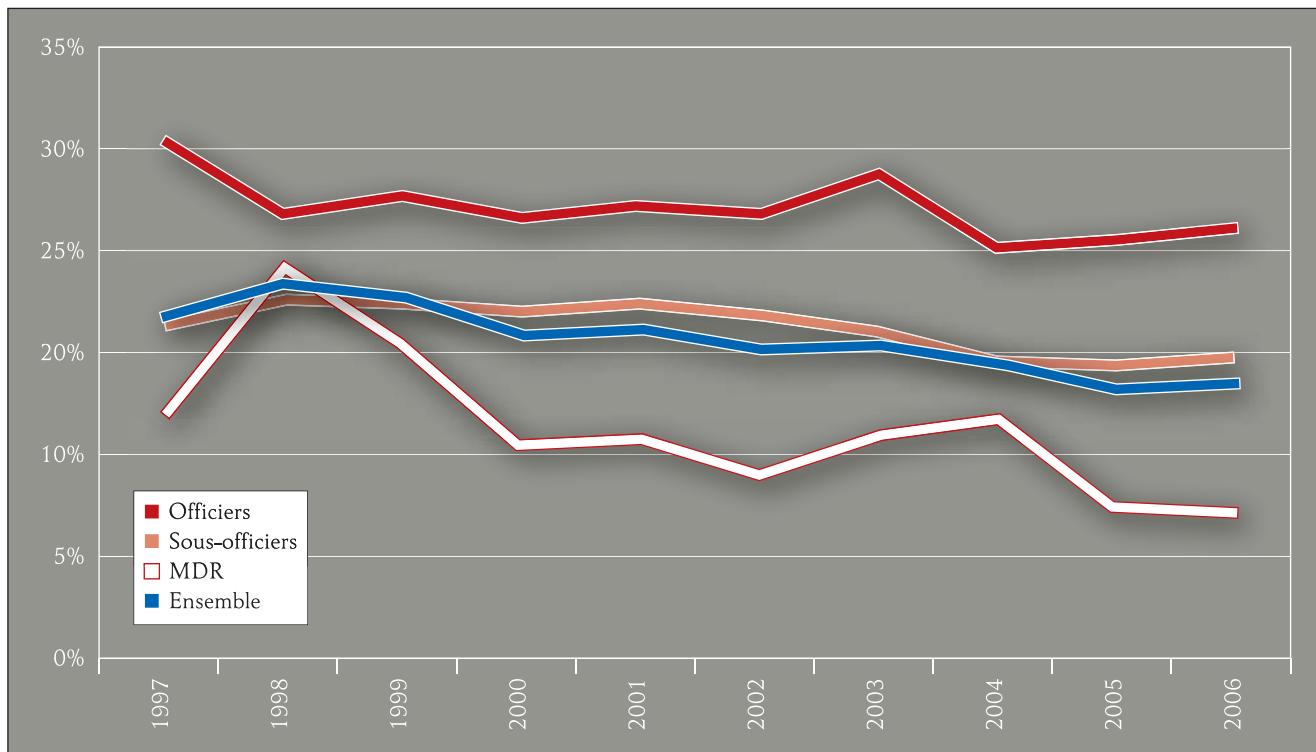
2.1.2 - TAUX DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Tableau 2 - Évolution du taux de mobilité géographique de 1997 à 2006 - Ensemble des armées et services - Toutes mutations avec changement de résidence

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Officiers	28,8%	24,8%	25,5%	24,6%	25,1%	24,6%	27,0%	22,8%	23,4%	23,9%
Sous-officiers	18,4%	19,8%	19,6%	19,2%	19,6%	19,0%	18,1%	16,4%	16,0%	16,6%
MDR	13,3%	21,5%	17,3%	11,5%	11,9%	9,8%	12,1%	13,0%	8,1%	7,6%
Ensemble	18,9%	20,8%	19,9%	18,0%	18,3%	17,1%	17,4%	16,2%	14,7%	15,1%

Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services.

Graphique 1- Évolution du taux de mobilité géographique de 1997 à 2006 - Ensemble des armées et services - Toutes mutations avec changement de résidence



Source : tableau 2.

2.2 - MUTATIONS AVEC CHANGEMENT DE RÉSIDENCE HORS SORTIES DE FORMATION INITIALE, DÉPARTS ET RESTRUCTURATIONS

2.2.1 - NOMBRE DE MUTATIONS

Tableau 3 - Évolution du nombre de mutations avec changement de résidence de 1997 à 2006 - Ensemble des armées et services - Mutations avec changement de résidence sauf mutations en fin de formation initiale, mutations consécutives aux restructurations et mutations des militaires retournant à la vie civile

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Officiers	7 780	6 968	6 935	7 467	7 336	6 998	7 168	6 881	7 033	7 712
Sous-officiers	19 711	23 418	22 853	23 910	24 010	22 757	20 440	20 023	18 575	21 012
MDR	2 556	5 766	5 526	5 115	6 235	5 313	4 744	5 964	3 996	4 105
Ensemble	30 047	36 152	35 314	36 492	37 581	35 068	32 352	32 868	29 604	32 829

Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services.

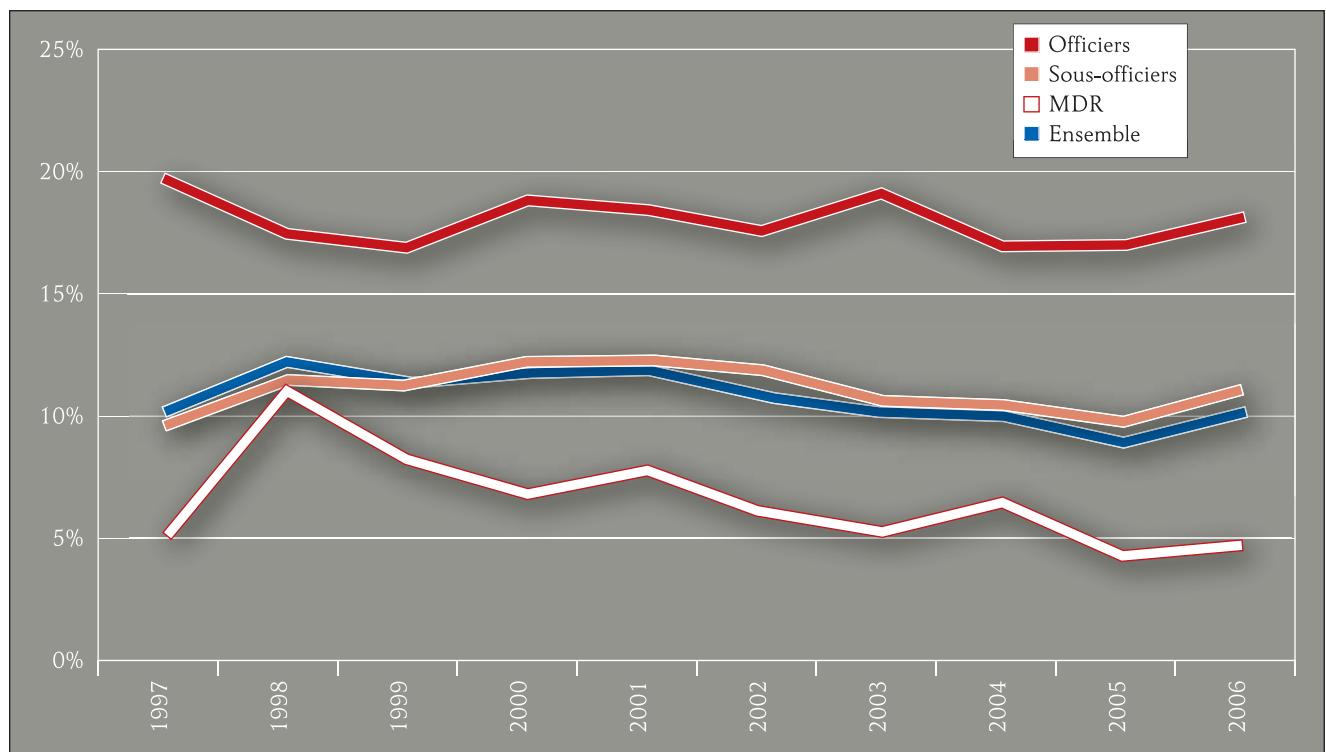
2.2.2 - TAUX DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Tableau 4 - Évolution du taux de mobilité géographique de 1997 à 2006 - Ensemble des armées et services - Mutations avec changement de résidence sauf mutations en fin de formation initiale, mutations consécutives aux restructurations et mutations des militaires retournant à la vie civile

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Officiers	19,4%	17,3%	16,8%	18,6%	18,2%	17,4%	18,9%	16,8%	16,8%	17,9%
Sous-officiers	9,4%	11,2%	11,1%	11,9%	12,1%	11,7%	10,4%	10,2%	9,5%	10,8%
MDR	4,9%	10,7%	8,1%	6,7%	7,5%	5,8%	5,1%	6,2%	4,2%	4,5%
Ensemble	10,0%	11,9%	11,2%	11,5%	11,7%	10,7%	9,9%	9,9%	8,9%	10,0%

Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services.

Graphique 2 - Évolution du taux de mobilité géographique de 1997 à 2006 - Ensemble des armées et services - Mutations avec changement de résidence sauf mutations en fin de formation initiale, mutations consécutives aux restructurations et mutations des militaires retournant à la vie civile



Source : tableau 4.

2.3 - MUTATIONS CONSÉCUTIVES AUX RESTRUCTURATIONS

Tableau 5 - Évolution du nombre de mutations consécutives aux restructurations de 1997 à 2006 - Ensemble des armées et services

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Officiers	1 193	878	1 260	510	204	216	198	73	251	82
Sous-officiers	6 741	4 856	5 904	2 840	1 915	1 192	2 300	1 338	1 428	685
MDR	675	2 214	2 321	516	203	298	1 463	128	774	344
Ensemble	8 609	7 948	9 485	3 866	2 322	1 706	3 961	1 539	2 453	1 111

Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services.

Graphique 3 - Évolution du nombre de mutations consécutives aux restructurations de 1997 à 2006 - Ensemble des armées et services



Source : tableau 5.

3 - ANALYSE DES MUTATIONS AVEC CHANGEMENT DE RÉSIDENCE DE L'ANNÉE 2006 PAR MOTIF DE MUTATION

3.1 - ANALYSE PAR ARMÉE ET SERVICE POUR L'ENSEMBLE DES MILITAIRES EN 2006

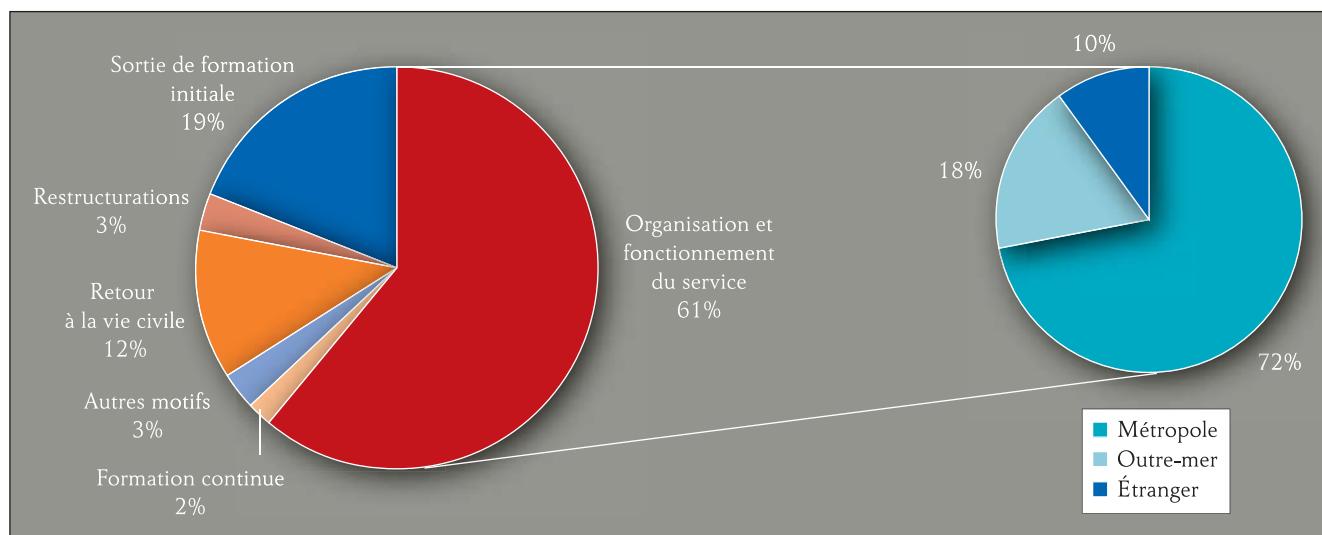
Tableau 6 - Nombre de mutations avec changement de résidence et taux de mobilité en 2006 - Ensemble des armées et services

Motifs	Terre	Air	Marine	Gendarmerie	Armement	Santé	Essences
Mutations pour formation en cours de carrière	689	86 ²	5 ³	95	21	33	n.c.
Mutations liées à organisation et fonctionnement de l'armée ou du service	Métropole	6 554	3 248	4 493	6 998	146	487
	DOM-TOM	2 400	383	1 135	1 410	4	78
	FFSA	0	0	0	0	2	n.c.
	Étranger	1 929	696	123	243	31	49
Permutations	2	0	0	0	0	0	n.c.
Autres raisons (congés, convenances personnelles, etc ...)	244	15	288	767	0	1	n.c.
Sous-total A	11 818	4 428	6 044	9 513	202	650	n.c.
1 ^{ère} affectation après formation initiale	3 209	1 673	250	3 843	77	119	n.c.
Restructuration	598	0	47	465	0	1	n.c.
Retour à la vie civile	449	1 896	1 429	2 527	47	0	n.c.
Sous-total B	4 256	3 569	1 726	6 835	124	120	n.c.
Total A + B	16 074	7 997	7 770	16 348	326	770	190
Taux de mobilité							
Taux sous-total A	8,9%	7,7%	14,2%	11,3%	10,0%	6,9%	n.c.
Taux sous-total B	3,2%	6,3%	4,1%	8,2%	6,2%	1,3%	n.c.
Taux de mobilité total A + B	12,1%	14,0%	18,3%	19,5%	16,2%	8,2%	13,5%

Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services.

² Les formations en cours de carrières peuvent soit donner lieu à mutation, soit être effectuées sous le régime des déplacements temporaires, sans changement de résidence.

³ Cf. note précédente.

Graphique 4 - Motif des mutations avec changement de résidence en 2006 - Toutes armées et services

Source : tableau 6.

Lecture : 19% des mutations avec changement de résidence prononcées en 2006 sont des mutations en fin de formation initiale. 61% sont des mutations liées à l'organisation et au fonctionnement du service. 18% de ces dernières sont des mutations à destination ou au retour de l'outre-mer.

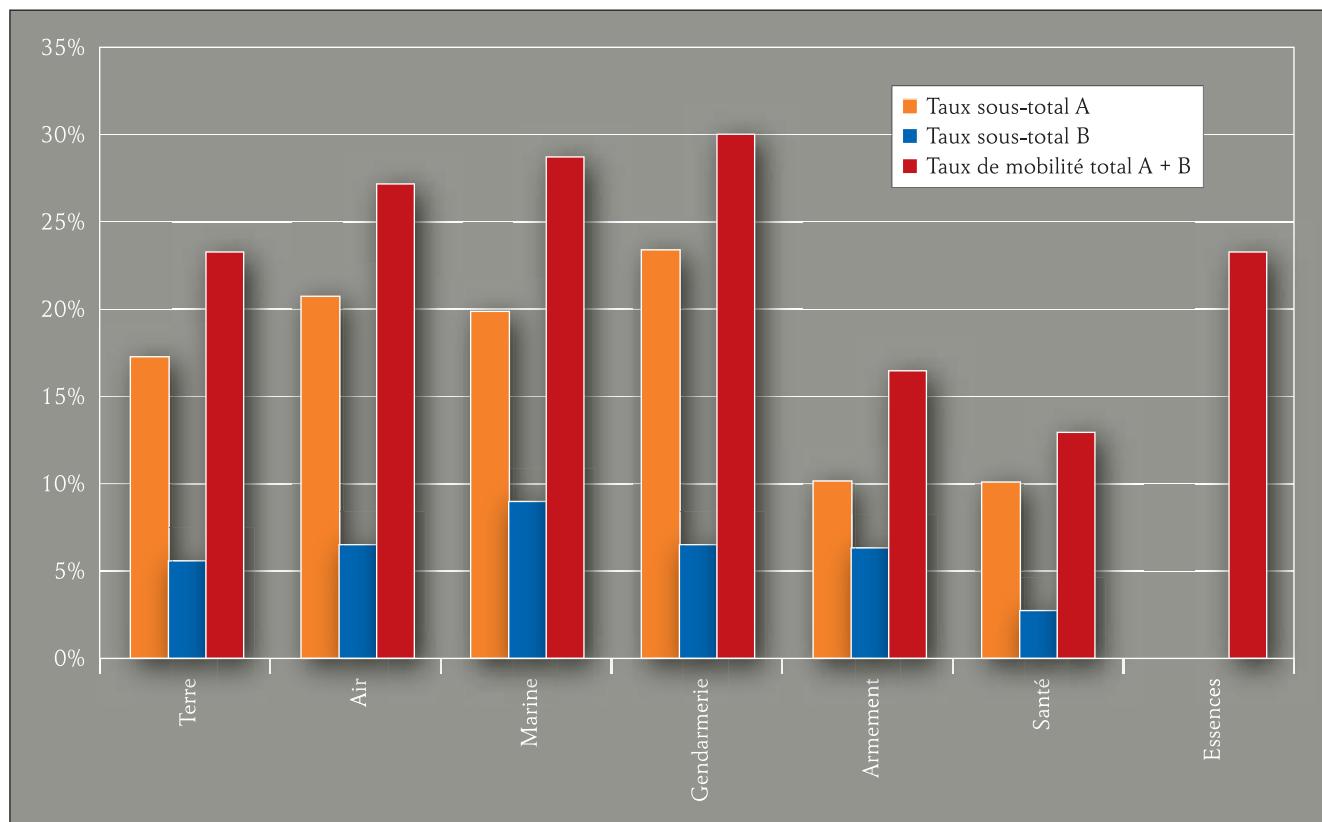
3.2 - ANALYSE PAR ARMÉE ET SERVICE POUR LES OFFICIERS EN 2006

Tableau 7 - Nombre de mutations avec changement de résidence et taux de mobilité en 2006 - Officiers de l'ensemble des armées et services

Motifs	Terre	Air	Marine	Gendarmerie	Armement	Santé	Essences
Mutations pour formation en cours de carrière	339	64	5	93	21	22	n.c.
Mutations liées à organisation et fonctionnement de l'armée ou du service	Métropole	2 011	1 214	781	941	146	344
	DOM-TOM	377	80	1 464	99	4	40
	FFSA	0	0	0	0	2	n.c.
	Étranger	439	179	89	46	31	29
Permutations	0	0	0	0	0	0	n.c.
Autres raisons (congés, convenances personnelles, etc ...)	34	15	10	38	0	1	n.c.
Sous-total A	3 200	1 552	1 049	1 217	202	438	n.c.
1 ^{ère} affectation après formation initiale	963	229	250	149	77	119	n.c.
Restructuration	68	0	0	13	0	1	n.c.
Retour à la vie civile	16	237	222	174	47	0	n.c.
Sous-total B	1 047	466	472	336	124	120	n.c.
Total A + B	4 247	2 018	1 521	1 553	326	558	54
Taux de mobilité							
Taux sous-total A	17,2%	21,4%	19,6%	23,2%	10,0%	10,0%	n.c.
Taux sous-total B	5,6%	6,4%	8,8%	6,4%	6,1%	2,7%	n.c.
Taux de mobilité total A + B	22,8%	27,8%	28,5%	29,7%	16,2%	12,8%	23,7%

Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services.

Graphique 5 - Taux de mobilité géographique en 2006 - Officiers de l'ensemble des armées et services



Source : tableau 7.

Lecture : voir les définitions du sous-total A et du sous-total B dans le tableau 7.

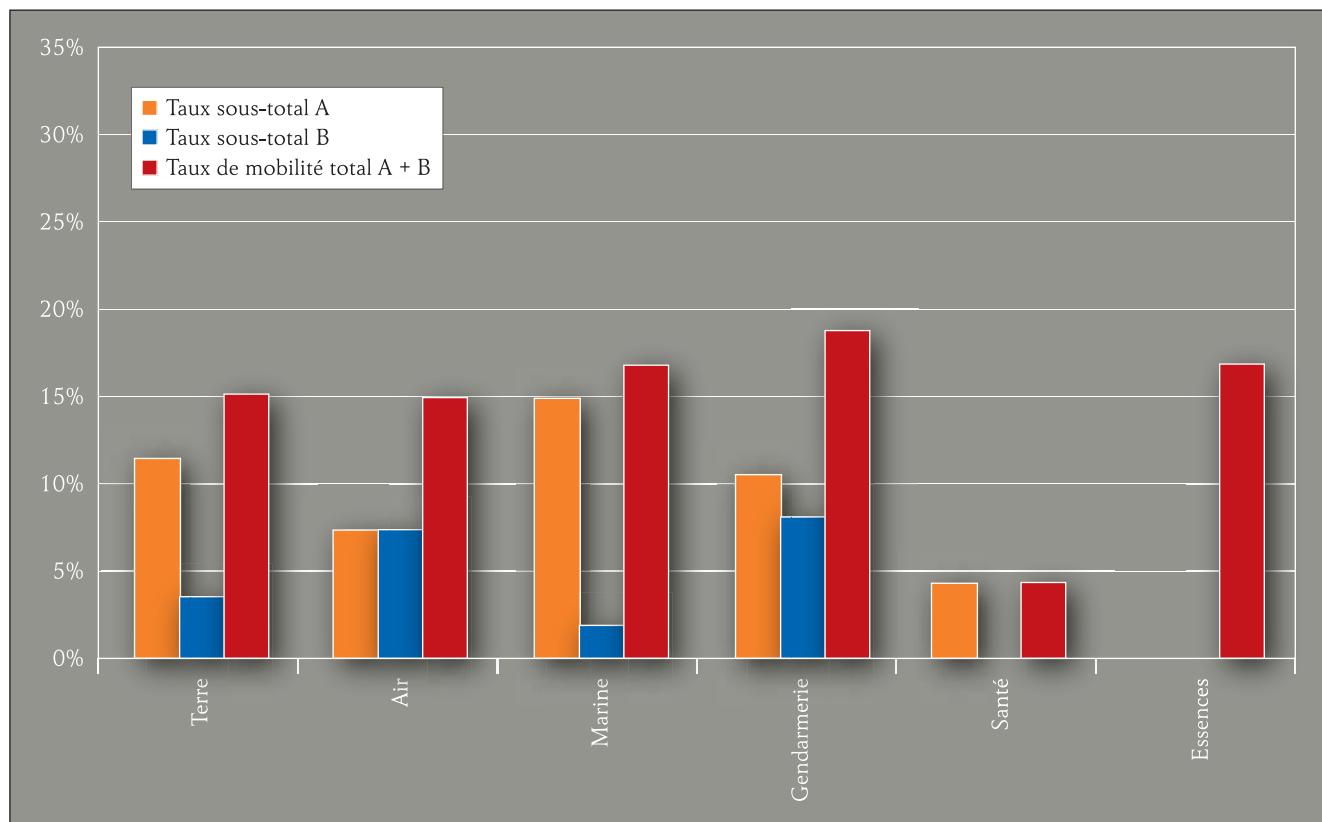
3.3 - ANALYSE PAR ARMÉE ET SERVICE, SOUS-OFFICIERS

Tableau 8 - Nombre de mutations avec changement de résidence et taux de mobilité en 2006 - Sous-officiers de l'ensemble des armées et services

Motifs	Terre	Air	Marine	Gendarmerie	Santé	Essences
Mutations pour formation en cours de carrière	303	22	0	2	11	n.c
Mutations liées à organisation et fonctionnement de l'armée ou du service	Métropole	3 455	1 807	3 012	6 057	n.c
	DOM-TOM	1 109	303	899	1 311	n.c
	FFSA	0	0	0	0	n.c
	Étranger	711	467	34	197	n.c
Permutations	0	0	0	0	0	n.c
Autres raisons (congés, convenances personnelles, etc ...)	93	0	249	729	0	n.c
Sous-total A	5 671	2 599	4 194	8 296	212	n.c
1 ^{ère} affectation après formation initiale	1 430	1 444	0	3 694	0	n.c
Restructuration	193	0	40	452	0	n.c
Retour à la vie civile	112	1 075	512	2 353	0	n.c
Sous-total B	1 735	2 519	552	6 499	0	n.c
Total A + B	7 406	5 118	4 746	14 795	212	56
Taux de mobilité						
Taux sous-total A	11,7%	7,6%	14,9%	10,6%	4,4%	n.c
Taux sous-total B	3,6%	7,4%	2,0%	8,3%	0%	n.c
Taux de mobilité total A + B	15,2%	15,0%	16,9%	18,8%	4,4%	17,0%

Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services.

Graphique 6 - Taux de mobilité géographique en 2006 - Sous-officiers de l'ensemble des armées et services



Source : tableau 8.

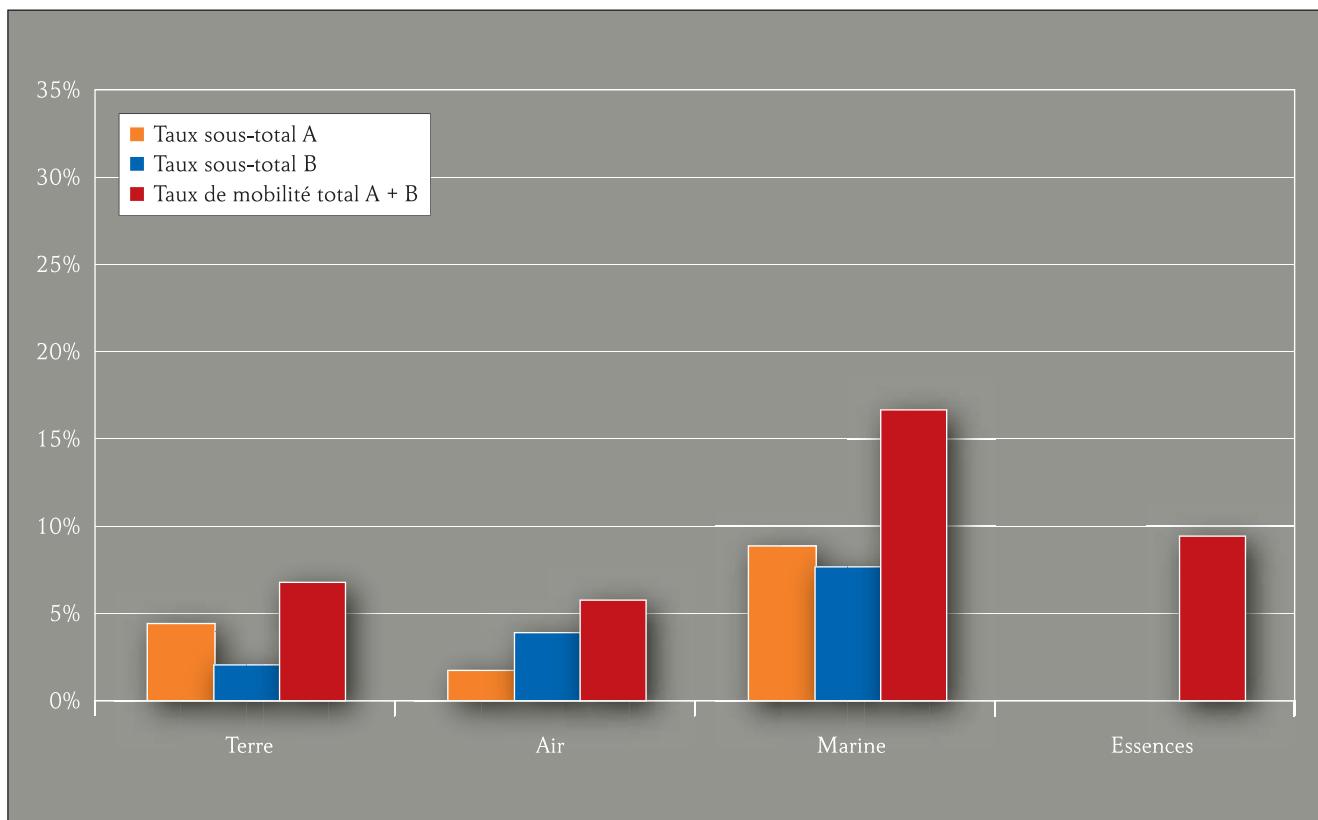
Lecture : voir les définitions du sous-total A et du sous-total B dans le tableau 8.

3.4 - ANALYSE PAR ARMÉE ET SERVICE, MILITAIRES DU RANG

Tableau 9 - Nombre de mutations avec changement de résidence et taux de mobilité en 2006 - Militaires du rang de l'ensemble des armées et services

Motifs	Terre	Air	Marine	Essences
Mutations pour formation en cours de carrière	47	0	0	n.c.
Mutations liées à organisation et fonctionnement de l'armée ou du service	Métropole	1 088	227	700
	DOM-TOM	914	0	72
	FFSA	0	0	0
	Étranger	779	50	0
Permutations	2	0	0	n.c.
Autres raisons (congés, convenances personnelles, etc ...)	117	0	29	n.c.
Sous-total A	2 947	277	801	n.c.
1 ^{ère} affectation après formation initiale	816	0	0	n.c.
Restructuration	337	0	7	n.c.
Retour à la vie civile	321	584	695	n.c.
Sous-total B	1 474	584	702	n.c.
Total A + B	4 421	861	1 503	80
Taux de mobilité				
Taux sous-total A	4,5%	1,8%	8,9%	n.c.
Taux sous-total B	2,2%	3,9%	7,8%	n.c.
Taux de mobilité total A + B	6,7%	5,7%	16,7%	9,4%

Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services.

Graphique 7 - Taux de mobilité géographique en 2006 - Militaires du rang de l'ensemble des armées et services

Source : tableau 9.

Lecture : voir les définitions du sous-total A et du sous-total B dans le tableau 9.

4 - TAUX DE MOBILITÉ GEOGRAPHIQUE OBSERVÉS EN 2006 SELON LE STADE DE LA CARRIÈRE

Tableau 10 - Taux de mobilité géographique des officiers et des sous-officiers selon le stade de la carrière

Groupes de grades de première partie de carrière			Groupes de grades de seconde partie de carrière			
	Officiers			Sous-officiers		
	Officiers généraux	Officiers supérieurs	Officiers subalternes	Majors	Sous-officiers supérieurs	Sous-officiers subalternes
Taux de mobilité en 2006	22,2% à 37,2% selon l'armée	22,3%	22,3%	12,8%	12,7%	15,3%

Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services - Réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité.

On constate que la mobilité ne diminue pas, ou très peu, en seconde partie de carrière. Elle tend même à augmenter pour les militaires devenus officiers généraux.

ANNEXE 12

NOMBRE MOYEN DE MUTATIONS AVEC CHANGEMENT DE RÉSIDENCE AU COURS D'UNE CARRIÈRE LONGUE

ANNEXE 12

NOMBRE MOYEN DE MUTATIONS AVEC CHANGEMENT DE RÉSIDENCE AU COURS D'UNE CARRIÈRE LONGUE

La présente annexe a pour objet de présenter le nombre moyen de mutations avec changement de résidence que connaît un militaire au cours d'une carrière longue.

1 - MÉTHODOLOGIE

Sources

Les données sont extraites des réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité.

Description des données

Il s'agit du nombre moyen de mutations avec changement de résidence :

- survenues sur l'ensemble de la carrière, en excluant la première mutation en sortie de formation initiale,
- pour les militaires des grades de colonel, major, adjudant-chef et caporal-chef (de plus de 11 ans de service dans ce dernier cas¹),
- en service au 1^{er} mai 2007.

La durée moyenne de service des militaires concernés est également indiquée, ainsi que le ratio [durée de service hors durée de formation initiale² / nombre de mutations] qui donne une estimation de la durée moyenne entre deux changements de résidence pour ces militaires.

Avertissement

L'attention est appelée sur le fait que les officiers et sous-officiers entrant dans le champ de l'étude sont entrés en service voici 25 à 30 ans ; le nombre de leurs mutations sur l'ensemble de leur carrière dépend donc non seulement des politiques actuelles de mobilité mais encore des politiques suivies par le passé.

¹ Ce qui correspond aux carrières longues de militaire du rang.

² Convention motivée par le fait que le décompte des mutations exclut celle qui est prononcée en fin de formation initiale. Pour ce calcul, la durée de service a été diminuée de la durée de formation initiale estimée forfaitairement à deux ans pour les officiers et un an pour les sous-officiers.

2 - DONNÉES

2.1 - COLONELS ACTUELLEMENT EN SERVICE

Tableau 1 - Nombre moyen de mutations avec changement de résidence intervenues au cours d'une carrière longue d'officier

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Essences	Armement
Nombre de mutations ACR sur l'ensemble de la carrière	11	10,8	5,3	5	6,3	9	3
Durée moyenne de service	30 ans	28,3 ans	26,3 ans	30,3 ans	31,8 ans	29,6 ans	24 ans
Durée moyenne entre deux changements de résidence	2,5 ans	2,4 ans	4,6 ans	5,7 ans	4,7 ans	3,1 ans	7,3 ans

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : officiers du grade de colonel ou équivalent en service au 1^{er} mai 2007.

Lecture : les colonels de l'armée de terre en service en 2007 ont, en moyenne, connu 11 mutations avec changement de résidence, mutation en fin de formation initiale non comprise, au cours de leur carrière dont la durée moyenne est de 30 ans. Cela correspond à une durée moyenne de 2,5 ans entre deux changements de résidence.

2.2 - ADJUDANTS-CHEFS ET MAJORS ACTUELLEMENT EN SERVICE

Tableau 2 - Nombre moyen de mutations avec changement de résidence intervenues au cours d'une carrière longue de sous-officier

	Terre	Marine majors	Marine adj. chef	Air	Gendarmerie	Santé	Essences
Nombre de mutations sur l'ensemble de la carrière	5	5,9	4,8	2,7	4	2,5	4
Durée moyenne de service	26 ans	29 ans	25,8 ans	28,5 ans	29,9 ans	18,9 ans	24,6 ans
Durée moyenne entre deux changements de résidence	5,0 ans	4,7 ans	5,2 ans	10,2 ans	7,2 ans	7,2 ans	5,9 ans

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : sous-officiers des grades d'adjudant-chef et major en service au 1^{er} mai 2007.

Lecture : comme tableau 1.

2.3 - MILITAIRES DU RANG DE PLUS DE 11 ANS DE SERVICE ET ACTUELLEMENT EN SERVICE

Tableau 3 - Nombre moyen de mutations avec changement de résidence intervenues au cours d'une carrière longue de militaire du rang

	Terre	Air	Essences
Nombre de mutations sur l'ensemble de la carrière	3	1,1	2
Durée moyenne de service	17 ans	14 ans	11,9 ans
<i>Durée moyenne entre deux changements de résidence</i>	<i>5,7 ans</i>	<i>12,7 ans</i>	<i>6,0 ans</i>

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : militaires du rang en service au 1^{er} mai 2007 et ayant effectué plus de 11 ans de service.

Lecture : comme tableau 1.

ANNEXE 13

DONNÉES COMPARATIVES SUR LA MOBILITÉ DES FONCTIONNAIRES CIVILS, DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ ET DES MILITAIRES D'AUTRES ARMÉES OCCIDENTALES

ANNEXE 13

DONNÉES COMPARATIVES SUR LA MOBILITÉ DES FONCTIONNAIRES CIVILS, DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ ET DES MILITAIRES D'AUTRES ARMÉES OCCIDENTALES

La présente annexe vise à présenter quelques éléments sur :

- la mobilité dans la fonction publique civile (1) ;
- la mobilité dans le secteur privé (2) ;
- la mobilité de l'ensemble des ménages français (3) ;
- la mobilité dans certaines armées occidentales (4).

1 - LA MOBILITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE CIVILE

1.1 - TAUX DE MOBILITÉ INTERDÉPARTEMENTALE PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

Tableau 1 - Taux de mobilité interdépartementale des militaires et des fonctionnaires civils de l'État selon la catégorie hiérarchique

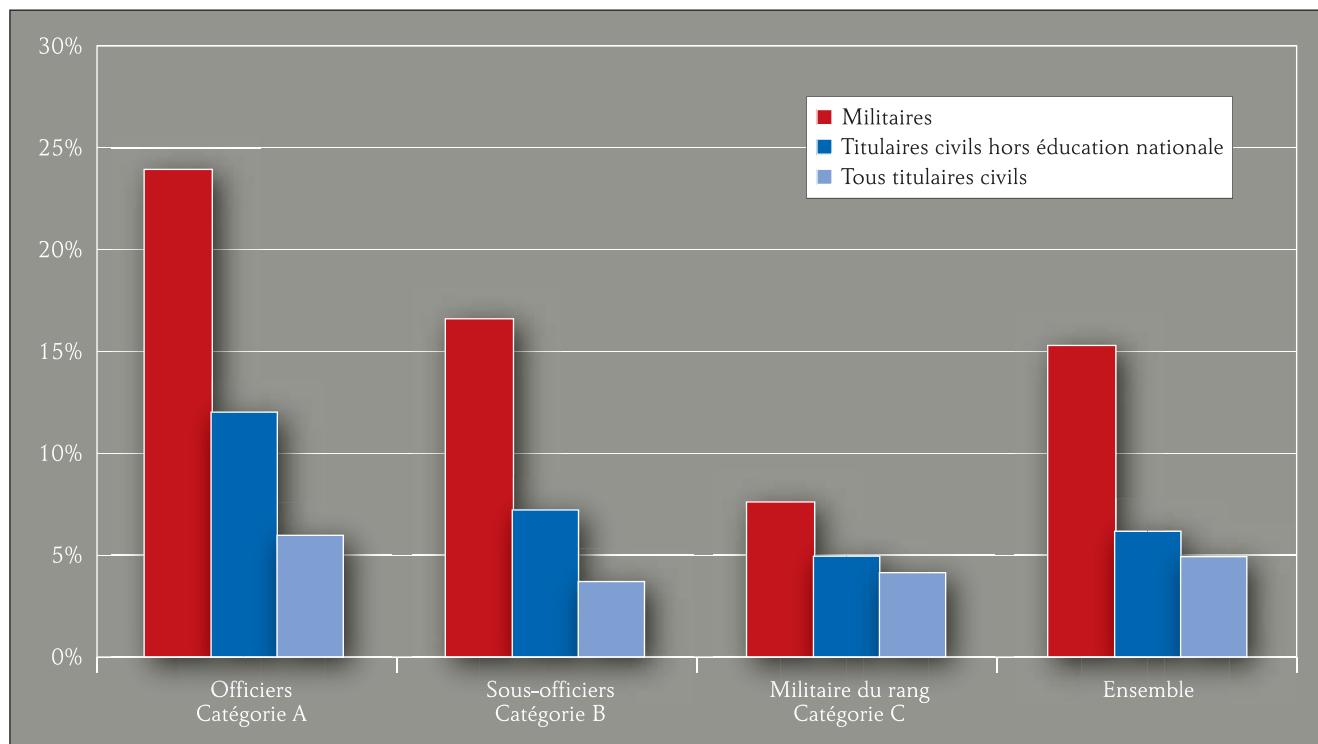
	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Militaires	23,9%	16,6%	7,6%	15,1%
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
<i>Titulaires civils hors éducation nationale</i>	11,9%	7,1%	4,9%	6,1%
Tous titulaires civils	6,0%	3,7%	4,3%	5,0%

Sources : fichier INSEE pour les fonctionnaires - Ministère de la défense pour les militaires (année 2006).

Champ : titulaires civils de l'État présents en métropole au 31/12/2001 et au 31/12/2002 - Grades dont l'effectif était supérieur ou égal à 500 personnes 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. Le champ représente 1 495 045 titulaires au 31/12/2001, soit 87% de l'effectif de titulaires de l'État à la même date.

Lecture : 23,9% des officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2006. 6% des titulaires civils de catégorie A ont changé de département de fonction en 2002.

Graphique 1 - Taux de mobilité interdépartementale des militaires et des fonctionnaires civils de l'État selon la catégorie hiérarchique

Source : tableau 1.

1.2 - TAUX DE MOBILITÉ INTERDÉPARTEMENTALE EN FONCTION DU GRADE

Tableau 2 - Taux de mobilité interdépartementale des titulaires civils de l'État 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 et champ : comme tableau 1.

Lecture : comme tableau 1.

Tableau 3 - Taux de mobilité interdépartementale du corps de conception et de direction de la police nationale en 2006

	Corps de conception et de direction de la police nationale	Officiers des armées
Taux de mobilité interdépartementale hors mutations en sorties de formation initiale	17,7%	17,8%

Sources : DAPN (police nationale) - Ministère de la défense (officiers).

Lecture : comme tableau 1.

Tableau 4 - Taux annuel 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%
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%	S.A. de classe supérieure 2,2%	S.A. 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 1 - Moyenne des taux annuels de mobilité interdépartementale 2001 et 2002.

Lecture : comme tableau 1.

¹ Le 2^{ème} grade est le grade de début des magistrats. Le grade suivant est le 1^{er} grade.

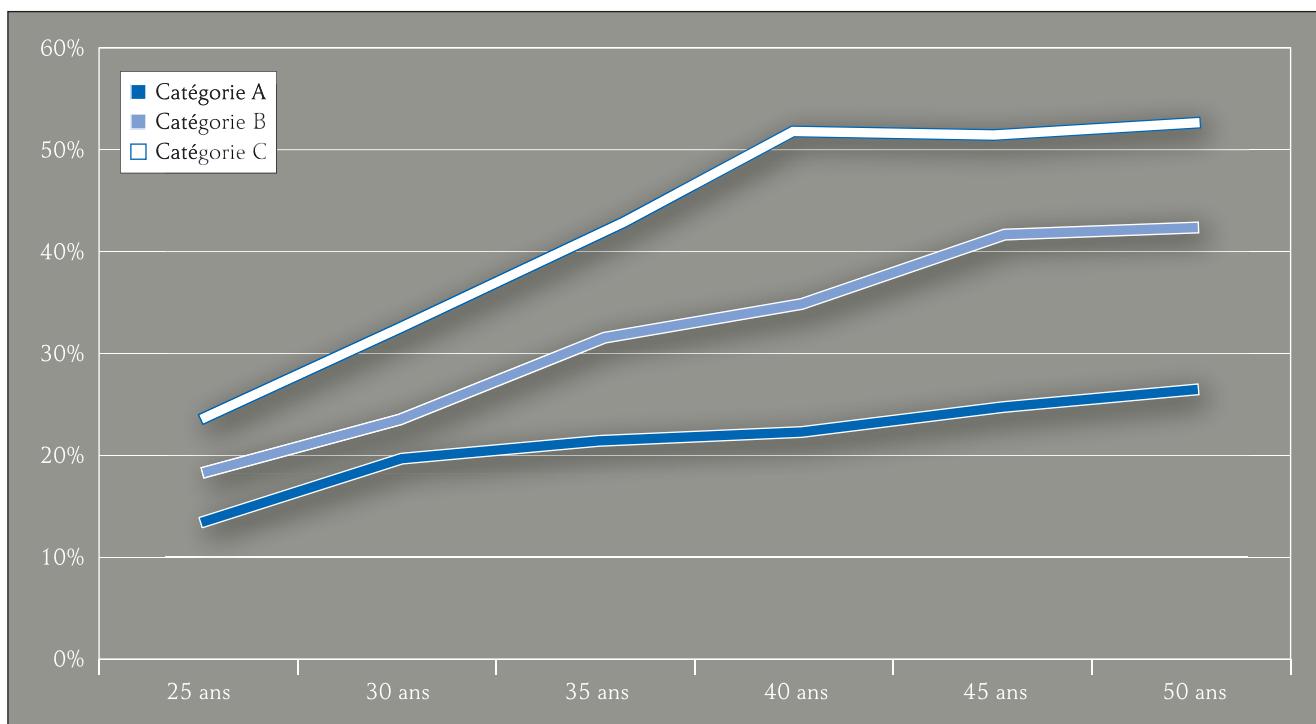
1.3 - COMPLÉMENTS SUR LA MOBILITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE CIVILE

1.3.1 - MOBILITÉ ET RETOUR AU PAYS DES AGENTS DE L'ÉTAT²

«La mobilité géographique des personnels de l'État se traduit souvent par un retour des agents vers leur région ou département d'origine... C'est avant 45 ans que l'on observe les retours les plus importants. Le phénomène se ralentit ensuite ; au-delà de cet âge, les agents sont ancrés dans le département où ils travaillent et ne souhaitent plus revenir. Entre 25 et 45 ans, près d'un quart des agents civils, hors enseignants, regagnent leur département de naissance ; les départs à la retraite sont l'occasion d'une nouvelle vague de retour (de 4 à 10% des agents selon le ministère d'emploi).»

Appelés à exercer hors de leur zone de prédilection beaucoup plus fréquemment que leurs collègues de catégorie B ou C, les cadres ne reviennent pratiquement pas chez eux avant la retraite. Le retour au pays des agents de catégorie B s'effectue progressivement tout au long de la carrière, tandis que les agents de catégorie C, dès 40 ans, travaillent à plus de 50% dans leur département de naissance.

Graphique 2 - Pourcentage d'agents de l'État travaillant dans leur département de naissance selon l'âge



Source : DGAFP - Point Stat n°6-2005, p.3.

1.3.2 - LA MOBILITÉ DES AGENTS TITULAIRES DE L'ÉTAT ENTRE 1989 ET 2001³

«Au cours de la période 1989-2001, entre deux années consécutives, les mouvements entre départements des titulaires civils de l'État sont stables et représentent, en moyenne chaque année, environ 4,2% des agents présents... L'Ile-de-France est le pôle de ces échanges, par ailleurs orientés vers les régions de l'Ouest et du Sud.»

² Référence : «Mobilité et retour au pays des agents de l'État» - DGAFP - Point Stat n°6-2005.

³ Référence : «La mobilité des agents titulaires de l'État» - Économie et statistique n°369-370, 2003.

La mobilité concerne davantage les jeunes, les hommes et les cadres A et, parmi ces derniers, les cadres, les ingénieurs ou les magistrats. Cette mobilité plus forte avant 30 ans peut s'expliquer par le cas fréquent d'une première affectation en région parisienne suivie, quelques années après, d'un mouvement vers la province».

La mobilité géographique s'accompagne :

- d'un changement de ministère dans 3,7% des cas ;
- d'une mutation entre les administrations centrales et les services déconcentrés dans 7,3% des cas ;
- d'un changement de catégorie socioprofessionnelle dans 7,8% des cas.

Tableau 5 - Taux de mobilité géographique selon le ministère d'appartenance sur la période 1989-2001

Affaires étrangères	Justice	Économie, finances et industrie	Intérieur	Agriculture	Éducation nationale
15,2%	8,3%	5,4%	5,4%	5,3%	3,4%

Source : «La mobilité des agents titulaires de l'État» - Économie et statistique n°369-370, p. 97.

Champ : mobilité interdépartementale.

Nota : la source ne traite que des ministères civils et ne comprend donc pas de statistiques relatives au ministère de la défense.

2 - LA MOBILITÉ DANS LE SECTEUR PRIVÉ

2.1 - LA POLITIQUE DE MOBILITÉ DE GRANDES ENTREPRISES DE DIVERS SECTEURS

Entreprise A	<p>Pour les cadres, la durée dans le poste est de 2 ans minimum à 5 ans maximum, avec une durée moyenne de 3 ans. Les cadres nouvellement recrutés sont mutés après une année de stage. Il n'y a pas de règle pour les non-cadres.</p> <p>Le taux de mobilité (géographique ou non) est de l'ordre de 13% pour les cadres. La mobilité géographique est faible pour les non-cadres.</p>
	<p>Les cadres homologues des officiers jusqu'au grade de lieutenant-colonel sont incités à la mobilité géographique, qui est un accélérateur de carrière, mais n'y sont pas contraints. Le contrat de travail des cadres homologues des colonels et officiers généraux comporte une clause de mobilité. Les non-cadres ne sont en général mobiles qu'à leur demande.</p> <p>La mobilité géographique est généralement la conséquence d'une promotion et s'accompagne d'une augmentation de salaire.</p>
Entreprise B	<p>La durée dans le poste est de 2 à 3 ans pour un cadre en début de carrière ; le rythme tend à se ralentir ensuite.</p>
	<p>La mobilité géographique des cadres est très variable selon les individus. Leur contrat de travail comporte une clause de mobilité, mais le refus de mutation n'est pas, à lui seul, une cause de rupture du contrat de travail. La mobilité géographique est rare pour les non-cadres qui ne sont en général mutés qu'à leur demande.</p> <p>La mobilité géographique est un accélérateur de carrière et s'accompagne en général d'une mobilité fonctionnelle.</p>

Entreprise C	<p>La durée dans le poste peut varier assez fortement autour d'une moyenne 3 ans pour les cadres. Une présence de plus de 7 ans dans un poste entraîne un entretien de carrière entre le cadre et la DRH.</p> <p>Le contrat de travail des cadres comporte une clause de mobilité. Un cadre peut, en dernier ressort, être muté d'office si sa carrière a été très sédentaire jusque-là. Les non-cadres ne sont mobiles qu'à leur demande.</p> <p>La mobilité géographique s'accompagne en général d'une mobilité fonctionnelle, mais pas toujours d'une promotion. Elle constitue la condition nécessaire, mais non suffisante, d'un développement de carrière.</p>
Entreprise D	<p>La durée dans le poste est de 3 à 4 ans pour les cadres.</p> <p>La mobilité géographique concerne seulement les cadres et les non-cadres accédant au statut de cadre (la mobilité géographique est systématique dans ce dernier cas). En province, un changement de poste donne très souvent lieu à une mobilité géographique. Le contrat de travail des cadres comporte une clause de mobilité, mais le refus de mobilité n'est pas à lui seul une cause de licenciement. Mais plusieurs refus successifs ont une incidence négative sur le développement de carrière et sur la part variable de la rémunération.</p> <p>La mobilité géographique ne s'accompagne pas toujours d'un changement dans la nature des fonctions ni d'une promotion. Elle donne en revanche lieu à une augmentation salariale qui s'ajoute aux augmentations collectives.</p>
Entreprise E	<p>La durée dans le poste est en général de 3 à 5 ans pour les cadres.</p> <p>La mobilité géographique des cadres est jugée nettement moindre que celle des officiers. Leur contrat de travail comporte une clause de mobilité géographique mais, en pratique, les mutations ne se font pas sans l'accord du salarié. Les non-cadres ne sont mobiles qu'à leur demande, souvent pour se rapprocher de leur région d'élection.</p> <p>La mobilité vers la région parisienne s'accompagne en général d'une promotion et d'une augmentation de salaire.</p>
Entreprise F	<p>La durée dans le poste est en général de 3 à 5 ans pour les cadres. Les affectations peuvent être plus longues dans les métiers à forte expertise technique.</p> <p>La mobilité géographique des cadres est de l'ordre de 10%. Leur contrat de travail comporte une clause de mobilité géographique mais les mutations se font rarement sans l'accord du salarié. Les non-cadres ne sont en général mobiles qu'à leur demande.</p> <p>Le cadre muté peut changer de nature de fonctions ou exercer les mêmes fonctions dans un autre établissement, en général plus important. La mobilité géographique est favorable au développement de carrière.</p>

Source : entretiens avec les directions des ressources humaines des entreprises concernées.

Dans ces entreprises, la durée des préavis de mutation est en général inférieure ou égale à 3 mois. Les mutations sont, dans la mesure du possible, prononcées l'été.

2.2 - ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES SUR LA MOBILITÉ DANS LE SECTEUR PRIVÉ

2.2.1 - LES DIFFÉRENTES FORMES DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DES CADRES EN 2006⁴

Les cadres mobiles au sens de l'enquête APEC sur la mobilité professionnelle des cadres sont ceux qui ont connu en 2006 :

- soit une mobilité externe : changement d'entreprise ;
- soit une mobilité interne : changement de fonction, de service ou d'établissement au sein de la même entreprise.

28% des cadres ont été mobiles en 2006 : 6% au titre de la mobilité externe⁵ et 22% au titre de la mobilité interne.

Tableau 6 - Pourcentage de cadres du secteur privé ayant connu une forme de mobilité professionnelle en 2006

Pas de mobilité	Mobilité externe	Mobilité interne	Perte d'emploi	Devenus inactifs
68%	6%	22%	2%	1%

Source : APEC, «La mobilité professionnelle des cadres - édition 2007», p. 7.

Lecture : 6% des cadres du secteur privé ont connu une mobilité externe (changement d'entreprise) en 2006.

Dans près des trois quarts des cas, la mobilité interne a pris la forme d'un changement de fonctions ou de service au sein du même établissement et, dans un quart des cas environ, la forme d'un changement d'établissement. Ce sont donc au total environ 6% des cadres qui ont changé d'établissement dans l'année, ce qui fournit une évaluation approximative de leur taux de mobilité géographique. 63% des changements d'établissement se sont en outre accompagnés d'un changement de fonctions ou de service.

Tableau 7 - Les modalités de la mobilité interne des cadres du secteur privé en 2006

	Ont changé de fonctions dans le même établissement	Ont seulement changé de service ⁶	Ont au moins changé d'établissement
En % des cadres ayant connu une mobilité interne	68%	5%	27%
En % des cadres	16%	1%	6%

Source : APEC, «La mobilité professionnelle des cadres - édition 2007», p. 14.

Lecture : 68% des cadres qui ont connu une mobilité interne (au sein de la même entreprise) en 2006 ont changé de fonctions dans le même établissement, 5% ont changé de service mais ni d'établissement ni de fonctions, 27% ont changé d'établissement (et éventuellement de service ou de fonctions).

⁴ Référence : «La mobilité professionnelle des cadres - édition 2007», enquête réalisée par l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), consultable sur le site www.apec.fr.

⁵ Qui s'est faite à l'initiative du cadre dans 75% des cas (86% dans la tranche d'âges 30-35 ans).

⁶ Sans changer ni de fonctions ni d'établissement.

2.2.2 - MOBILITÉ ET PROMOTION

Plusieurs études mettent en évidence l'effet positif de la mobilité, en particulier géographique, sur les chances de promotion des salariés :

- Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de promotion est multipliée d'un facteur 1,5 environ pour les salariés ayant changé d'aire urbaine⁷. L'effet est maximal en cas de migration vers une zone urbaine de plus de 400 000 habitants (facteur multiplicatif de 1,7 à 2,1). La probabilité de promotion est enfin d'autant plus accrue que la distance de migration est longue : d'un facteur 1,3 pour les migrations de moins de 100 km, d'un facteur 1,9 pour les migrations de plus de 100 km⁸.
- Le niveau de qualification de l'emploi⁹ a progressé chaque année pour :
 - 0,5% des salariés n'ayant pas changé d'établissement dans l'année ;
 - 5,5% des salariés ayant changé d'établissement, mais pas d'employeur, dans l'année ;
 - 7,5% des salariés ayant changé d'employeur dans l'année¹⁰.
- Pour environ la moitié des cadres qui ont changé de fonction dans l'année, ce changement a pris la forme d'une promotion : 55% en 2005, 43% en 2006. La plupart des promotions se sont accompagnées d'une augmentation de salaire : 82% en 2005, 88% en 2006¹¹.

2.2.3 - MOBILITÉ INTERNE ET FIDÉLISATION¹²

L'enquête APEC sur la mobilité professionnelle des cadres, édition 2006, conclut que «*Les enjeux démographiques et leurs conséquences sur l'évolution de la structure de la population active risquent d'entraîner des tensions sur le marché de l'emploi et mettent en évidence l'importance non seulement d'attirer les compétences mais aussi de les fidéliser.*

A ce titre, l'étude montre l'importance :

- *d'une meilleure visibilité sur les trajectoires [de carrière] possibles en interne ;*
- *d'une politique de mobilité interne intégrant le plus possible la concertation avec les cadres».*

⁷ L'aire urbaine regroupe l'ensemble des communes constituées d'un pôle urbain d'au moins 5 000 emplois et des communes dont au moins 40% des actifs résidents travaillent dans le pôle urbain. Les aires urbaines sont au nombre de 360 environ.

⁸ Référence : «*La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés : une analyse par aire urbaine*», par Chantal Brutel, Maryse Jegou et Caroline Rieu - Économie et statistique n°336 - 2000.

⁹ Avec une nomenclature à 4 niveaux de qualification : cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers qualifiés, employés et ouvriers non qualifiés. Du fait de cette convention, la progression du niveau de qualification ne peut donc concerner que les non-cadres.

¹⁰ Référence : «*Interne ou externe : deux visages de la mobilité professionnelle*», par Thomas Amosse - INSEE Première n°921, septembre 2003.

¹¹ Référence : APEC, «*La mobilité professionnelle des cadres - édition 2007*», p.15.

¹² Référence : «*La mobilité professionnelle des cadres - édition 2006*», p.43.

2.2.4 - TROIS EXEMPLES D'ENTREPRISES AYANT ÉPROUVÉ DES DIFFICULTÉS POUR MUTER LEURS SALARIÉS

Exemple 1¹³ : En 2000, une usine de câbles a fermé son établissement de Laon pour transférer sa production à Sens, à 240 km et environ trois heures de route de Laon. Le plan social proposait aux salariés d'opter soit pour une mutation directe, soit pour une mutation d'essai de six mois, soit pour le licenciement. Le plan social prévoyait :

- une prime de licenciement pouvant atteindre 23 000 euros selon l'ancienneté ;
- pour les salariés mutés, des primes et remboursements des frais de mobilité s'élevant jusqu'à 16 770 euros auxquels s'ajoutaient 12 196 euros d'aide à l'accès à la propriété ou le remboursement du loyer pendant deux ans ainsi que le remboursement des déplacements hebdomadaires pendant six mois si la famille restait à Laon ;
- pour les salariés en mutation d'essai, le remboursement d'une chambre d'hôtel, de la restauration du soir et des déplacements hebdomadaires. A l'issue de la période d'essai, ils bénéficiaient soit des indemnités de mutation s'ils choisissaient de rester dans l'entreprise, soit des indemnités de licenciement.

Sur trois cents salariés :

- près des deux tiers ont opté d'emblée pour le licenciement ;
- moins de quatre vingt salariés sont restés définitivement dans le nouvel établissement à l'issue de la période d'essai. La moitié d'entre eux ont opté pour un système de double résidence (célibat géographique) en maintenant leur famille à Laon et en louant pour eux-mêmes un logement à Sens.

Exemple 2¹⁴ : Un équipementier automobile a déplacé son site de production de 55 kilomètres, avec environ trente cinq minutes de transport supplémentaires pour les salariés. Malgré la mise en place d'un plan d'accompagnement individuel de cette mobilité, seule une minorité de salariés a suivi et l'entreprise a dû licencier.

Exemple 3¹⁵ : Une société de vente et d'après-vente de matériels de travaux publics a installé un centre d'appels dans la région parisienne et a souhaité y faire venir trente de ses agents de maîtrise, basés dans toute la France. Selon le directeur des ressources humaines de l'entreprise : «*Même en proposant 15 à 30% de salaire en plus et en assurant un véritable accompagnement, y compris pour les conjoints, je ne m'attendais pas à beaucoup de candidatures. La région parisienne n'est pas très attractive. Ils ont des enfants, une maison, un conjoint actif. Seuls les salariés fatigués sur les chantiers et quelques jeunes qui y ont vu une possibilité d'évolution professionnelle ont accepté la mutation.*

2.2.5 - COMPARAISONS ENTRE LA MOBILITÉ RÉSIDENTIELLE DES SALARIÉS ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS

Le tableau ci-dessous donne, selon la catégorie socioprofessionnelle en 1999, la proportion d'actifs dont la résidence au 8 mars 1999 est différente de la résidence au 1^{er} janvier 1990, en distinguant les différentes catégories de mobilité résidentielle : changement de logement, de commune, de département, de région. L'attention est appelée sur le fait que les chiffres ci-dessous sont des taux de mobilité sur une période de 9 années. Ils ne sont donc pas comparables avec des taux de mobilité annuels.

¹³ Référence : «Concilier mobilité résidentielle et mobilité professionnelle : cadrage statistique et pistes de réflexion» par Cécile Vignal - Revue trimestrielle du Centre d'analyse stratégique - Octobre 2006.

¹⁴ Référence : Liaisons sociales - Octobre 2001, p.20.

¹⁵ Référence : Liaisons sociales - Octobre 2001, p.20.

Les données sont classées par mobilité interdépartementale décroissante et repérées par le code de couleur suivant :

Fonction publique	Salariés du secteur privé	Travailleurs indépendants
-------------------	---------------------------	---------------------------

Tableau 8 - La mobilité résidentielle des actifs français sur la période 1990-1999

Catégorie socioprofessionnelle	N'ont pas changé de logement	Ont changé de logement	Ont changé de commune	Ont changé de département	Ont changé de région
Cadres d'entreprise	35%	65%	51%	36%	24%
Cadres de la fonction publique	38%	62%	46%	32%	23%
Professions intermédiaires d'entreprise	38%	62%	47%	26%	16%
Professions intermédiaires de la fonction publique	40%	60%	44%	23%	16%
Techniciens	42%	58%	44%	22%	14%
Professions libérales	45%	55%	36%	21%	13%
Commerçants	47%	53%	37%	19%	13%
Ensemble des actifs occupés	45%	55%	38%	19%	13%
Chefs d'entreprise	51%	49%	35%	18%	12%
Employés d'entreprise	43%	57%	40%	18%	11%
Employés de la fonction publique	45%	55%	37%	18%	13%
Employés du commerce	37%	63%	42%	18%	12%
Ouvriers qualifiés	48%	52%	33%	12%	8%
Artisans	55%	45%	29%	12%	7%
Agriculteurs	77%	23%	11%	4%	3%

Source : INSEE - Résultats du recensement de 1999 - Exploitation du tableau MIG4, consultable sur le site www.recensement.insee.fr.

Lecture : entre 1990 et 1999, 65% des cadres d'entreprise ont changé de logement, en changeant de commune ou sans changer de commune. 36% des cadres d'entreprise ont changé de département en changeant de région ou sans changer de région.

On observe que :

- à catégorie socioprofessionnelle équivalente, la mobilité des fonctionnaires est du même ordre que celle des salariés du secteur privé et supérieure à celle des travailleurs indépendants ;
- au sein du même groupe d'actifs (fonctionnaires, salariés, indépendants), la mobilité de longue distance (changement de département ou de région) croît quand le niveau d'emploi s'élève. En revanche, la mobilité de courte distance (changement de logement ou de commune) n'est guère corrélée avec le niveau d'emploi.

3 - LA MOBILITÉ DES MÉNAGES FRANÇAIS

3.1 - TAUX DE MOBILITÉ INTERDÉPARTEMENTALE DES MÉNAGES EN FONCTION DE L'ÂGE

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%

Source : 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 1/12/97 (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 âges¹⁶ 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 MOBILITÉ INTERDÉPARTEMENTALE DES MÉNAGES 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%	3,0%	2,1%

Source : 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 25% de revenus les plus élevés.

¹⁶ Référence de la pyramide des âges : observatoire social de la défense, enquête novembre 2003 «Les militaires et leurs familles».

3.3 - TAUX DE MOBILITÉ INTERDÉPARTEMENTALE DES MÉNAGES EN FONCTION DU NIVEAU D'ÉTUDES

Tableau 11 - Taux de mobilité interdépartementale des ménages français en fonction du niveau d'études

	Aucun diplôme	Brevet d'études du 1 ^{er} cycle	Baccalauréat	Bac+2	Supérieur à Bac+2	Ensemble
Taux de mobilité annuelle	0,8%	1,6%	3,0%	3,7%	4,8%	2,1%

Source : INSEE - *Données sociales - La société française, édition 2006 «Les changements de résidence : entre contraintes familiales et professionnelles»*, p.508.

Champ : comme tableau 9.

3.4 - LES DISTANCES DE MIGRATION DES MÉNAGES ET LEURS DÉTERMINANTS

3.4.1 - CARACTÉRISTIQUES ET MOTIFS DE LA MOBILITÉ RÉSIDENTIELLE¹⁷

La mobilité résidentielle des ménages français est principalement une mobilité de courte distance, intra-départementale. La part de la mobilité de longue distance a toutefois augmenté légèrement au cours des vingt dernières années.

Tableau 12 - Analyse de la mobilité résidentielle selon la distance migratoire

	1984	1992	2002
Mobilité intra-départementale	59,4%	51,3%	49,4%
Mobilité extra-départementale et intra-régionale	25,0%	29,5%	30,0%
Mobilité extra régionale	15,6%	19,2%	20,7%
Ensemble	100%	100%	100%

Source : «Les facteurs structurels et conjoncturels de la mobilité résidentielle depuis 20 ans», par Thierry Debrand et Claude Taffin - *Économie et Statistique* n°381-382, 2005 - Tableau p.132.

Lecture : en 2002, 49,4% des changements de résidence des ménages français se sont effectués à l'intérieur du même département ; 30% des changements de résidence se sont effectués vers un autre département de la même région ; 20,7% des changements de résidence se sont effectués vers une autre région.

La mobilité résidentielle est principalement motivée :

- par des raisons liées à la famille et au logement pour les migrations les plus courtes (intra-communales) : 76% des cas ;
- par des raisons liées à l'emploi pour les migrations les plus longues : 48% des cas.

Au total, la mobilité professionnelle n'a entraîné que 18,8% de l'ensemble des mobilités résidentielles survenues en 2002.

¹⁷ Référence : «Les facteurs structurels et conjoncturels de la mobilité résidentielle depuis 20 ans», par Thierry Debrand et Claude Taffin - *Économie et Statistique* n°381-382, 2005.

Les facteurs influençant la propension à déménager peuvent, selon la distance de migration, se synthétiser approximativement comme suit :

Tableau 13 - Les facteurs influençant la mobilité résidentielle des ménages

Caractéristique socio-démographique	Incidence sur la mobilité intra-départementale	Incidence sur la mobilité extra-départementale
Être âgé de moins de 35 ans	+	++
Avoir un conjoint qui occupe un emploi	-	--
Avoir un niveau de diplôme supérieur à Bac+2	+	++
Être accédant à la propriété	-	--
Être locataire HLM	-	--
Avoir un revenu supérieur à la moyenne	0 à +	++

Source : «Les facteurs structurels et conjoncturels de la mobilité résidentielle depuis 20 ans», par Thierry Debrand et Claude Taffin - Économie et Statistique n°381-382, 2005 - Exploitation du tableau p.139.

Lecture : être âgé de moins de 35 ans tend à accroître la mobilité intra-départementale et à accroître fortement la mobilité extra-départementale. Avoir un conjoint qui occupe un emploi tend à réduire la mobilité intra-départementale et à réduire fortement la mobilité extra-départementale.

3.4.2 - DISTANCES DE MIGRATION¹⁸

Tableau 14 - Distance de migration des ménages français lors d'un changement de résidence selon le motif de ce dernier

Motif de la mobilité	Distance moyenne	Distance médiane
<i>Mutations des militaires à l'intérieur du territoire métropolitain</i>	<i>terre : 434 km marine : 518 km air : 409 km</i>	<i>terre : 413 km marine : 645 km air : 412 km</i>
Motif professionnel (ménages)	125 km	31 km
Motif lié à la famille (ménages)	39,3 km	2,5 km
Motif lié au logement (ménages)	9 km	< 1 km

Source : «Mobilité géographique, distances de migration et mobilité professionnelle en France», par Brigitte Baccaini (INED), consultable sur le site www2.urbanisme.equipement.gouv.fr - tableau p.5.

¹⁸ Référence : «Mobilité géographique, distances de migration et mobilité professionnelle en France», par Brigitte Baccaini (INED), consultable sur le site www2.urbanisme.equipement.gouv.fr.

Tableau 15 - Distance de migration lors d'un changement de résidence associé à un changement d'emploi, selon la catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	Distance moyenne	Distance médiane
Militaires	terre : 434 km marine : 518 km air : 409 km	terre : 413 km marine : 645 km air : 412 km
Cadres et professions libérales	161 km	61 km
Employés	144 km	45 km
Ouvriers	115 km	21 km
Patrons de l'industrie et du commerce	75 km	18 km

Source : «Mobilité géographique, distances de migration et mobilité professionnelle en France», par Brigitte Baccainini (INED), consultable sur le site www2.urbanisme.equipement.gouv.fr - Tableau p. 10 et 11.

3.5 - TYPOLOGIE DES COMPORTEMENTS MIGRATOIRES¹⁹

L'étude citée en référence porte sur les comportements migratoires entre 1968 et 1999 des individus âgés de 24 à 40 ans en 1968 (appelés par la suite «la population de référence»).

Sur ces trente années, seulement 15% de la population de référence a connu au moins trois déménagements :

Tableau 16 - Nombre de déménagements des français d'âge actif au cours d'une période de trente ans

Aucun déménagement	1 déménagement	2 déménagements	3 déménagements ou plus	Nombre moyen de déménagements des militaires (terre) sur carrière de 30 ans
env. 25%	env. 38%	env. 22%	env. 15%	officiers : 11 sous-officiers : > 5

Référence : «La mobilité résidentielle des adultes : existe-t-il des parcours types ?», par Christine Couet - INSEE «La France, portrait social», édition 2006, p.159.

Lecture : 22% des Français âgés de 24 à 40 ans en 1968 ont effectué deux déménagements pendant la période allant de 1968 à 1999.

¹⁹ Référence : «La mobilité résidentielle des adultes : existe-t-il des parcours types ?», par Christine Couet - INSEE «La France, portrait social», édition 2006.

L'étude précitée définit, au sein de la population de référence, quatre profils en fonction des comportements migratoires :

Tableau 17 - Types de comportements migratoires

	Profil 1	Profil 2	Profil 3	Profil 4
Description	rural statique	urbain statique	urbain moyennement mobile	urbain très mobile
% de la population de référence	22%	13%	38%	27%
Habitat	rural	villes de province	villes de province	Paris, villes de province
Professions majoritaires	agriculteurs, ouvriers	ouvriers, artisans, commerçants	ouvriers, employés, professions intermédiaires	cadres, professions intermédiaires
Âge moyen	> moyenne ²⁰	> moyenne	= moyenne	< moyenne
Type de mobilité le plus fréquent	sédentarité ou mobilité de proximité	sédentarité ou mobilité de proximité	intra-départementale	longue distance

Référence : «La mobilité résidentielle des adultes : existe-t-il des parcours types ?», par Christine Couet - INSEE «La France, portrait social», édition 2006 - Tableau élaboré à partir des p. 167 à 175 de l'étude citée en référence.

Champ : Français âgés de 24 à 40 ans en 1968 (population de référence).

Lecture : 27% de la population de référence ressort au profil dénommé «urbain très mobile» (profil 4). Il s'agit majoritairement d'habitants de la région parisienne et des villes de province, appartenant aux catégories socioprofessionnelles des cadres ou des professions intermédiaires et d'âge moyen inférieur à l'âge moyen de la population de référence ; leurs migrations sont le plus souvent des migrations de longue distance (interdépartementales).

4 - LA MOBILITÉ DANS CERTAINES ARMÉES OCCIDENTALES

Royaume-Uni	<p>La durée moyenne entre deux mutations est de 2 ans et demi à trois ans pour les officiers, 4 à 6 ans pour les sous-officiers. La défense souhaite mieux concilier la mobilité du militaire et la stabilité de la famille en admettant de développer le célibat géographique.</p> <p>Les mutations sont prononcées d'office ; il n'y a de volontariat que pour l'outre-mer.</p> <p>Les préavis de mutation sont au minimum de 3 mois pour les officiers, 4 mois pour les sous-officiers et 5 mois pour l'outre-mer. Les mutations sont prononcées tout au long de l'année.</p>
États-Unis	<p>Les militaires sont plus mobiles que leurs compatriotes civils, eux-mêmes très mobiles. La durée entre deux mutations est de l'ordre de 2 à 3 ans pour les officiers, 4 à 5 ans pour les sous-officiers.</p> <p>Les mutations sont en général imposées ; les mutations sur demande concernent le plus souvent des rapprochements de conjoints.</p>
Allemagne	<p>La durée d'affectation est en général de 3 ans pour les officiers. Elle est supérieure pour les officiers spécialistes et pour les sous-officiers. La dernière affectation des militaires de carrière avant le départ à la retraite dure en général 5 ans.</p> <p>Le taux de mobilité géographique des militaires a été de 16,6% en 2006, année au cours de laquelle la Bundeswehr a connu des restructurations .</p>

Sources : attachés de défense.

²⁰ «Supérieur à la moyenne» signifie «supérieur à l'âge moyen de la population de référence».

ANNEXE 14

ESSAI D'ESTIMATION D'UN SEUIL MINIMUM DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

ANNEXE 14

ESSAI D'ESTIMATION D'UN SEUIL MINIMUM DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

La présente annexe a pour objet de répondre à deux questions : existe-t-il un seuil minimum de mobilité géographique et, dans l'affirmative, quel est-il ?

1 - MÉTHODOLOGIE

1.1 - SOURCES

Les données brutes sont extraites des comptes-rendus de la mobilité géographique en 2006 établis par les armées et services.

1.2 - HYPOTHÈSES

Pour cette étude, sont considérées comme des données exogènes :

- le plan de stationnement des unités et organismes militaires en métropole et hors métropole, ainsi que la répartition géographique des effectifs ;
- la durée des affectations outre-mer et des temps de commandement ;
- l'organisation des cursus de carrière ;
- les volumes des recrutements et des départs.

1.3 - TRAITEMENT

Les comptes-rendus des armées recensent les mutations avec changement de résidence selon la classification suivante :

- première affectation après formation initiale ;
- mutations pour formation en cours de carrière ;
- mutations liées à une restructuration ;
- mutations liées à l'organisation et au fonctionnement du service en distinguant métropole, outre-mer et étranger ;
- retour à la vie civile¹ ;
- autres raisons (congés, permutations...).

¹ Il s'agit des militaires mutés de leur ultime affectation vers leur résidence de retraite. Ce chiffre n'est ni celui des départs, qui ne donnent pas tous lieu à une mutation ACR, ni celui des mutations nécessaires pour remplacer les partants.

Relèvent indubitablement de la mobilité incompressible, compte tenu des hypothèses ci-dessus :

- les mutations liées à la formation, initiale ou en cours de carrière ;
- les mutations liées au renouvellement des effectifs : sortie de formation initiale (pour mémoire, cf. ci-dessus) et retour à la vie civile ;
- les mutations liées à une restructuration ;
- les mutations liées aux relèves outre-mer et à l'étranger.

Toute la difficulté est ensuite :

- d'identifier la mobilité incompressible au sein des mutations en métropole recensées comme «liées à l'organisation et au fonctionnement du service» : temps de commandement, relève de l'encadrement des écoles.... ;
- d'évaluer les mutations nécessaires pour remplacer les militaires retournant à la vie civile ;
- d'évaluer les mutations induites par l'ensemble des mutations précédentes.

Le nombre de ces mutations induites est fonction de la dispersion des unités. A l'extrême, si l'ensemble des organismes militaires étaient stationnés dans la même garnison, il n'y aurait aucune mutation induite (ni, d'ailleurs, aucune mutation).

On distingue donc deux ensembles de mutations incompressibles :

- un premier ensemble (total 1) qui regroupe formation, restructurations, relèves hors du territoire métropolitain, mutations pour retour à la vie civile : il suffit d'agréger les données brutes pour l'évaluer ;
- un second ensemble (total 2) dont l'évaluation nécessite de poser des hypothèses supplémentaires.

Hypothèses supplémentaires

- mutations pour exercer un temps de commandement ou relever l'encadrement des écoles : prise en compte de ces données lorsqu'elles sont disponibles ;
- remplacement des départs vers la vie civile :
 - pas de prise en compte pour les militaires du rang, considérés comme remplacés par du personnel recruté localement ;
 - pour les officiers et sous-officiers, hypothèse que le remplacement d'un militaire quittant les armées nécessite au moins une mutation. En effet, même si le partant est remplacé par un militaire de la même garnison (remplaçant de rang 1), il faudra pourvoir le poste de ce dernier par un remplaçant de rang 2 et ainsi de suite. Arrive un moment où le remplaçant de rang N est un militaire sortant de formation initiale. Pour que l'ensemble de ces mouvements n'entraîne aucun changement de résidence autre que celui du militaire sortant de formation initiale (mouvement déjà comptabilisé à ce titre), il faut que tous les remplaçants de rang inférieur ou égal à N servent dans la même garnison que le militaire quittant les armées, ce qui est rarement le cas.
- mutations induites : non prises en compte.

2 - RÉSULTATS

2.1 - ESTIMATION DE LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE INCOMPRESSIBLE

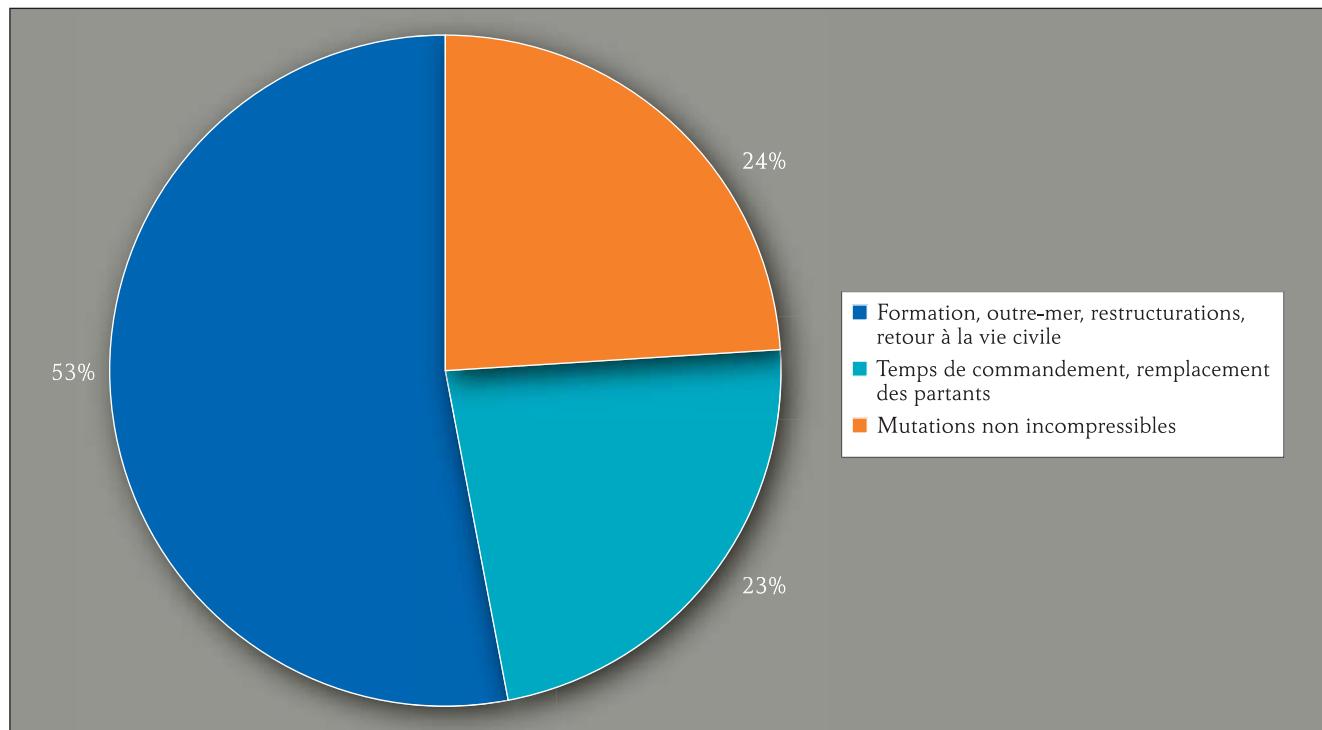
Tous militaires

Tableau 1 - Estimation de la mobilité géographique incompressible pour l'ensemble des militaires

Tous	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Armement	Ensemble
Nombre total de mutations ACR	16 074	7 770	7 997	16 348	770	326	49 285
Formations	3 898	255	1 759	3 938	152	98	10 100
Relèves hors métropole	4 329	1 258	1 079	1 653	129	35	8 483
Restructurations	598	47	0	465	1	0	1 111
Retours à la vie civile	449	1 429	1 896	2 527	0	47	6 348
Total 1	9 274	2 989	4 734	8 583	282	180	26 042
Ratio total 1/ACR	58%	38%	59%	53%	37%	55%	53%
Nombre de départs	13 587	2 784	3 708	2 816	391	39	23 325
Remplacement des partants (hyp. 1)	3 302	1 778	1 947	2 816	356	39	10 238
Temps de commandement, relève des écoles	1 322	0	0	0	0	0	1 322
Total 2	4 624	1 778	1 947	2 816	356	39	11 560
Nombre de mutations incompressibles (total 1 + total 2)	13 898	4 767	6 681	11 399	638	219	37 602
Ratio incompressibles / toutes mutations ACR	86%	61%	84%	70%	83%	67%	76%

Source : bilans de la mobilité géographique en 2006 communiqués par les armées - Traitement par le HCECM selon la méthodologie décrite au §1.

Graphique 1 - Estimation de la mobilité géographique incompressible pour l'ensemble des militaires



Source : tableau 1.

Lecture : en 2006, les mutations liées à la formation, aux relèves outre-mer et aux restructurations et les retours à la vie civile on représenté 53% du nombre total de mutations avec changement de résidence.

Officiers

Tableau 2 - Estimation de la mobilité géographique incompressible pour les officiers

Officiers	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Armement	Ensemble
Nombre total de mutations ACR	4 247	1 521	2 018	1 553	558	326	10 223
Formations	1 302	255	293	242	141	98	2 331
Relèves hors métropole	816	253	259	145	71	35	1 579
Restructurations	68	0	0	13	1	0	82
Retours à la vie civile	16	222	237	174	0	47	696
Total 1	2 202	730	789	574	213	180	4 688
Ratio total 1/ACR	52%	48%	39	37%	38%	55%	46%
<i>Nombre de départs vers la vie civile</i>	751	285	300	168	213	39	1 756
Remplacement des militaires retournant à la vie civile	751	285	300	168	213	39	1 756
Temps de commandement, relève des écoles	769						769
Total 2	1 520	285	300	168	213	39	2 525
Nombre de mutations incompressibles (total 1 + total 2)	3 722	1 015	1 089	742	426	219	7 213
Ratio incompressibles / toutes mutations ACR	88%	67%	54%	48%	76%	67%	71%

Source : comme tableau 1.

Sous-officiers*Tableau 3 - Estimation de la mobilité géographique incompressible pour les sous-officiers*

Sous-officiers	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
Nombre total de mutations ACR	7 406	4 746	5 118	14 795	212	32 277
Formations	1 733	0	1 466	3 696	11	6 906
Relèves hors métropole	1 820	933	770	1 508	58	5 089
Restructurations	193	40	0	452	0	685
Retours à la vie civile	112	512	1 075	2 353	0	4 052
Total 1	3 858	1 485	3 311	8 009	69	16 732
Ratio total 1/ACR	52%	31%	65%	54%	33%	52%
<i>Nombre de départs vers la vie civile</i>	2 551	1 493	1 647	2 648	178	8 517
Remplacement des militaires retournant à la vie civile	2 551	1 493	1 647	2 648	143	8 482
Temps de commandement, relève des écoles	529					529
Total 2	3 080	1 493	1 647	2 648	143	9 011
Nombre de mutations incompressibles (total 1 + total 2)	6 938	2 978	4 958	10 657	212	25 743
Ratio incompressibles / toutes mutations ACR	94%	63%	97%	72%	100%	80%

Source : comme tableau 1.

Militaires du rang

Tableau 4 - Estimation de la mobilité géographique incompressible pour les militaires du rang

Militaires du rang	Terre	Marine	Air	Ensemble
Nombre total de mutations ACR	4 421	1 503	861	6 785
Formations	863	0	0	863
Relèves hors métropole	1 693	72	50	1 815
Restructurations	337	7	0	344
Retours à la vie civile	321	695	584	1 600
Total 1	3 214	774	634	4 622
Ratio total 1/ACR	73%	51%	74%	68%
Nombre de départs vers la vie civile	10 285	1 006	1 761	13 052
Remplacement des militaires retournant à la vie civile	0	0	0	0
Temps de commandement, relève des écoles	24			24
Total 2	24			24
Nombre de mutations incompressibles (total 1 + total 2)	3 238	774	634	4 646
Ratio incompressibles / toutes mutations ACR	73%	51%	74%	68%

Source : comme tableau 1.

2.2 - ESTIMATION D'UN TAUX DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE INCOMPRESSIBLE

Rappel : le taux de mobilité géographique est le pourcentage de l'effectif muté avec changement de résidence dans l'année rapporté à l'effectif total.

Tableau 5 - Estimation des taux de mobilité géographique incompressible, par catégorie hiérarchique

	Officiers	Sous-officiers	MDR	Ensemble
Taux de mobilité géographique constaté 2006	23,9%	16,6%	7,6%	15,1%
Taux de mobilité géographique engendrée par formations, restructurations, relèves hors métropole	10,9%	8,6%	5,2%	7,9%
Estimation du taux de mobilité géographique incompressible compte-tenu du remplacement des militaires retournant à la vie civile	16,8%	13,2%	5,2%	11,5%

Source : tableaux 1 à 4.

3 - COMMENTAIRES

Compte tenu des hypothèses posées in limine, il paraît vraisemblable que les trois quarts environ des mutations avec changement de résidence (soit environ 37 000 sur un total de 49 000) peuvent être considérées comme inéluctables :

- une moitié environ en raison des mutations engendrées par les formations, les relèves outre-mer et à l'étranger et les restructurations ;
- un quart environ pour les mutations engendrées par les temps de commandement, les relèves de l'encadrement des organismes de formation et, principalement, le remplacement des militaires retournés à la vie civile.

Si seules ces mutations inéluctables étaient prononcées, les taux de mobilité géographique seraient réduits, mais dans une proportion somme toute limitée et la mobilité géographique moyenne des militaires demeurerait, à catégorie socioprofessionnelle équivalente, supérieure à celle des autres actifs.

ANNEXE 15

ANALYSE DES MUTATIONS EN FONCTION DES PÔLES GÉOGRAPHIQUES DE DÉPART ET D'ARRIVÉE

ANNEXE 15

ANALYSE DES MUTATIONS EN FONCTION DES PÔLES GÉOGRAPHIQUES DE DÉPART ET D'ARRIVÉE

1 - MÉTHODOLOGIE

1.1 - SOURCES

Les données proviennent des réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

1.2 - TRAITEMENT

Les mutations avec changement de résidence survenues pendant l'année 2006 ont été classées en fonction du pôle géographique de départ et du pôle géographique d'arrivée : province, région parisienne, ensemble outre-mer et étranger.

2 - DONNÉES

Armée de terre

Tableau 1 - Origine et destination des mutations dans l'armée de terre en 2006

	Vers région parisienne	Vers province	Vers outre-mer et étranger	Total
De région parisienne	1,5%	6,7%	2,1%	10,2%
De province	10,7%	51,1%	13,9%	75,7%
D'outre-mer et étranger	1,6%	12,5%	0,0%	14,1%
Total	13,8%	70,2%	15,9%	100,0%

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Lecture : 6,7% des mutations de militaires de l'armée de terre en 2006 se sont effectuées depuis une garnison située en région parisienne vers une garnison située en province.

Marine

Tableau 2 - Origine et destination des mutations dans la marine en 2006

	Vers région parisienne	Vers province	Vers outre-mer et étranger	Total
De région parisienne	1,2%	4,3%	1,7%	7,2%
De province	6,0%	45,5%	23,8%	75,3%
D'outre-mer et étranger	1,4%	16,1%	0,0%	17,6%
Total	8,6%	65,9%	25,5%	100,0%

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Lecture : comme tableau 1.

Armée de l'air

Tableau 3 - Origine et destination des mutations dans l'armée de l'air en 2006

	Vers région parisienne	Vers province	Vers outre-mer et étranger	Total
De région parisienne	5,6%	10,3%	2,6%	18,5%
De province	14,8%	50,3%	6,9%	72,0%
D'outre-mer et étranger	2,4%	6,9%	0,1%	9,4%
Total	22,8%	67,5%	9,6%	100,0%

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Lecture : comme tableau 1.

Gendarmerie

Tableau 4 - Origine et destination des mutations dans la gendarmerie en 2006

	Vers région parisienne	Vers province	Vers outre-mer et étranger	Total
De région parisienne	3,5%	3,5%	9,0%	16,0%
De province	6,2%	70,4%	0,0%	76,6%
D'outre-mer et étranger	1,3%	5,9%	0,2%	7,4%
Total	11,0%	79,9%	9,2%	100,0%

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Lecture : comme tableau 1.

N.B : la gendarmerie comptabilise l'ensemble des mutations vers l'outre-mer comme s'effectuant au départ de la région parisienne.

Service des essences

Tableau 5 - Origine et destination des mutations dans le service des essences en 2006

	Vers région parisienne	Vers province	Vers outre-mer et étranger	Total
De région parisienne	3,4%	3,4%	0,7%	7,5%
De province	12,9%	49,0%	15,0%	76,9%
D'outre-mer et étranger	2,0%	13,6%	0,0%	15,6%
Total	18,4%	66,0%	15,6%	100,0%

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Lecture : comme tableau 1.

Armement

Tableau 6 - Origine et destination des mutations dans la délégation générale pour l'armement en 2006

	Vers région parisienne	Vers province	Vers outre-mer et étranger	Total
De région parisienne	17,8%	19,0%	12,3%	49,1%
De province	32,5%	9,8%	1,8%	44,2%
D'outre-mer et étranger	2,5%	4,3%	0,0%	6,7%
Total	52,8%	33,1%	14,1%	100,0%

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Lecture : comme tableau 1.

3 - RÉSULTATS ET COMMENTAIRES

3.1 - RÉPARTITION DES MUTATIONS POUR L'ENSEMBLE DES ARMÉES ET SERVICES

N.B : la gendarmerie n'a pas été prise en compte dans l'agrégation des données car ses implantations sont, par essence en raison même de sa mission, très dispersées géographiquement.

Tableau 7 - Origine et destination des mutations des militaires en 2006

	Vers région parisienne	Vers province	Vers outre-mer et étranger	Total
De région parisienne	2,4%	7,1%	2,2%	11,7%
De province	10,9%	49,7%	14,0%	74,6%
D'outre-mer et étranger	1,8%	11,8%	0,0%	13,6%
Total	15,1%	68,7%	16,2%	100,0%

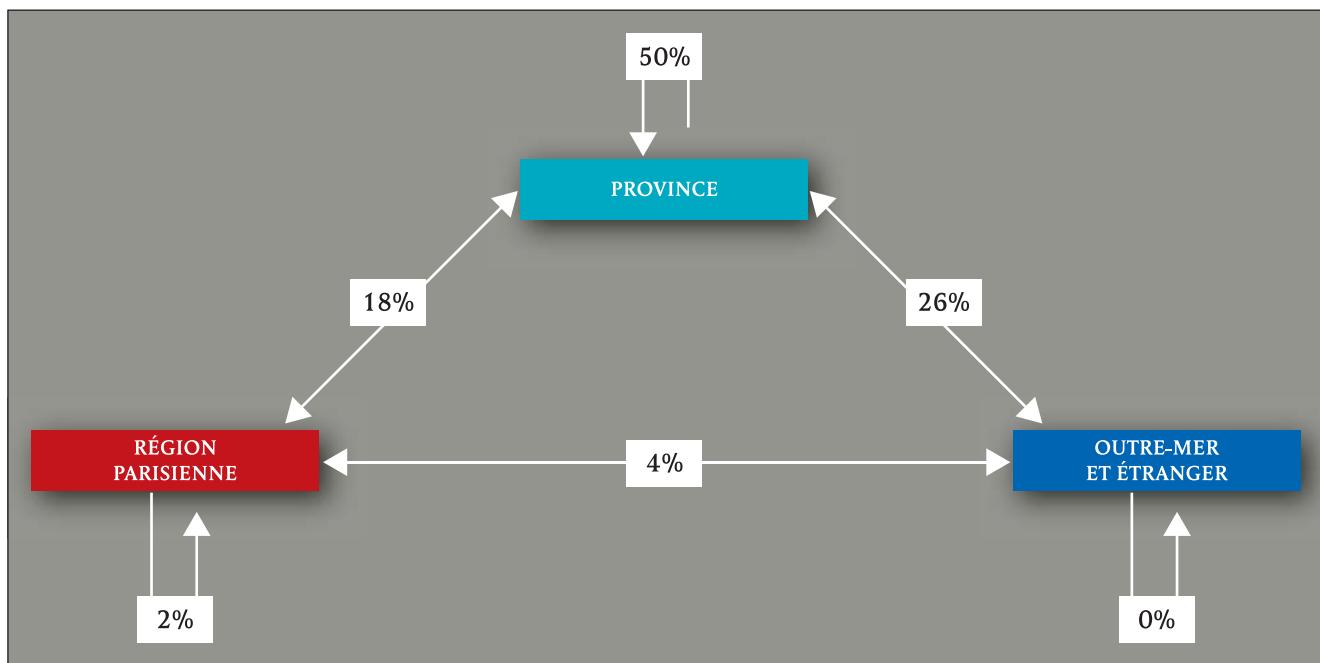
Champ : mutations avec changement de résidence des militaires en 2006, hors gendarmerie.

Lecture : les mutations de la province vers la région parisienne ont constitué 10,9% des mutations avec changement de résidence en 2006.

3.2 - COMMENTAIRES

- Les mouvements entre l'outre-mer + étranger et un autre pôle constituent environ 30% des mutations ;
- Les mouvements entre la région parisienne et un autre pôle constituent environ 20% des mutations ;
- Les mutations de province à province ne constituent que 50% des mutations.

Graphique 1 – Origine et destination des mutations des militaires en 2006



Source : tableau 7.

Deux entités présentent une répartition des mutations sensiblement différente de la répartition d'ensemble :

- Au sein de la DGA l'essentiel des mutations (66%) a lieu au départ ou à destination de la région parisienne et les mouvements de province à province ne constituent que 10% des mutations.
- Au sein de la gendarmerie, la part des mouvements de province à province est plus importante que pour les autres armées, avec 70% des mutations ; les mouvements entre l'outre-mer + étranger et un autre pôle ont une moindre importance avec environ 16% des mutations.

ANNEXE 16

ÉVALUATION DE L'INCIDENCE DE LA DISPERSION DES UNITÉS DE L'ARMÉE DE TERRE SITUÉES EN PROVINCE SUR LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES MILITAIRES DE CETTE ARMÉE

ANNEXE 16

ÉVALUATION DE L'INCIDENCE DE LA DISPERSION DES UNITÉS DE L'ARMÉE DE TERRE SITUÉES EN PROVINCE SUR LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES MILITAIRES DE CETTE ARMÉE

La présente annexe a pour objet d'évaluer dans quelle mesure une diminution du nombre de garnisons de l'armée de terre situées en province permettrait de réduire la mobilité géographique.

1 - MÉTHODOLOGIE

1.1 - AVERTISSEMENT

L'étude porte uniquement sur les mutations de province à province qui représentent environ la moitié des mutations avec changement de résidence, l'autre moitié étant constituée pour l'essentiel des mutations entre la province et la région parisienne, d'une part et, d'autre part, entre la métropole et l'outre-mer ou l'étranger¹. La répartition des effectifs entre la province, la région parisienne et l'ensemble outre-mer + étranger est, par hypothèse, considérée comme constante.

1.2 - MÉTHODOLOGIE ET SOURCES

1.2.1 - SOURCES ET DONNÉES

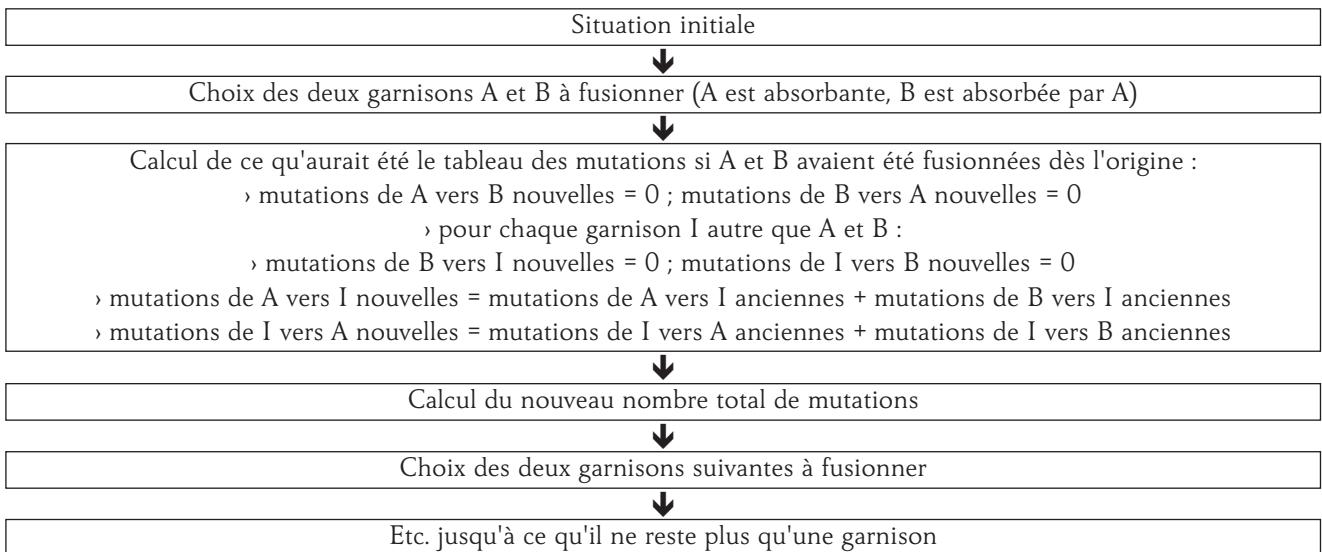
L'armée de terre a communiqué au Haut Comité un fichier des mutations entre garnisons de province survenues en 2006. Ce tableau retrace 8 201 mutations à l'intérieur d'un ensemble de 224 garnisons de province². Le fichier comprend environ 50 000 données ; la donnée située à l'intersection de la ligne i et de la colonne j indique le nombre de militaires mutés de la garnison j vers la garnison i.

¹ Cf. annexe 15.

² Dont toutes ne relèvent pas de l'armée de terre ; c'est par exemple le cas de certains organismes interarmées où sont affectés des militaires de l'armée de terre.

1.2.2 - TRAITEMENT

Le principe de traitement est de fusionner des garnisons et de voir quel aurait été le nombre de mutations dans cette nouvelle configuration :



Les résultats dépendent évidemment de la méthode retenue pour choisir, à chaque étape, les deux garnisons qui vont être regroupées. Le calcul a été réalisé pour trois méthodes de regroupement :

- méthode optimale en termes de réduction de la mobilité géographique : on choisit les deux garnisons à fusionner de telle sorte que la fusion réduise autant que faire se peut le nombre total de mutations. Cette méthode produit, par construction, les meilleurs résultats possibles en termes de réduction de la mobilité ; rien ne garantit en revanche que la méthode optimale en termes de mobilité aboutisse à des regroupements rationnels en fonction de critères autres que la mobilité (cohérence opérationnelle, rationalisation des soutiens, etc.) ;
- regroupement des garnisons situées dans un même ressort géographique avec trois modalités de regroupement : par département, par région administrative, par région terre³ ;
- regroupement selon une méthode aléatoire au regard de la mobilité⁴ : le choix des deux garnisons à regrouper est alors arrêté en fonction de critères autres que son effet sur la mobilité (cohérence opérationnelle, rationalisation des soutiens, etc.).

³ Les régions terre sont les circonscriptions territoriales de l'armée de terre. Elles sont au nombre de cinq : quatre en province et la région terre Ile-de-France.

⁴ Trois méthodes de regroupement aléatoire ont été utilisées ; elles conduisent à des résultats similaires.

2 - RÉSULTATS SUR LA MOBILITÉ DE PROVINCE À PROVINCE

Tableau 1 - Regroupement optimal du point de vue de la mobilité géographique

Mode de regroupement	Conçu exclusivement pour minimiser la mobilité géographique				
Les organismes de l'armée de terre actuellement stationnés en province seraient regroupés au sein de ... garnisons	224 garnisons (situation actuelle)	202 garnisons	171 garnisons	139 garnisons	114 garnisons
<i>Ce qui correspondrait à la fermeture de ... garnisons</i>	<i>aucune garnison</i>	<i>-22 garnisons</i>	<i>-53 garnisons</i>	<i>-85 garnisons</i>	<i>-110 garnisons</i>
La mobilité géographique de province à province dans l'armée de terre serait réduite de ... par rapport à la mobilité constatée en 2006	0%	-25%	-50%	-75%	-90%

Source : traitement par le HCECM des données relatives à la mobilité de province à province observée dans l'armée de terre en 2006 selon les méthodes exposées au §1.2.2 ci-dessus.
Lecture : en regroupant les garnisons de l'armée de terre situées en province de façon expressément conçue pour réduire autant que possible la mobilité géographique, un stationnement réduit à 171 garnisons, qui impliquerait la fermeture de 53 garnisons, réduirait la mobilité géographique de province à province de 50% par rapport à la mobilité géographique de province à province observée en 2006.

Tableau 2 - Regroupement aléatoire du point de vue de la mobilité géographique

Mode de regroupement	Aléatoire du point de vue de la mobilité				
Les organismes de l'armée de terre actuellement stationnés en province seraient regroupés au sein de ... garnisons	224 garnisons (situation actuelle)	107 garnisons	67 garnisons	39 garnisons	19 garnisons
<i>Ce qui correspondrait à la fermeture de ... garnisons</i>	<i>aucune garnison</i>	<i>-117 garnisons</i>	<i>-157 garnisons</i>	<i>-185 garnisons</i>	<i>-204 garnisons</i>
La mobilité géographique de province à province dans l'armée de terre serait réduite de ... par rapport à la mobilité constatée en 2006	0%	-25%	-50%	-75%	-90%

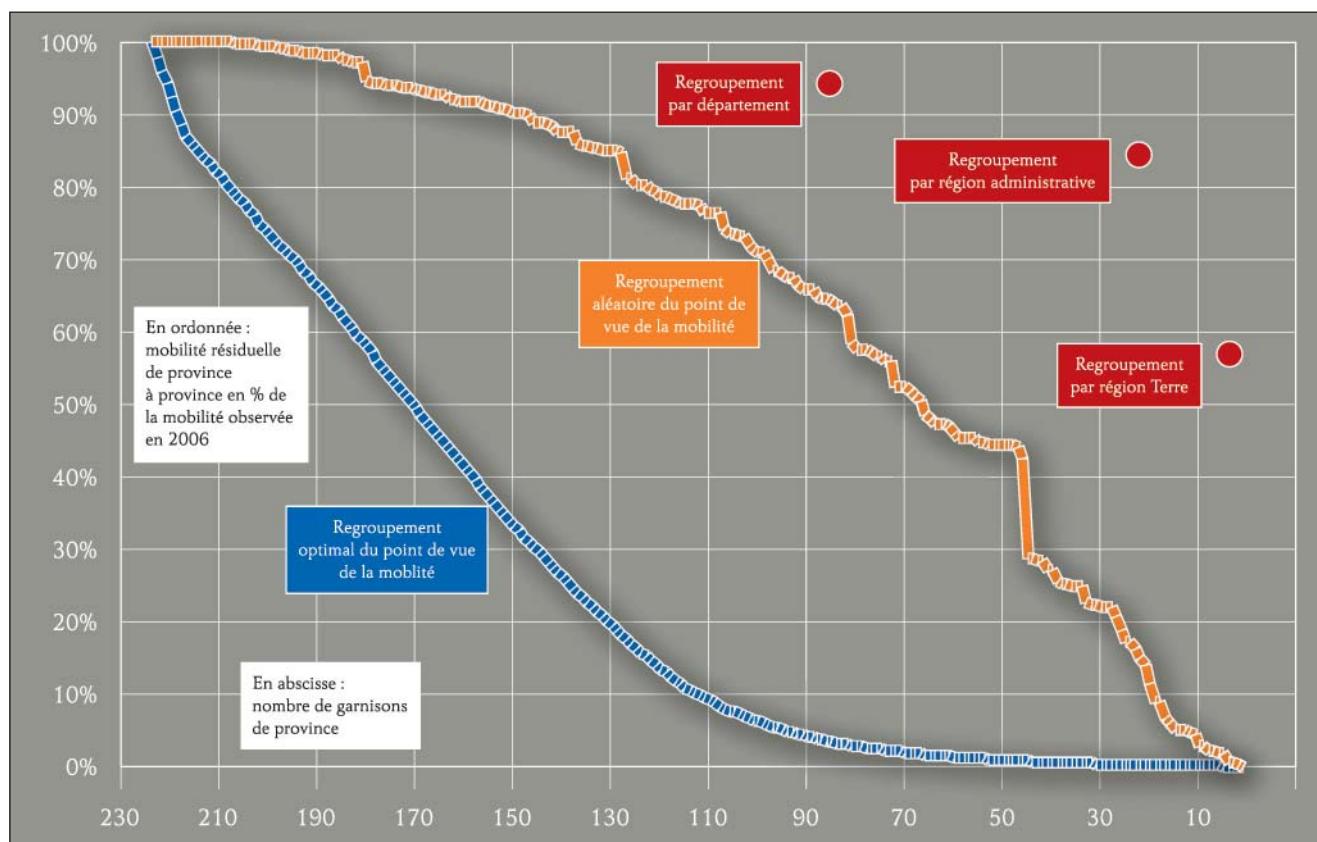
Source et lecture : comme tableau 1.

Tableau 3 - Regroupement par ressort géographique

Mode de regroupement	Nombre de garnisons à fermer	La mobilité géographique de province à province serait réduite de ...% par rapport à la mobilité observée en 2006
aucun regroupement	0	-0%
par département	137	-4%
par région administrative	203	-15%
par région Terre	220	-42%

Source : comme tableau 1.

Lecture : si l'on conservait une garnison unique de l'armée de terre dans chaque département, ce qui impliquerait la fermeture de 137 garnisons, la mobilité géographique de province à province dans l'armée de terre serait réduite de 4% par rapport à la mobilité géographique de province à province observée en 2006.

Graphique 1 - Évolution de la mobilité géographique de province à province dans l'armée de terre en fonction du nombre de garnisons

Source : traitement par le HCECM des données relatives à la mobilité de province à province observée dans l'armée de terre en 2006.

Lecture : si l'on regroupait les garnisons de province de l'armée de terre de façon optimale du point de vue de la mobilité (i.e. en choisissant les regroupements de telle sorte que leur impact sur la réduction de la mobilité soit maximal) en maintenant 150 garnisons, la mobilité résiduelle de province à province serait alors de 33% de la mobilité de province à province observée en 2006. Si l'on regroupait ces garnisons de façon à conserver une garnison unique par région administrative, il resterait 21 garnisons et la mobilité résiduelle de province à province serait alors de 85% de la mobilité observée en 2006.

3 - INCIDENCE SUR LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE GLOBALE DANS L'ARMÉE DE TERRE

Considérons à présent les résultats de la méthode optimale de regroupement des garnisons de province (c'est-à-dire celle qui, pour un nombre donné de garnisons de province, permet une mobilité géographique minimale), sachant que tout autre mode de regroupement réduirait la mobilité dans une mesure moindre. Examinons l'incidence qu'aurait ce regroupement sur la mobilité géographique globale des militaires de l'armée de terre, compte tenu du fait que les mutations de province à province ne représentent qu'une moitié environ de l'ensemble des mutations avec changement de résidence.

Tableau 4 - Incidence d'un regroupement des garnisons de province sur le nombre total de mutations avec changement de résidence dans l'armée de terre

Mode de regroupement	Conçu uniquement pour minimiser la mobilité géographique (optimal)				
Les organismes de l'armée de terre actuellement stationnés en province seraient regroupés au sein de ... garnisons	224 garnisons (situation actuelle)	202 garnisons	171 garnisons	139 garnisons	114 garnisons
<i>Ce qui correspondrait à la fermeture de ... garnisons</i>	<i>aucune garnison</i>	<i>-22 garnisons</i>	<i>-53 garnisons</i>	<i>-85 garnisons</i>	<i>-110 garnisons</i>
La mobilité géographique globale dans l'armée de terre serait réduite de ... par rapport à la mobilité constatée en 2006	-0%	-13%	-25%	-38%	-46%

Source : comme tableau 1.

Lecture : en regroupant les garnisons de l'armée de terre situées en province de façon expressément conçue pour réduire autant que possible la mobilité géographique, un stationnement réduit à 171 garnisons, qui impliquerait la fermeture de 53 garnisons, réduirait la mobilité géographique globale dans l'armée de terre de 25% par rapport à la mobilité géographique observée en 2006.

Le taux de mobilité géographique des militaires de l'armée de terre, c'est-à-dire le pourcentage de l'effectif muté chaque année serait le suivant dans les différentes hypothèses ci-dessus :

Tableau 5 - Incidence d'un regroupement des garnisons de province sur le taux de mobilité géographique dans l'armée de terre

Mode de regroupement	Conçu uniquement pour minimiser la mobilité géographique (optimal)				
Les organismes de l'armée de terre actuellement stationnés en province seraient regroupés au sein de ... garnisons	224 garnisons (situation actuelle)	202 garnisons	171 garnisons	139 garnisons	114 garnisons
<i>Ce qui correspondrait à la fermeture de ... garnisons</i>	<i>aucune garnison</i>	<i>-22 garnisons</i>	<i>-53 garnisons</i>	<i>-85 garnisons</i>	<i>-110 garnisons</i>
Le taux de mobilité géographique serait de...	12,1%	10,6%	9,0%	7,5%	6,6%

Source : comme tableau 1

Lecture : en regroupant les garnisons de l'armée de terre situées en province de façon expressément conçue pour réduire autant que possible la mobilité géographique, un stationnement réduit à 171 garnisons, qui impliquerait la fermeture de 53 garnisons, abaisserait le taux de mobilité géographique des militaires de l'armée de terre à 9% au lieu des 12,1% observés en 2006.

ANNEXE 17

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES SOUHAITS D'AFFECTATION DES MILITAIRES

ANNEXE 17

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES SOUHAITS D'AFFECTATION DES MILITAIRES

La présente annexe a pour objet :

- de présenter la répartition géographique des souhaits d'affectation des militaires ;
- de la comparer à la répartition géographique des effectifs ;
- d'indiquer dans quelle mesure il a été donné suite à ces souhaits à l'occasion des mutations prononcées en 2005 et 2006.

1 - RÉPARTITION DES EFFECTIFS ET DES SOUHAITS D'AFFECTATION EN MÉTROPOLE

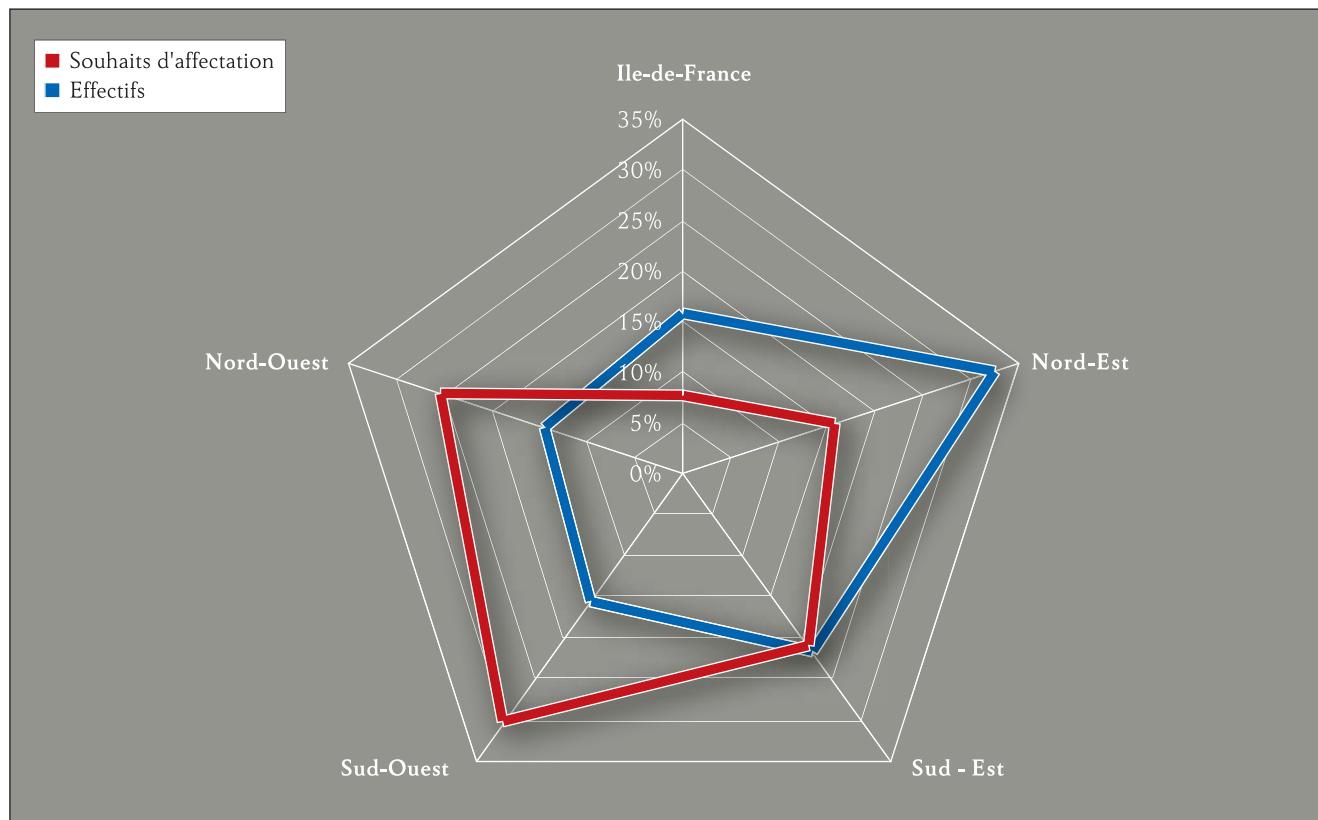
1.1 - ARMÉE DE TERRE

Tableau 1 - Répartition des effectifs et des souhaits d'affectation pour l'armée de terre en 2005 et 2006

	Effectifs	Souhaits d'affectation
Ile-de-France	16%	8%
Nord-Est	32%	16%
Sud-Est	22%	21%
Sud-Ouest	16%	30%
Nord-Ouest	14%	25%

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Lecture : 16% des effectifs de l'armée de terre sont stationnés en Ile-de-France. 8% des militaires de l'armée de terre ayant exprimé un souhait d'affectation en 2005 et 2006 ont indiqué comme premier souhait d'affectation une garnison située en Ile-de-France.



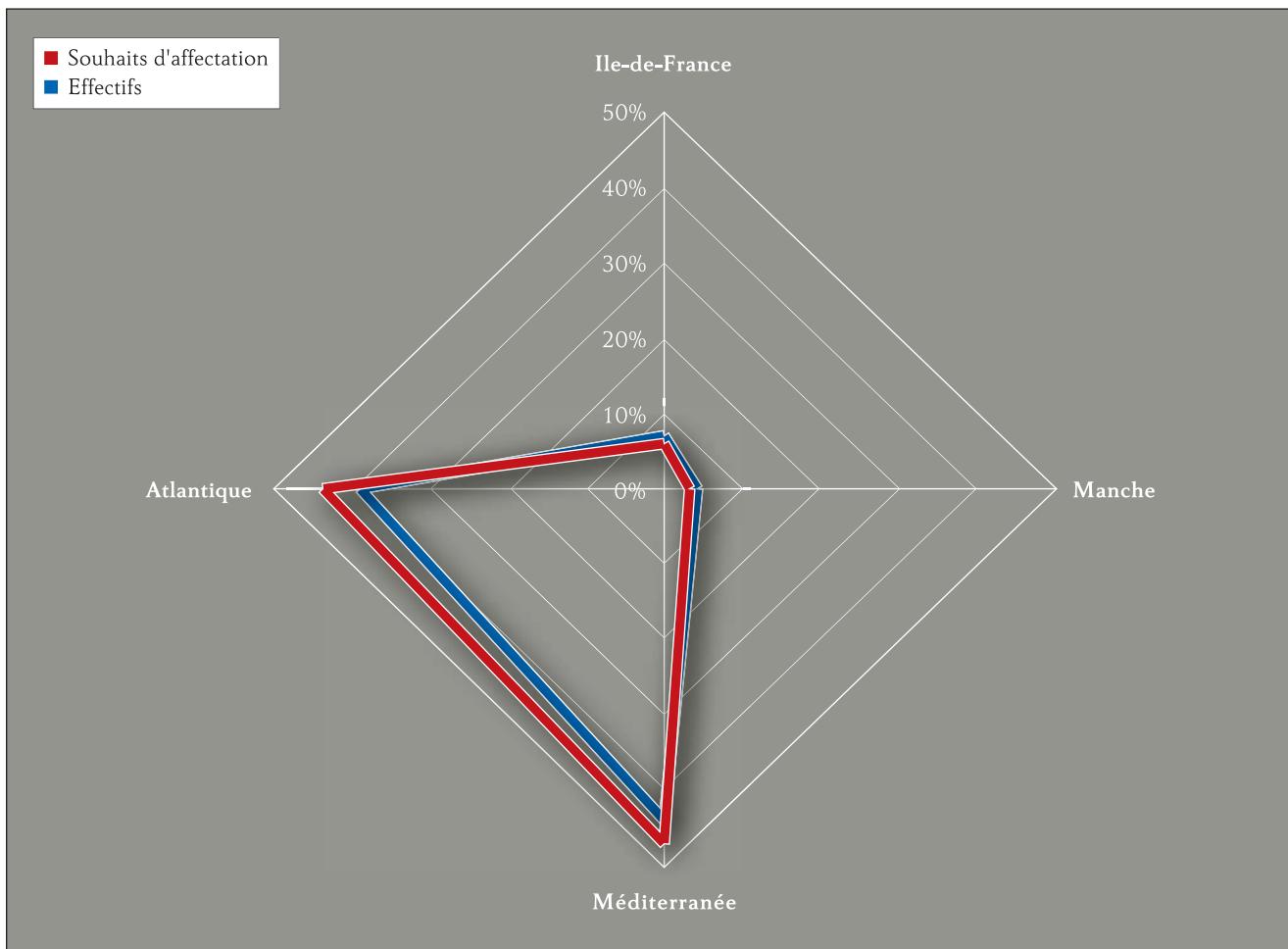
1.2 - MARINE

Tableau 2 - Répartition des effectifs et des souhaits d'affectation pour la marine en 2005 et 2006

	Effectifs	Souhaits d'affectation
Ile-de-France	7%	6%
Manche	4%	3%
Méditerranée	47%	47%
Atlantique	41%	44%

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Lecture : comme tableau 1.



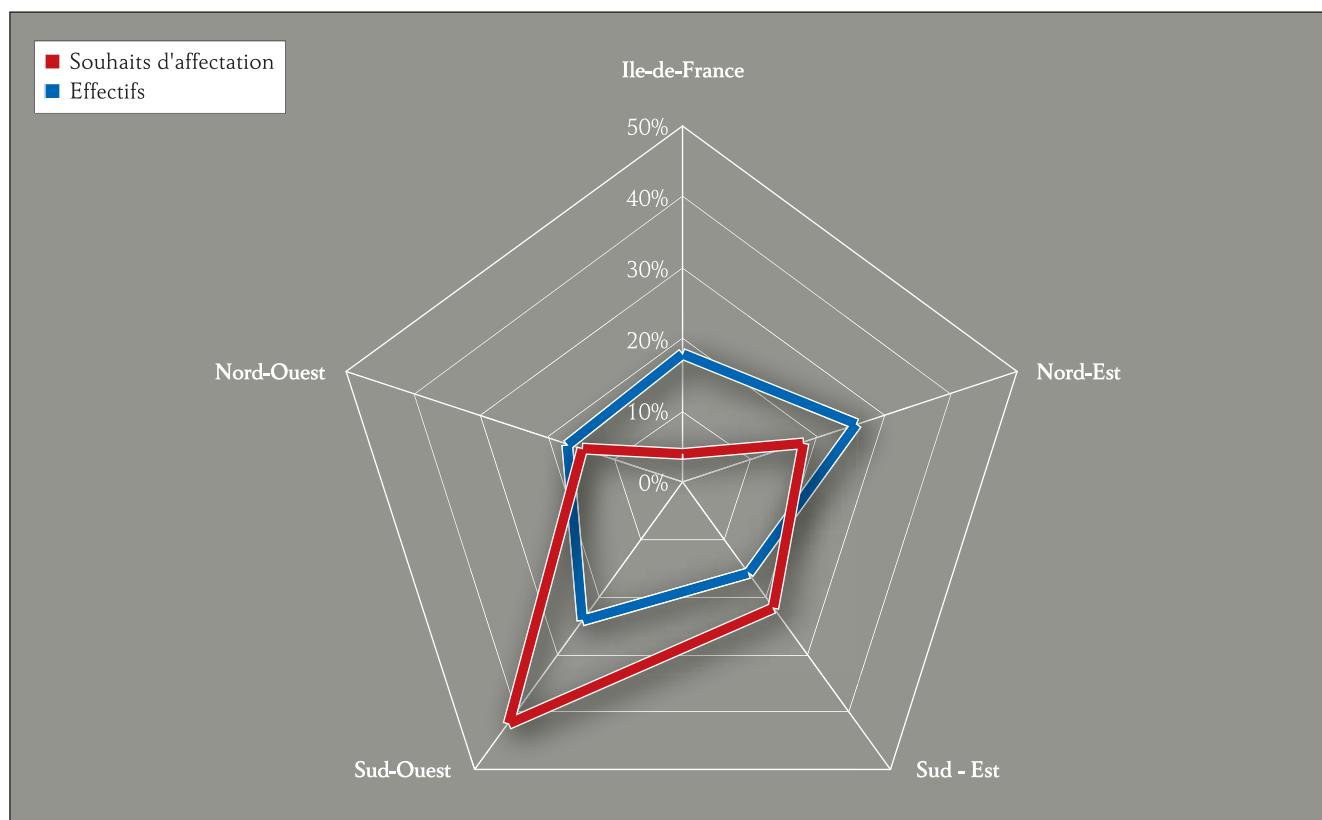
1.3 - ARMÉE DE L'AIR

Tableau 3 - Répartition des effectifs et des souhaits d'affectation pour l'armée de l'air en 2005 et 2006

	Effectifs	Souhaits d'affectation
Ile-de-France	18%	4%
Nord-Est	26%	18%
Sud-Est	16%	22%
Sud-Ouest	24%	42%
Nord-Ouest	17%	15%

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Lecture : comme tableau 1.



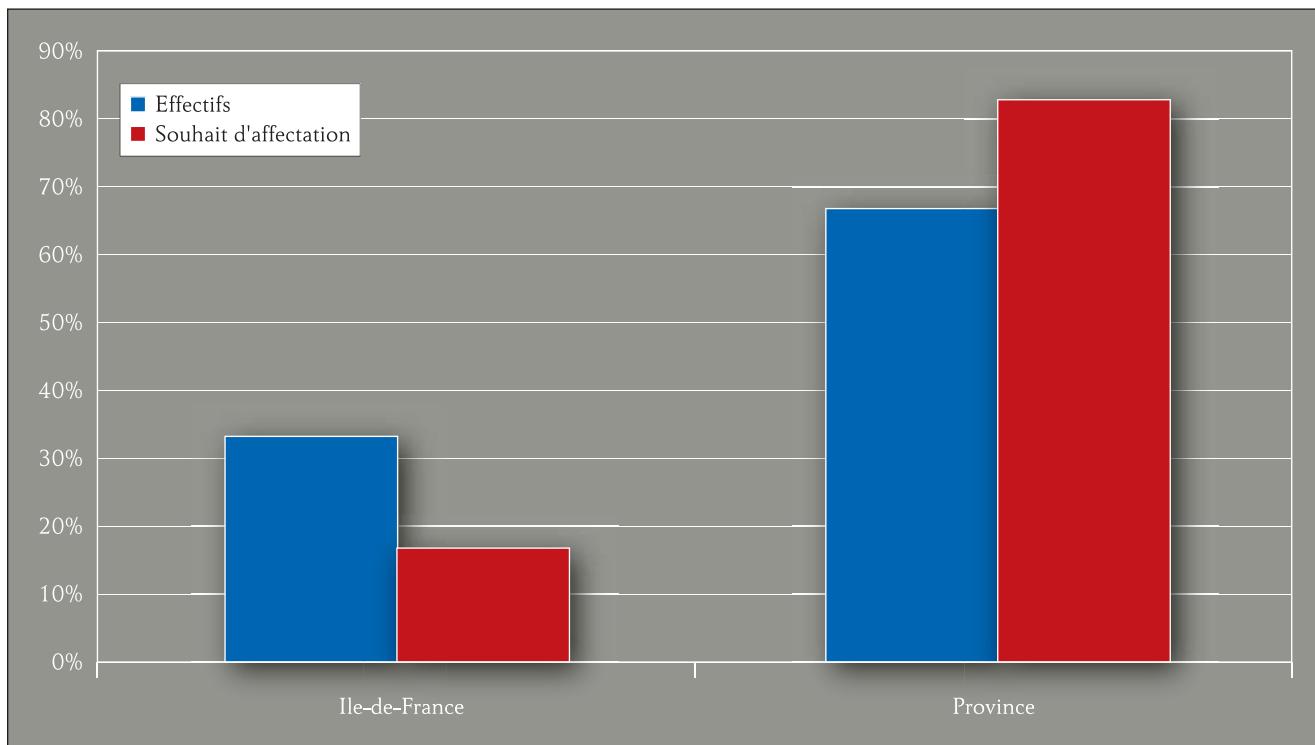
1.4 - SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES

Tableau 4 - Répartition des effectifs et des souhaits d'affectation pour le service de santé en 2005 et 2006

	Effectifs	Souhaits d'affectation
Ile-de-France	33%	17%
Province	67%	83%

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Lecture : comme tableau 1.



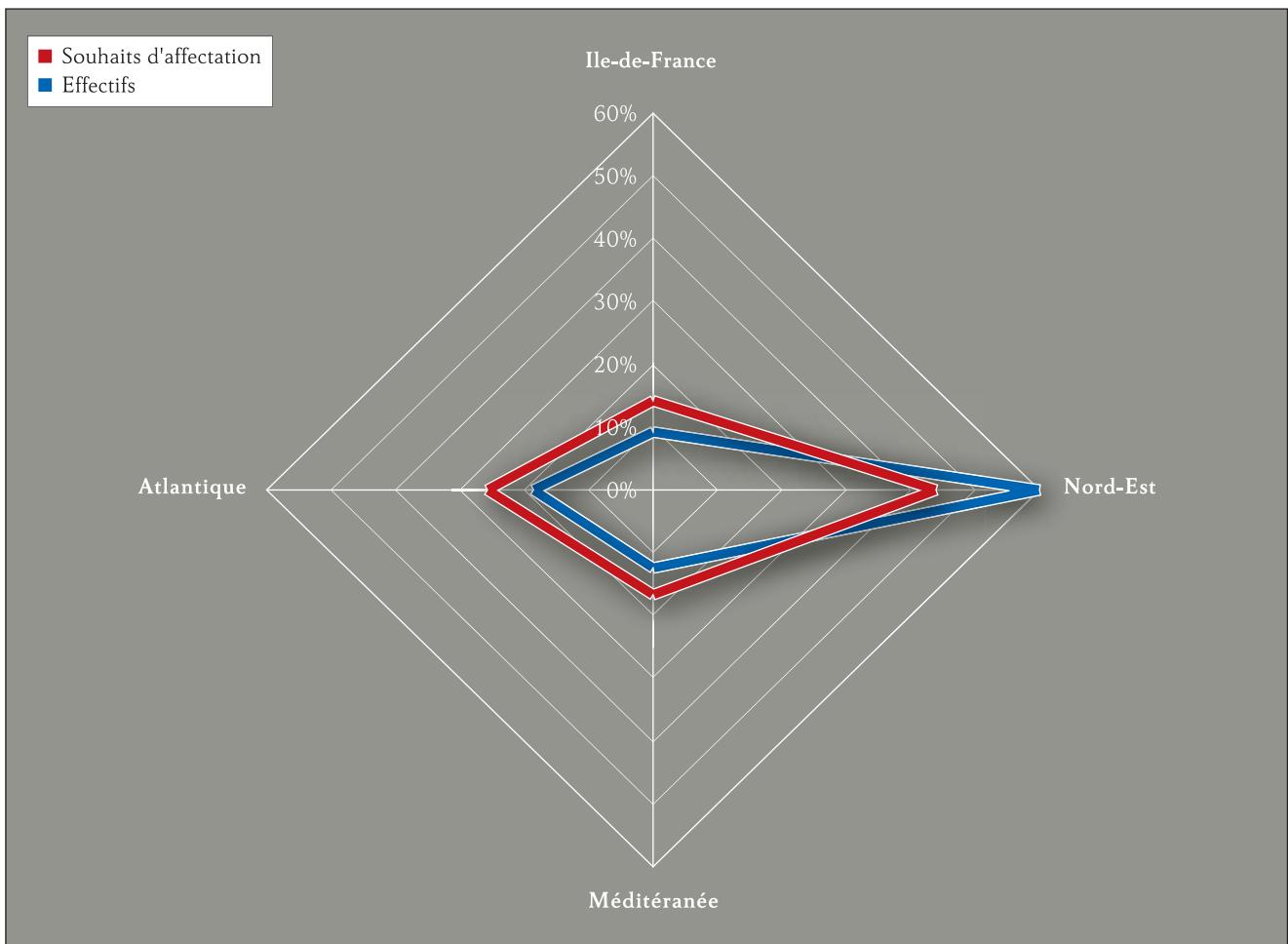
1.5 - SERVICE DES ESSENCES DES ARMÉES

Tableau 5 - Répartition des effectifs et des souhaits d'affectation pour le service des essences en 2005 et 2006

	Effectifs	Souhaits d'affectation
Ile-de-France	9%	14%
Nord-Est	60%	44%
Méditerranée	12%	17%
Atlantique	19%	26%

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Lecture : comme tableau 1.



1.6 - COMMENTAIRES

La répartition géographique des souhaits d'affectation (premier souhait¹) se présente globalement comme suit par rapport à la répartition des effectifs :

- un déficit de souhaits pour le quart nord-est et, encore plus, pour la région parisienne ;
- un excédent de souhaits pour les unités situées dans le quart sud-ouest de la métropole ;
- une situation proche de l'équilibre pour le quart nord-ouest et le quart sud-est.

Les déséquilibres sont particulièrement accentués dans le cas de l'armée de l'air. Dans le cas de la marine, l'adéquation globale entre la répartition des souhaits et celle des effectifs masque des déséquilibres dans certaines spécialités (secrétaires, spécialités non navigantes de l'aéronautique navale) dont l'effectif en région parisienne est important, avec une part significative de mutations non souhaitées.

¹ C'est-à-dire l'affectation qui aurait la préférence du militaire en cas de mutation

2 - TAUX DE SATISFACTION DES SOUHAITS D'AFFECTATION

Sources et lecture

Les données sont extraites des réponses des armées et services à un questionnaire adressé par le Haut Comité. Les destinataires n'ont pas tous été en mesure de fournir l'information demandée pour l'ensemble des catégories de personnel. La gendarmerie et le service de santé ont indiqué qu'ils ne disposaient pas d'une base de donnée informatique leur permettant de déterminer le taux de satisfaction des souhaits d'affectation.

Dans le cas où les règles de gestion prévoient l'obligation de formuler au moins un souhait d'affectation pour une région donnée, les mutations vers la région en question n'ont pas été prises en compte pour évaluer le «taux de satisfaction de l'un des souhaits».

Armée de terre

Tableau 6 - Taux de satisfaction des souhaits de mutation dans l'armée de terre

Officiers	2005	2006	Moyenne
Taux de satisfaction du 1 ^{er} souhait	59%	43%	51%
Taux de satisfaction de l'un des souhaits	80%	70%	75%

Sous-officiers et militaires du rang	2005	2006	Moyenne
Taux de satisfaction du 1 ^{er} souhait	62%	44%	53%
Taux de satisfaction de l'un des souhaits	79%	74%	77%

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Lecture : 59% des officiers de l'armée de terre mutés en 2005 ont été affectés dans la garnison correspondant au premier souhait d'affectation qu'ils avaient exprimé. 80% des officiers de l'armée de terre mutés en 2005 ont été affectés dans la garnison correspondant à l'un des souhaits d'affectation qu'ils avaient exprimés.

Marine

Tableau 7 - Taux de satisfaction des souhaits de mutation dans la marine

Sous-officiers	2005	2006	Moyenne
Taux de satisfaction du 1 ^{er} souhait	70%	75%	73%
Taux de satisfaction de l'un des souhaits	88%	90%	89%

Militaires du rang	2005	2006	Moyenne
Taux de satisfaction du 1 ^{er} souhait	69%	74%	72%
Taux de satisfaction de l'un des souhaits	87%	89%	88%

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Lecture : comme tableau 6.

Armée de l'air

Tableau 8 - Taux de satisfaction des souhaits de mutation dans l'armée de l'air

Sous-officiers	2005	2006	Moyenne
Taux de satisfaction du 1 ^{er} souhait	39%	36%	38%
Taux de satisfaction de l'un des souhaits	63%	64%	64%

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Lecture : comme tableau 6.

Service des essences des armées

Tableau 9 - Taux de satisfaction des souhaits de mutation dans le service des essences

Officiers	2006
Taux de satisfaction du 1 ^{er} souhait	72%
Taux de satisfaction de l'un des souhaits	77%
Sous-officiers	2006
Taux de satisfaction du 1 ^{er} souhait	59%
Taux de satisfaction de l'un des souhaits	82%

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Lecture : comme tableau 6.

3 - DONNÉES RELATIVES AUX MUTATIONS OUTRE-MER

Les tableaux ci-après permettent de comparer, pour les années 2004 à 2006, le nombre de volontaires pour une mutation outre-mer et le nombre de relèves (mutations vers l'outre-mer) à assurer dans l'année.

3.1 - OFFICIERS

Tableau 10 - Volontariat pour une affectation outre-mer

	Terre			Marine			Air			Gendarmerie			Santé	Essences
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2006	2006
Volontaires pour l'OM	1 348	1 352	1 326	Il n'existe pas de volontariat outre-mer pour les officiers de marine	2 647	2 724	2 670	cf.3.2	35,8	131	10	85	1,5	2,5
Nombre de relèves à assurer	410	358	427		74	83	72			85	4			
Volontaires par relève	3,3	3,8	3,1		35,8	32,8	37,1			1,5	2,5			

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Lecture : en 2004, 1348 officiers de l'armée de terre étaient volontaires pour une affectation outre-mer pour 410 relèves à assurer au plan de mutations de l'année, soit un ratio de 3,3 volontaires par poste à relever.

3.2 - SOUS-OFFICIERS

Tableau 11 - Volontariat pour une affectation outre-mer

	Terre			Marine			Air			Gendarmerie			Santé	Essences
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2006	2006
Volontaires pour l'OM	2 480	2 540	2 608	23 542	23 046	23 006	11 142	10 560	14 652	1 101	1 096	1 395	25	18
Nombre de relèves à assurer	915	980	926	1 185	1 212	991	661	622	399	545	479	505	65	6
Volontaires par relève	2,7	2,6	2,8	19,9	19,0	23,2	16,9	17,0	36,7	2,0	2,3	2,8	0,4	3,0

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Lecture : comme tableau 10.

N.B : les données relatives à la gendarmerie incluent les officiers - Les données relatives à la marine incluent les militaires du rang.

3.3 - MILITAIRES DU RANG

Tableau 12 - Volontariat pour une affectation outre-mer

	Terre			Marine			Air			Essences		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2006	2006
Volontaires pour l'OM	986	887	892							63	58	38
Nombre de relèves à assurer	958	857	873	cf.3.2			n.c.			12	13	13
Volontaires par relève	1,0	1,0	1,0							5,3	4,5	2,9

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Lecture : comme tableau 10.

3.4 - COMMENTAIRES

Le nombre de volontaires pour une mutation outre-mer est supérieur, et dans certains cas très supérieur (par exemple de l'ordre de 20 volontaires par poste dans la marine et l'armée de l'air), au nombre de relèves à assurer chaque année. Seule exception : les sous-officiers du service de santé (MITHA), avec 25 volontaires pour 65 relèves en 2006. L'analyse des désistements après mutations outre-mer, ces dernières étant prononcées sur volontariat, montre toutefois une relative désaffection du personnel pour servir aux Antilles et en Guyane.

ANNEXE 18

PRÉAVIS DE MUTATION

ANNEXE 18

PRÉAVIS DE MUTATION

La présente annexe a pour objet d'évaluer la durée des préavis de mutation avec changement de résidence, c'est-à-dire le délai qui sépare la notification de l'ordre de mutation de la date fixée pour l'arrivée du militaire muté dans sa nouvelle affectation.

1 - LES PRÉAVIS DE MUTATION POUR L'ENSEMBLE DES MILITAIRES MUTÉS EN 2006

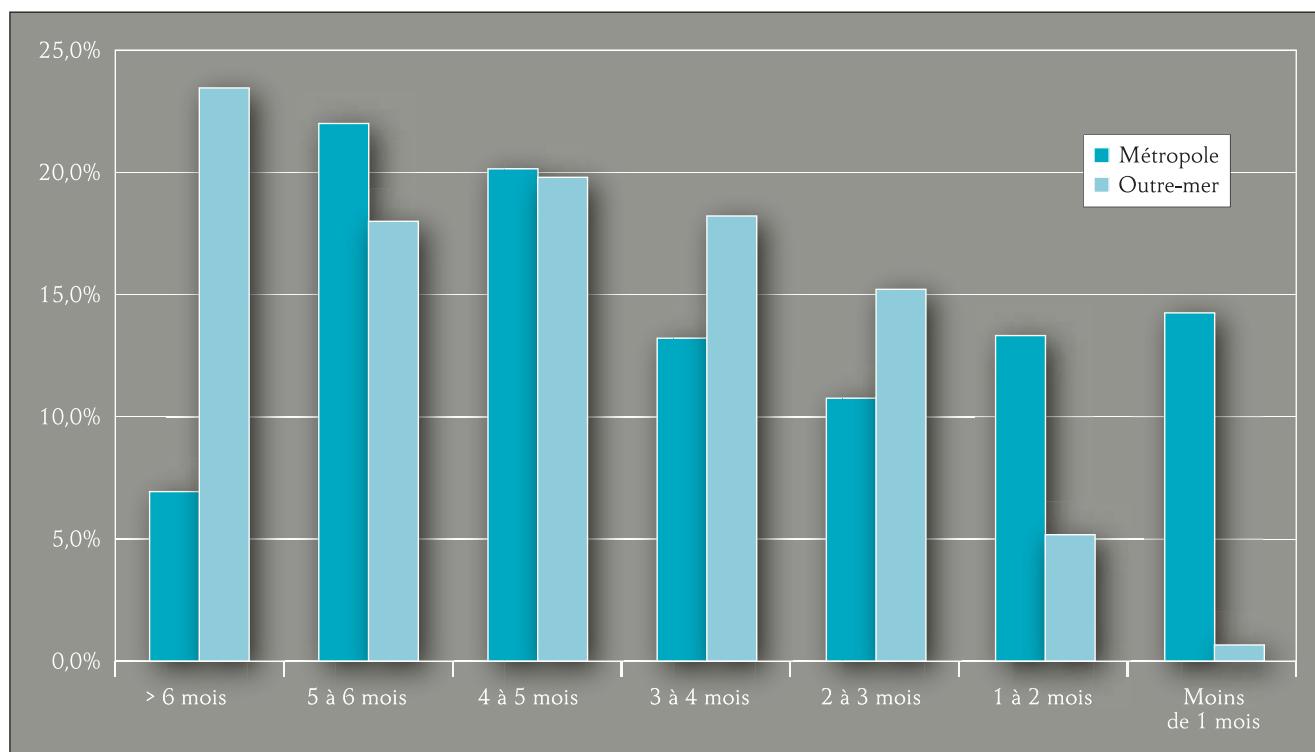
Tableau 1 - Durée des préavis de mutation pour l'ensemble des militaires mutés en 2006

Préavis	Métropole	Outre-mer
Plus de 6 mois	6,9%	23,3%
de 5 à 6 mois	21,8%	17,8%
de 4 à 5 mois	20,0%	19,7%
de 3 à 4 mois	13,1%	18,2%
de 2 à 3 mois	10,7%	15,2%
de 1 à 2 mois	13,3%	5,1%
moins de 1 mois	14,1%	0,7%
<i>Récapitulation</i>	<i>Métropole</i>	<i>Outre-mer</i>
<i>Plus de 6 mois</i>	<i>7,0%</i>	<i>23%</i>
<i>De 6 à 3 mois</i>	<i>55%</i>	<i>56%</i>
<i>Moins de 3 mois</i>	<i>38%</i>	<i>21%</i>

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : tous militaires, sauf officiers de gendarmerie, sous-officiers de gendarmerie (métropole), militaires non officiers de la marine.

Lecture : en 2006, la durée du préavis de mutation a été supérieure à 6 mois pour 6,9% des militaires mutés en métropole et 23,3% des militaires mutés outre-mer.

Graphique 1 - Durée des préavis de mutation pour l'ensemble des militaires mutés en 2006

Source : tableau 1.

2 - LES PRÉAVIS DE MUTATION SELON L'ARMÉE OU LE SERVICE

2.1 - MUTATIONS INTERNES À LA MÉTROPOLE

Tableau 2 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en métropole en 2006 - Analyse par armée

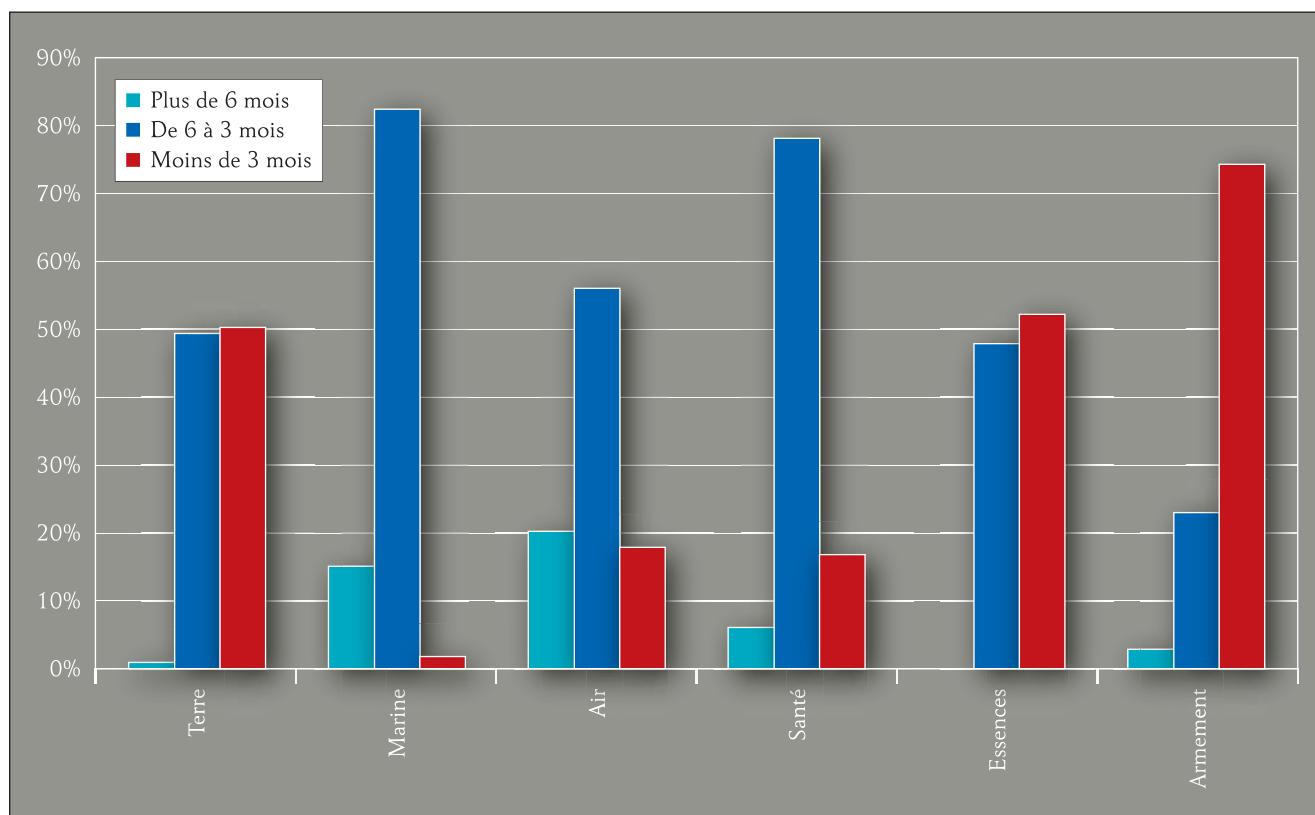
Préavis	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Essences	Armement
Plus de 6 mois	0,8%	15,5%	19,8%	n.c.	5,7%	0,0%	2,7%
de 5 à 6 mois	13,0%	52,9%	27,6%	n.c.	46,4%	48,4%	4,8%
de 4 à 5 mois	20,2%	21,1%	19,8%	n.c.	23,6%	0,0%	6,8%
de 3 à 4 mois	16,0%	8,4%	8,9%	n.c.	7,6%	0,0%	11,6%
de 2 à 3 mois	12,8%	1,7%	10,2%	n.c.	5,5%	0,0%	11,0%
de 1 à 2 mois	17,9%	0,5%	7,8%	n.c.	5,1%	0,0%	28,8%
moins de 1 mois	19,4%	0,0%	5,8%	n.c.	6,0%	51,6%	34,2%
<i>Récapitulation</i>	<i>Terre</i>	<i>Marine</i>	<i>Air</i>	<i>Gendarmerie</i>	<i>Santé</i>	<i>Essences</i>	<i>Armement</i>
<i>Plus de 6 mois</i>	1%	15%	20%	n.c.	6%	0%	3%
<i>De 6 à 3 mois</i>	49%	82%	56%	n.c.	78%	48%	23%
<i>Moins de 3 mois</i>	50%	2%	18%	n.c.	17%	52%	74%

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : ensemble des militaires sauf tous militaires de la gendarmerie (données non disponibles) et militaires non officiers de la marine (cette dernière précise que le préavis de mutation est de 5 à 6 mois dans la majorité des cas).

Lecture : comme tableau 1.

Graphique 2 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en métropole en 2006



Source : tableau 2.

2.2 - MUTATIONS OUTRE-MER

Tableau 3 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés outre-mer en 2006 - Analyse par armée

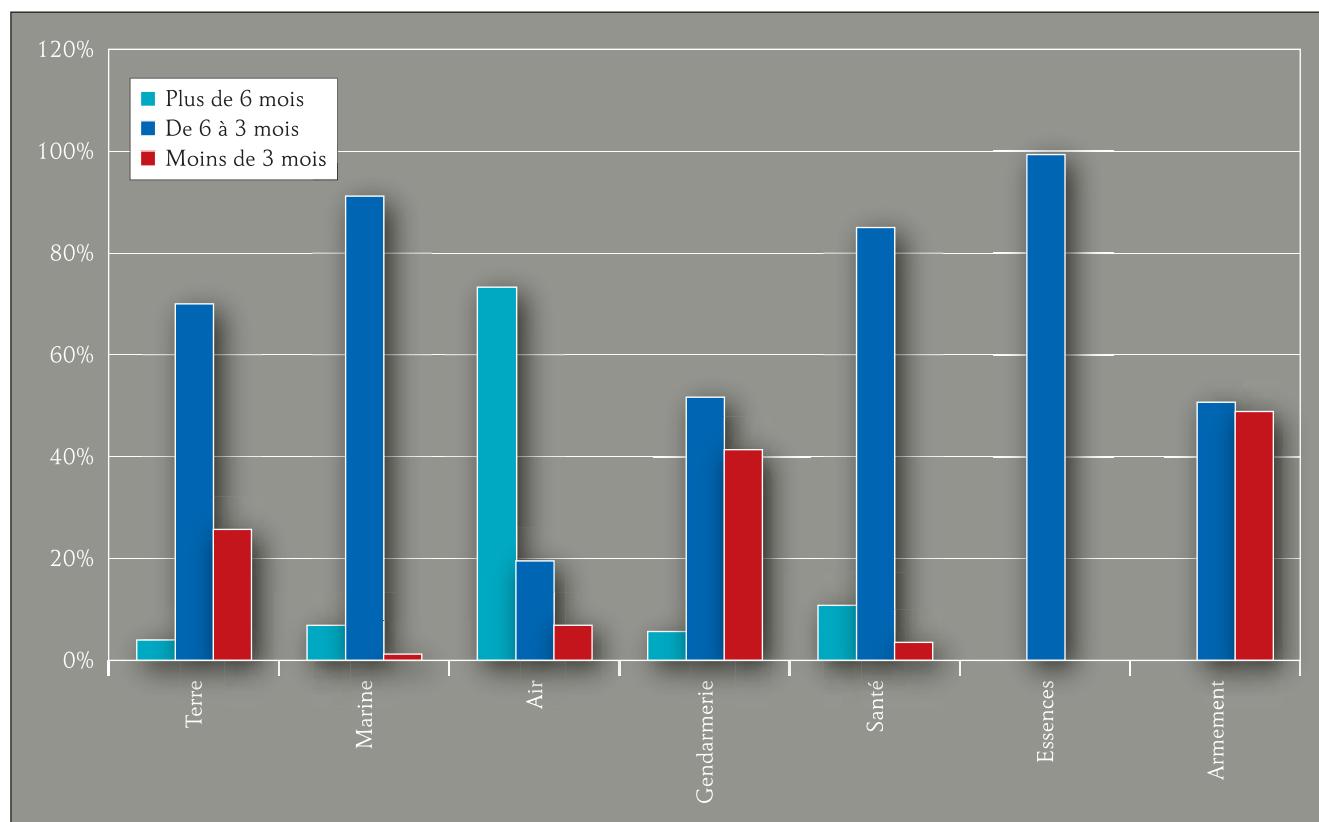
Préavis	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Essences	Armement
Plus de 6 mois	3,9%	7,2%	72,8%	5,7%	10,9%	0,0%	0,0%
de 5 à 6 mois	15,0%	57,4%	8,5%	14,3%	65,9%	100,0%	5,7%
de 4 à 5 mois	27,3%	23,1%	5,0%	21,1%	18,6%	0,0%	28,6%
de 3 à 4 mois	27,7%	10,8%	6,0%	16,9%	0,8%	0,0%	17,1%
de 2 à 3 mois	20,2%	0,0%	4,4%	29,8%	2,3%	0,0%	17,1%
de 1 à 2 mois	5,5%	0,0%	2,5%	12,2%	1,6%	0,0%	8,6%
moins de 1 mois	0,4%	1,6%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	22,9%
<i>Récapitulation</i>	<i>Terre</i>	<i>Marine</i>	<i>Air</i>	<i>Gendarmerie</i>	<i>Santé</i>	<i>Essences</i>	<i>Armement</i>
<i>Plus de 6 mois</i>	4%	7%	73%	6%	11%	0%	0%
<i>De 6 à 3 mois</i>	70%	91%	20%	52%	85%	100%	51%
<i>Moins de 3 mois</i>	26%	2%	7%	42%	4%	0%	49%

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : ensemble des militaires sauf officiers de la gendarmerie (données non disponibles) et militaires non officiers de la marine (cette dernière précise que le préavis de mutation est pour eux de 10 mois en moyenne).

Lecture : comme tableau 1.

Graphique 3 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés outre-mer en 2006



Source : tableau 3.

3 - LES PRÉAVIS DE MUTATION SELON LA CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

3.1 - MUTATIONS INTERNES À LA MÉTROPOLE

Tableau 4 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en métropole en 2006 - Analyse par catégorie hiérarchique

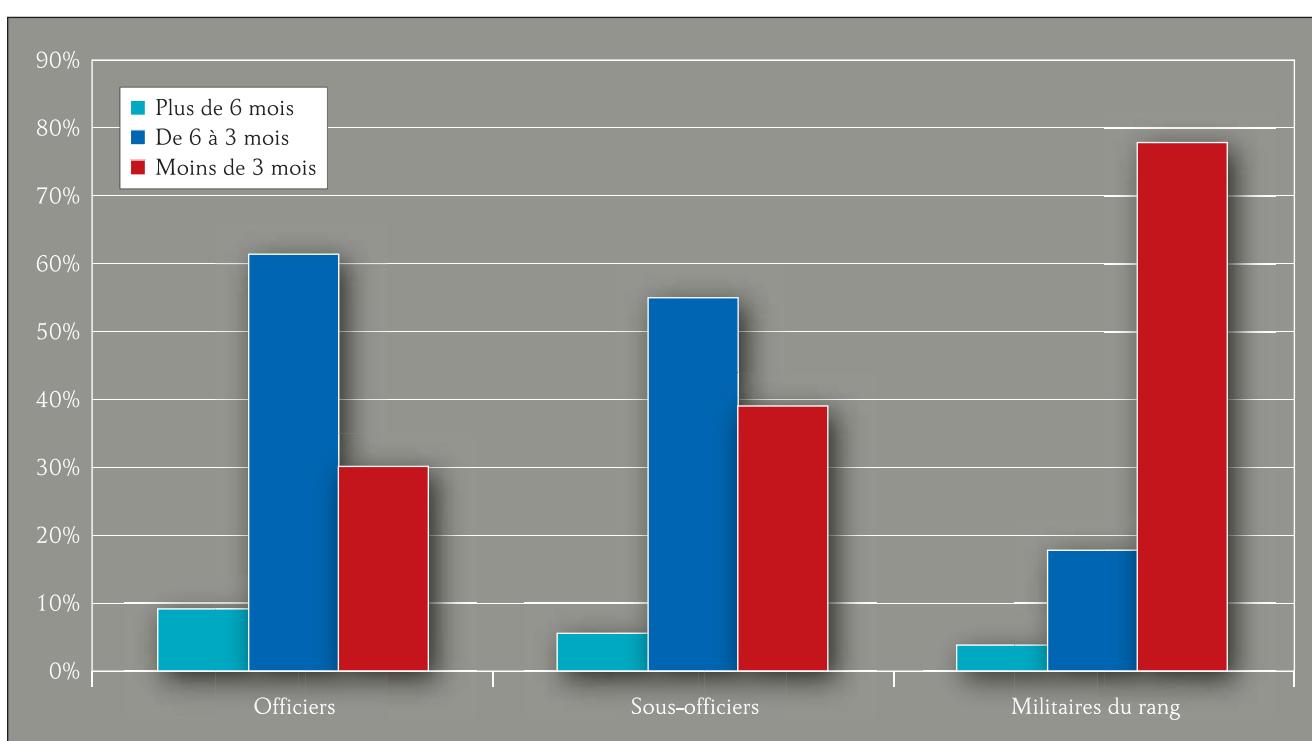
Préavis	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Plus de 6 mois	8,6%	5,7%	4,5%
de 5 à 6 mois	26,2%	20,9%	2,2%
de 4 à 5 mois	20,5%	21,7%	6,2%
de 3 à 4 mois	14,7%	12,3%	9,4%
de 2 à 3 mois	9,5%	9,6%	24,3%
de 1 à 2 mois	11,6%	10,6%	40,7%
moins de 1 mois	8,8%	19,2%	12,7%
<i>Récapitulation</i>	<i>Officiers</i>	<i>Sous-officiers</i>	<i>Militaires du rang</i>
<i>Plus de 6 mois</i>	<i>9%</i>	<i>6%</i>	<i>4%</i>
<i>De 6 à 3 mois</i>	<i>61%</i>	<i>55%</i>	<i>18%</i>
<i>Moins de 3 mois</i>	<i>30%</i>	<i>39%</i>	<i>78%</i>

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : ensemble des militaires sauf tous militaires de la gendarmerie (données non disponibles) et militaires non officiers de la marine (cette dernière précise que le préavis de mutation est de 5 à 6 mois dans la majorité des cas).

Lecture : comme tableau 1.

Graphique 4 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en métropole en 2006



Source : tableau 4.

3.2 - MUTATIONS OUTRE-MER

Tableau 5 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés outre-mer en 2006 - Analyse par catégorie hiérarchique

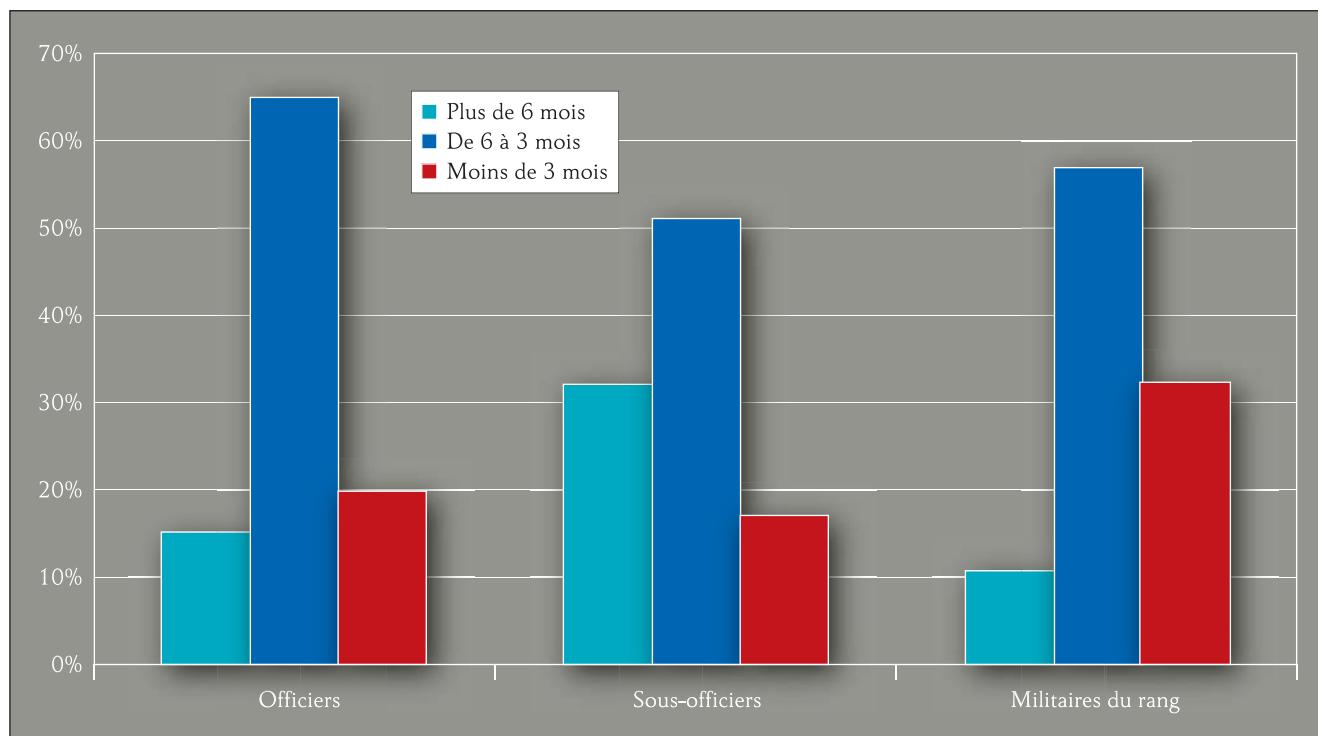
Préavis	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Plus de 6 mois	15,3%	32,1%	11,4%
de 5 à 6 mois	31,7%	14,6%	9,3%
de 4 à 5 mois	18,0%	21,0%	18,6%
de 3 à 4 mois	15,2%	15,3%	28,8%
de 2 à 3 mois	11,4%	11,7%	28,6%
de 1 à 2 mois	6,6%	5,2%	3,1%
moins de 1 mois	2,0%	0,3%	0,1%
<i>Récapitulation</i>	<i>Officiers</i>	<i>Sous-officiers</i>	<i>Militaires du rang</i>
<i>Plus de 6 mois</i>	<i>15%</i>	<i>32%</i>	<i>11%</i>
<i>De 6 à 3 mois</i>	<i>65%</i>	<i>51%</i>	<i>57%</i>
<i>Moins de 3 mois</i>	<i>20%</i>	<i>17%</i>	<i>32%</i>

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : ensemble des militaires sauf officiers de la gendarmerie (données non disponibles) et militaires non officiers de la marine.

Lecture : comme tableau 1.

Graphique 5 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés outre-mer en 2006



Source : tableau 5.

ANNEXE 19

EXEMPLES DE CURSUS DE CARRIÈRE

ANNEXE 19

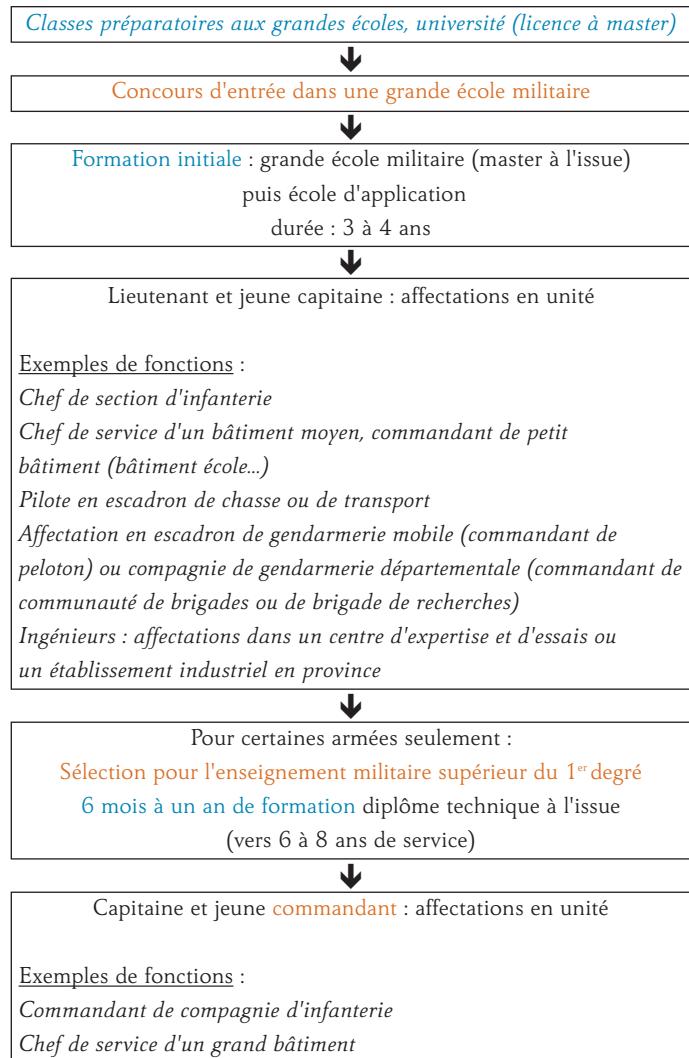
EXEMPLES DE CURSUS DE CARRIÈRE

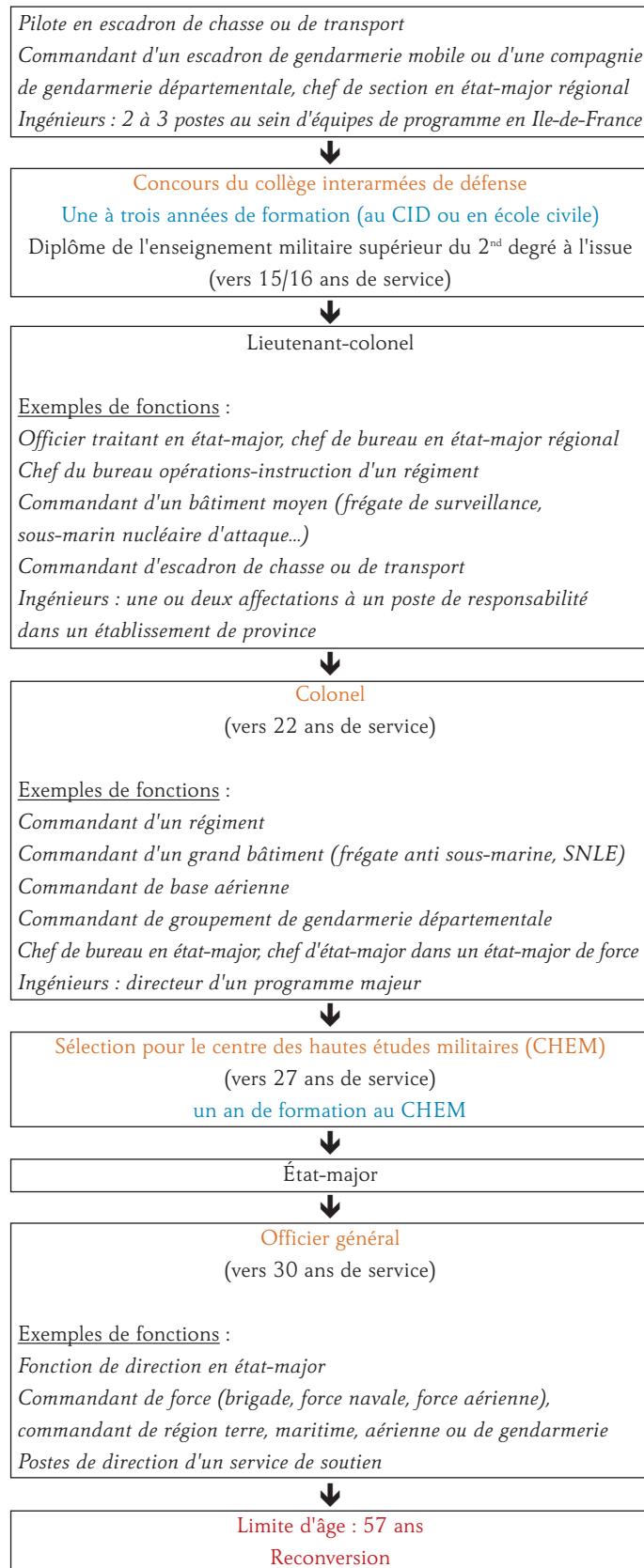
La présente annexe a pour objet d'illustrer les déroulements de carrière types de différentes catégories de militaires. Elle ne vise ni à une description exhaustive, ni à rendre compte des particularités propres à chaque armée ou type de recrutement, ni à exprimer la diversité des trajectoires individuelles. Elle présente plutôt un aperçu de carrières génériques en s'attachant à mettre en évidence les principales sélections qui conditionnent la suite de la carrière ainsi que les formations suivies.

Les codes de couleur utilisés sont les suivants :

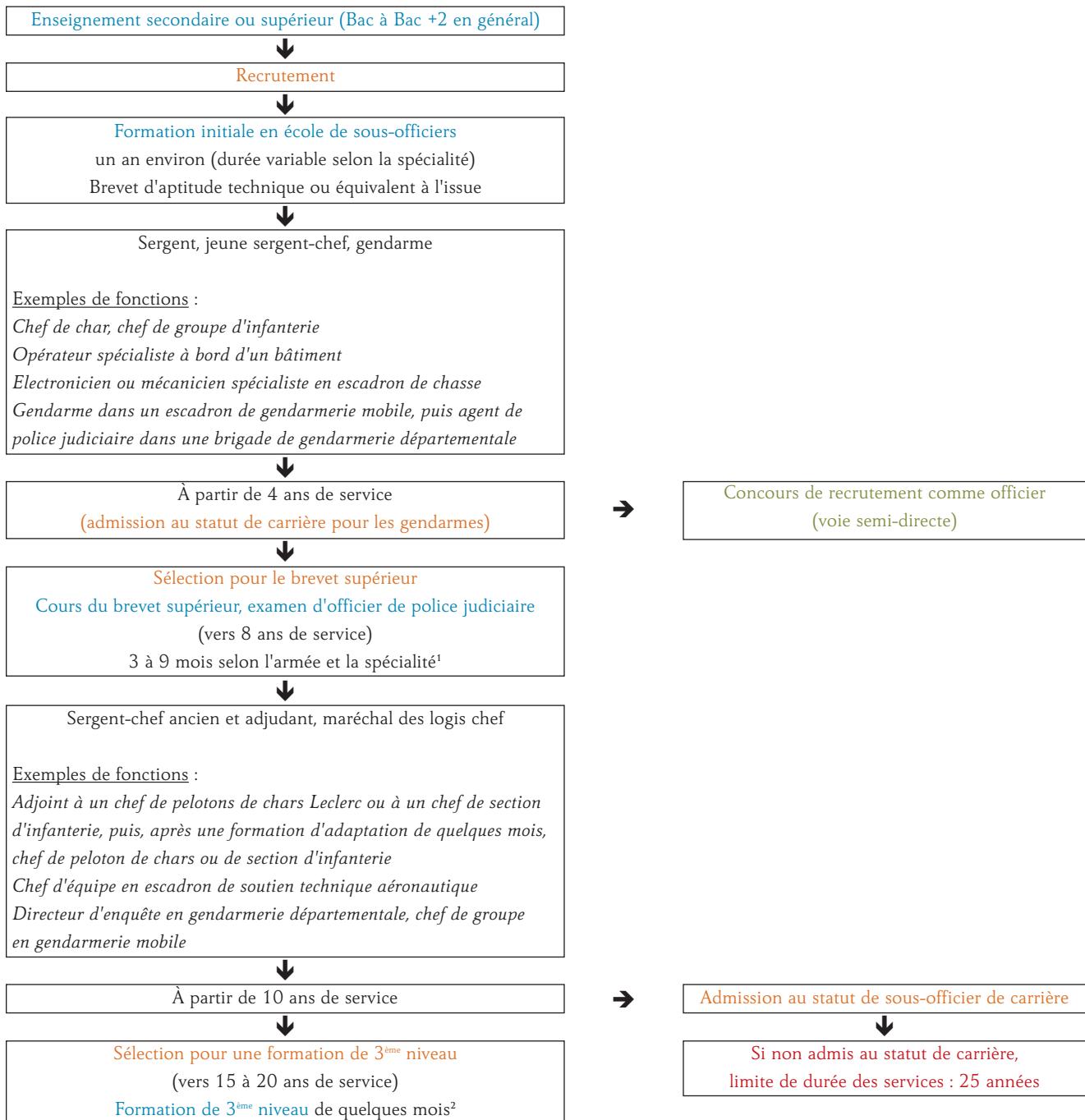
Formation de cursus	Sélection sans changement de catégorie hiérarchique	Sélection pour un changement de catégorie hiérarchique	Départ des armées
---------------------	-----------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	-------------------

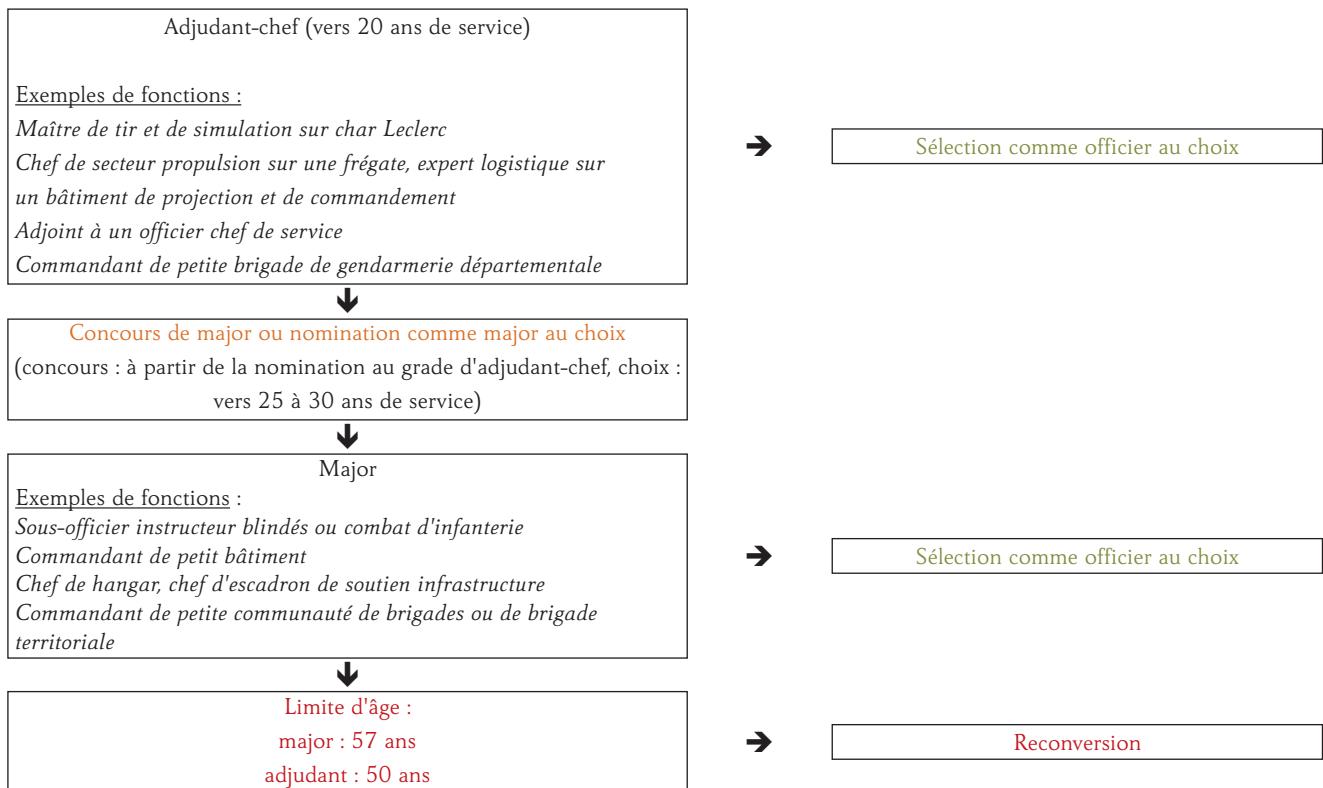
1 - DÉROULEMENT D'UNE CARRIÈRE COMPLÈTE D'OFFICIER DE RECRUTEMENT DIRECT



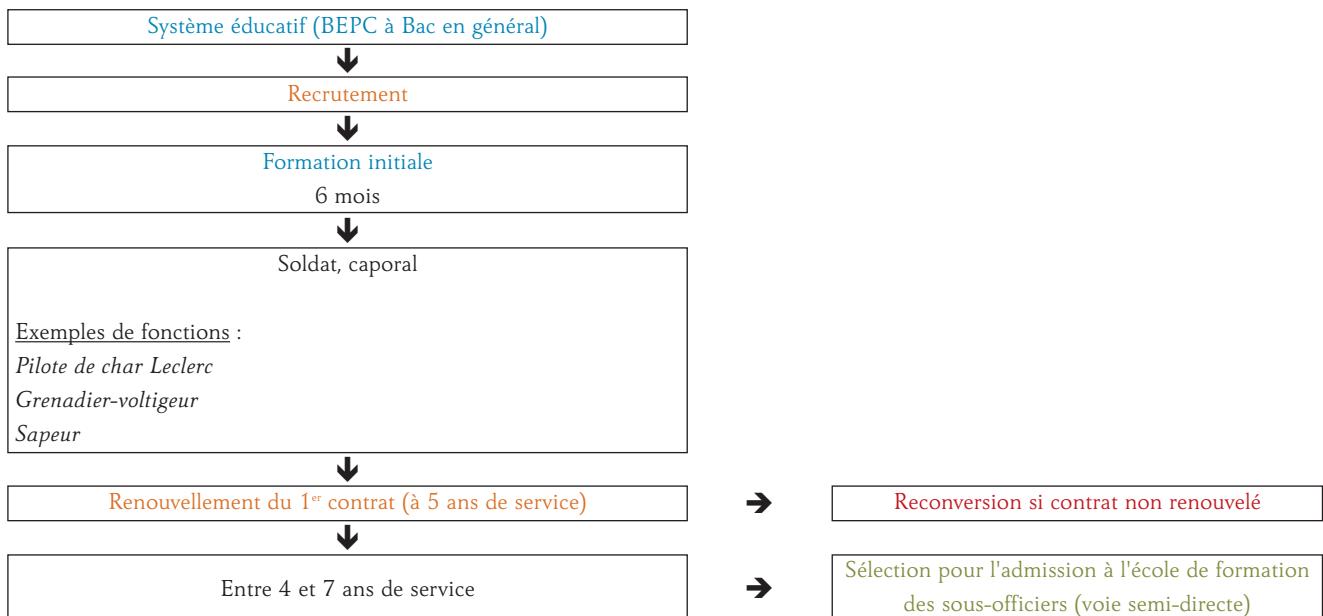


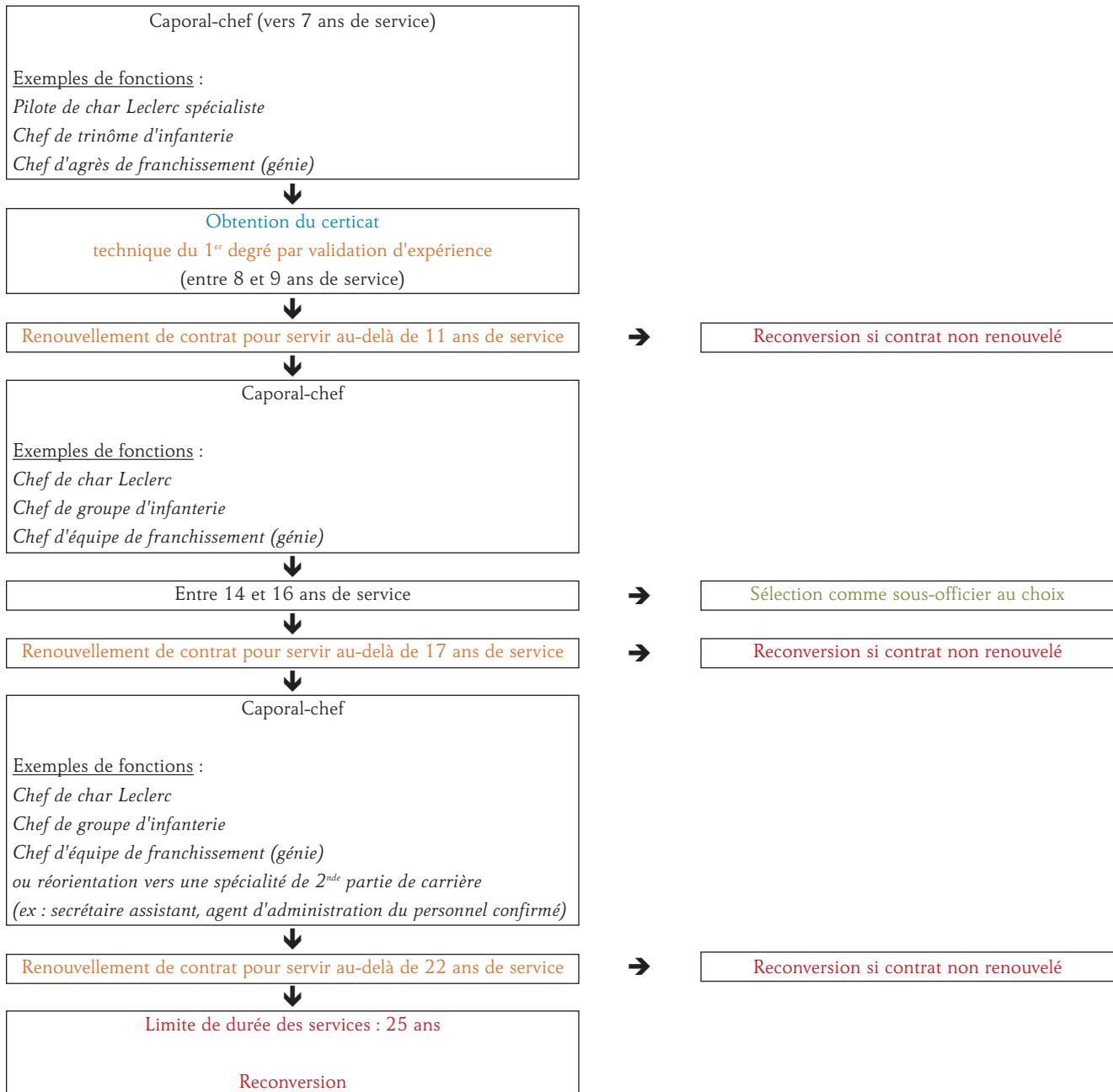
2 - DÉROULEMENT D'UNE CARRIÈRE COMPLÈTE DE SOUS-OFFICIER DE RECRUTEMENT DIRECT





3 - DÉROULEMENT D'UNE CARRIÈRE COMPLÈTE DE MILITAIRE DU RANG DE L'ARMÉE DE TERRE





ANNEXE 20

EXEMPLE DE PROCÉDURE D'ÉLABORATION DES PLANS DE MUTATION

ANNEXE 20

EXEMPLE DE PROCÉDURE D'ÉLABORATION DES PLANS DE MUTATION

La présente annexe a pour objet de montrer comment sont élaborés les plans annuels de mutation. L'exemple retenu est celui de l'armée de terre, qui procède chaque année à un tiers environ de l'ensemble des mutations de militaires, toutes armées et tous services confondus.

La procédure est centralisée à la direction du personnel militaire de l'armée de terre (DPMAT) pour les officiers et sous-officiers ainsi que pour les affectations hors métropole des militaires du rang. La procédure est déconcentrée dans les régions terre (5 régions) pour les mutations de militaires du rang internes à la métropole, d'où par la suite l'emploi de l'expression «*les directions de personnel*».

Les travaux débutent en mars de l'année N-1 pour des mutations qui auront lieu pour l'essentiel entre juillet et septembre de l'année N.

à partir de mars N-1

Analyse des tableaux d'effectifs des unités (besoins à satisfaire)

Identification des militaires susceptibles d'être mutés (dits «mutables», dont l'éventualité de la mutation sera étudiée mais dont une partie seulement seront effectivement mutés), selon les critères suivants (énumération non exhaustive) :

- Officiers : ayant au moins 4 ans de présence (à l'été de l'année N) dans leur affectation ou 3 ans en région parisienne - ou affectés depuis au moins 3 ans comme instructeurs en école - ou arrivant en fin de temps de commandement - ou terminant une scolarité - ou volontaires pour l'outre-mer - ou arrivant en fin d'affectation outre-mer - ou désignés nominativement par leur direction de personnel (ex. : demandant une mutation pour motif grave d'ordre personnel ou autres cas de convenances personnelles)
- Sous-officiers : ayant au moins 6 ans de présence (à l'été de l'année N) dans leur affectation ou 4 ans en région parisienne - ou affectés depuis au moins 3 ans comme instructeurs en école - ou volontaires pour l'outre-mer - ou arrivant en fin d'affectation outre-mer - ou désignés nominativement par leur direction de personnel (ex. : demandant une mutation pour motif grave d'ordre personnel ou autres cas de convenances personnelles)
- Militaires du rang : exceptionnellement à 5 ans de service - ou dans le cadre d'un renouvellement de contrat au-delà de 11 ans de service ou d'une réorientation de carrière - ou dans le cadre de la gestion des couples de militaires - ou volontaires pour l'outre-mer - ou arrivant en fin d'affectation outre-mer - ou pour motif grave d'ordre personnel

Ne sont pas considérés comme mutables les militaires arrivant à moins de trois ans de la limite d'âge de leur grade ou de leur durée maximum des services





à partir de fin avril N-1

Envoi des fiches de desiderata de mutation aux militaires mutables. Cette fiche est destinée à alerter le militaire susceptible d'être muté l'année suivante et à renseigner les directions de personnel sur ses souhaits et sur l'évolution de sa situation personnelle

Les souhaits exprimés concernent essentiellement :

- *mutation ou maintien dans l'unité actuelle*
- *fonctions souhaitées*
- *garnisons souhaitées : quatre garnisons classées par ordre de préférence, dont une au moins doit être située en région Nord-Est ou en Ile-de-France*



mai et juin N-1

Les intéressés remplissent leurs fiches de desiderata de mutation



fin juin N-1

Retour des fiches de desiderata aux directions de personnel



juillet et août N-1

Les directions de personnel exploitent les fiches de desiderata



août et septembre N-1

Les directions de personnel mènent les travaux préparatoires visant à déterminer le personnel qui fera l'objet d'une mutation, en liaison avec les chefs de corps et les bureaux «personnel» des unités



octobre et novembre N-1

Visite de chaque chef de corps à la DPMAT

Cette visite a pour but de préparer par un contact direct les décisions quant au maintien ou à la mutation des militaires mutables de l'unité

Prise en compte des dernières mesures d'organisation des unités (restructurations, évolution des tableaux d'effectifs)



décembre N-1

Diffusion de la liste principale du plan de relève hors métropole

Cette liste indique les militaires qui seront mutés vers l'outre-mer ou l'étranger, mais sans préciser leur garrison de destination



**janvier à juin N**

Diffusion de la liste complémentaire du plan de relève hors métropole

Fin janvier : les militaires mutés hors métropole sont informés de leur destination précise

Ils ont la possibilité de se désister et sont alors soit maintenus dans leur affectation, soit pris en compte pour une mutation interne à la métropole

Pour les mutations en métropole, le gestionnaire initie une procédure de dialogue avec le militaire dans le cas où il ne peut honorer un des trois premiers desiderata de ce dernier :

- *le gestionnaire propose à l'intéressé, s'il le peut, une mutation vers la garnison correspondant à son 4^{ème} desiderata*
- *en cas d'objection majeure de l'intéressé, le gestionnaire lui propose deux ou trois autres affectations possibles*
- *en cas d'accord sur l'une des affectations, le gestionnaire édite l'ordre de mutation correspondant*
- *sinon, le gestionnaire adresse une fiche de dernière proposition (2 affectations dans la mesure du possible)*

Édition et notification des ordres de mutation

**juillet à septembre N**

Les militaires mutés rallient leur nouvelle affectation

ANNEXE 21

RECONNAISSANCE D'AFFECTION

ANNEXE 21

RECONNAISSANCE D'AFFECTATION**1 - AIDES À LA RECONNAISSANCE D'AFFECTATION POUR LES MILITAIRES****1.1 - FRAIS DE DÉPLACEMENT***Tableau 1 - Montant des frais de déplacement pour les militaires*

	Paris		Province	
	Officiers et majors	Autres grades	Officiers et majors	Autres grades
Indemnité de repas	15,25 €	13,94 €	15,25 €	13,94 €
Indemnité de nuitée	53,36 €	46,62 €	38,11 €	33,07 €
Indemnité journalière	83,86 €	74,50 €	68,61 €	60,95 €

Référence : arrêté du 2 août 2005 fixant les taux des indemnités forfaitaires de déplacement.

Tableau 2 - Montant des frais de déplacement pour les fonctionnaires civils de l'État

	Ile-de-France et communes de plus de 200.000 habitants	Autres communes
	Tous corps et grades	Tous corps et grades
Indemnité de repas	15,25 €	15,25 €
Indemnité de nuitée	60 €	45 €
Indemnité journalière	90,50 €	75,50 €

Référence : arrêté interministériel du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission pour les personnels civils de l'État - Arrêté ministériel (défense) du 10 avril 2007 relatif aux modalités d'indemnisation des personnels civils du ministère de la défense dans le cadre de leurs déplacements temporaires .

Tarifs hôteliers

Tableau 3 - Prix moyen d'une nuitée en octobre 2007 en France métropolitaine

Hôtel 1 étoile	Hôtel 2 étoiles	Hôtel 3 étoiles
38,56 €	62,08 €	127,29 €

Référence : site www.indices.insee.fr

1.2 - AIDE À LA RECONNAISSANCE D'AFFECTATION PAR LE CONJOINT

Tableau 4 - Montant des aides de l'action sociale du ministère de la défense à la reconnaissance d'affectation par le conjoint

Durée du déplacement	Conjoint se déplaçant seul	Conjoint se déplaçant avec le militaire
1 jour	77 €	58 €
2 jours	154 €	116 €
3 jours	230 €	173 €

Référence : instruction n°500756/DEF/SGA/DFP/AS/IR du 4 février 2003.

2 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON

2.1 - FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

Mutations «ordinaires»	La reconnaissance d'affectation ne donne en principe lieu ni à congés supplémentaires ni à indemnisation.
Mutations consécutives à une restructuration (ministère de la défense)	Au ministère de la défense, chaque proposition de poste de reclassement de l'agent ouvre droit à 6 jours de reconnaissance de poste indemnités en frais de déplacement. Référence : instruction «Formation et mobilité 2003-2008» n°10250 DEF/SGA/DFP du 16 juillet 2003, art. 5.3.

2.2 - SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Entreprise A	Durée de reconnaissance d'affectation fixée par entente directe entre le cadre muté et son supérieur hiérarchique ; en général moins de trois jours. Frais de déplacement (deux A/R, éventuellement par voie aérienne) et d'hébergement remboursés pour le salarié et son conjoint.
Entreprise B	Remboursement des frais de transport et d'hébergement dans les limites suivantes : - 2 voyages A/R et 5 journées pour le salarié et son conjoint - 1 voyage A/R et 2 journées pour le reste de la famille.
Entreprise C	2 ou 3 jours de reconnaissance d'affectation en règle générale. Frais d'hébergement remboursés pour le salarié et son conjoint.
Entreprise D	2 jours de reconnaissance d'affectation. Frais de transport et d'hébergement remboursés. Frais de garde des enfants pris en charge sur justificatifs, dans la limite de 2 jours.
Entreprise E	Frais remboursés dans la limite de 3 voyages de 2 jours, pour le salarié et son conjoint.
Entreprise F	Durée de reconnaissance d'affectation fixée par entente directe entre le cadre muté et son supérieur hiérarchique. Frais remboursés pour le salarié.
Entreprise G	3 jours de congés pour l'ensemble reconnaissance d'affectation + déménagement. Frais remboursés dans la limite de 2 journées pour le salarié et son conjoint.

Source : entretiens avec les directions des ressources humaines de différentes entreprises.

2.3 - MILITAIRES D'AUTRES ARMÉES OCCIDENTALES

Royaume-Uni	La mutation ouvre droit à des congés supplémentaires (1 jour en métropole, 10 jours à l'étranger) qui peuvent être utilisés en tout ou partie pour la reconnaissance d'affectation. Pas d'aide financière.
États-Unis	La mutation peut donner lieu jusqu'à 10 jours de congés supplémentaires si l'activité de l'unité le permet, ce qui n'est pas toujours le cas. Pas d'aide financière.

Source : attachés de défense.

ANNEXE 22

ACCOMPAGNEMENT INDEMNITAIRE DE LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

ANNEXE 22

ACCOMPAGNEMENT INDEMNITAIRE DE LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Avertissement : la présente annexe traite exclusivement, pour les militaires français comme pour les autres catégories socioprofessionnelles étudiées, des indemnités de mutation proprement dites. Les indemnités ayant pour objet d'aider le militaire, fonctionnaire ou salarié muté à se reloger, dont notamment la majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM), sont traitées dans l'annexe relative au logement.

1 - L'ACCOMPAGNEMENT INDEMNITAIRE DE LA MOBILITÉ DES MILITAIRES

1.1 - LE RÉGIME INDEMNITAIRE

	Complément forfaitaire de l'indemnité pour charges militaires	Supplément forfaitaire de l'indemnité pour charges militaires
Personnel éligible	Militaires recevant une nouvelle affectation entraînant un changement de résidence et prononcée d'office pour les besoins du service	Militaires recevant une nouvelle affectation entraînant un changement de résidence et prononcée d'office pour les besoins du service
Conditions d'ouverture du droit	Être marié ou avoir au moins un enfant à charge ou vivre avec sa mère veuve sous réserve qu'elle réside habituellement sous le même toit que le militaire et ne soit pas assujettie à l'impôt sur le revenu	Deux conditions cumulatives : <ol style="list-style-type: none"> 1. Être marié ou avoir au moins un enfant à charge ou vivre avec sa mère veuve sous réserve qu'elle réside habituellement sous le même toit que le militaire et ne soit pas assujettie à l'impôt sur le revenu 2. En être au moins à sa 6^{ème} mutation pour les officiers ou à sa 3^{ème} mutation pour les non officiers
Perception	En une fois au moment de la mutation	En une fois au moment de la mutation

	Complément forfaitaire de l'indemnité pour charges militaires	Supplément forfaitaire de l'indemnité pour charges militaires
Déterminants du montant	<ul style="list-style-type: none"> - groupe de grades - nombre de personnes à charge - fourniture ou non d'un logement gratuit par l'État (montant diminué de 40% environ si logement ou hébergement gratuits) - lieu d'affectation (montant majoré d'environ 10% en région parisienne ; montant majoré de 40 à 60% en cas d'affectation dans une garnison dite «défavorisée») - durée écoulée depuis la précédente mutation (montant minimum si plus de 36 mois, montant maximum si moins de 14 mois = 1,7 fois le minimum) 	<ul style="list-style-type: none"> - groupe de grades - nombre de personnes à charge - fourniture ou non d'un logement gratuit par l'État (montant diminué de 40% environ si logement ou hébergement gratuits) - lieu d'affectation (montant majoré d'environ 10% en région parisienne ; montant majoré de 40 à 60% en cas d'affectation dans une garnison dite «défavorisée») - nombre de mutations avec changement de résidence : <ul style="list-style-type: none"> <i>pour les officiers : montant minimum à partir de la 6^{me} mutation, montant maximum à partir de la 9^{me} mutation = 3 fois le minimum</i> <i>pour les non officiers : montant minimum à partir de la 3^{me} mutation, montant maximum à partir de la 6^{me} mutation = 2,1 fois le minimum</i>
Conditions de cumul	<p>Complément et supplément ne peuvent se cumuler, pour les militaires remplissant les conditions de perception de chacune de ces indemnités, que si la mutation intervient moins de 36 mois depuis la précédente ou si la mutation est consécutive à une restructuration. A défaut, seule la plus élevée des deux indemnités est perçue.</p>	

Source : décret n°59-1193 du 13 octobre 1959 modifié et arrêté d'application du 4 mai 1995.

1.2 - LE MONTANT DES INDEMNITÉS

1.2.1 - MONTANTS MOYENS ET COÛT EN 2006

Tableau 1 - Montant brut moyen et nombre de bénéficiaires en 2006 pour le complément et le supplément de l'ICM

	Montant moyen	Nombre de bénéficiaires
Complément forfaitaire de l'ICM	1 743 €	59% des militaires mutés ACR
Supplément forfaitaire de l'ICM	1 866 €	24% des militaires mutés ACR

Source : ministère de la défense.

Champ : terre, marine, air, essences, armement - Année 2006.

¹ Les garnisons dites «défavorisées» sont celles qui sont désignées par un arrêté interministériel du 18 septembre 1964 dont la dernière modification remonte au 6 mai 1966. Il s'agit essentiellement des camps de l'armée de terre (Mailly, le Larzac, Fontevraud, etc.).

Tableau 2 - Coût du complément et du supplément de l'ICM en 2006

Complément forfaitaire de l'ICM	Supplément forfaitaire de l'ICM
39,8 M€	16,2 M€

Source : ministère de la défense.

Champ : tous militaires - Année 2006.

1.2.2 - EXEMPLES DE MONTANTS

Les montants sont calculés aux taux en vigueur au 1^{er} décembre 2007.

Tableau 3 - Exemple d'incidence du grade sur le montant du complément et du supplément forfaitaires de l'ICM

	Officiers généraux et supérieurs	Officiers subalternes	Aspirants, majors, adjudants-chefs et adjudants	Autres grades
Complément	2 433 €	2 083 €	1 661 €	1 473 €
Supplément	1 043 €	893 €	1 057 €	938 €

Source : décret n°59-1193 du 13 octobre 1959 modifié et arrêtés d'application du 4 mai 1995 et du 5 octobre 2007.

Champ : calcul réalisé pour des militaires mariés, avec 0 à 2 enfants, mutés en province, non logés gratuitement, mutés pour la troisième fois (non officiers) ou la sixième fois (officiers) et dont la précédente mutation remonte à plus de 36 mois.

En pratique, seul le complément serait perçu dans les cas ci-dessus, sauf mutation consécutive à une restructuration.

Tableau 4 - Exemple d'incidence de la situation de famille sur le montant du complément et du supplément forfaitaires de l'ICM

	Célibataire, concubin ou pacé sans enfant	Marié, 0, 1 ou 2 enfants	Marié, 3 enfants ou plus
Complément	0 €	2 433 €	3 349 €
Supplément	0 €	1 043 €	1 435 €

Source : décret n°59-1193 du 13 octobre 1959 modifié et arrêtés d'application du 4 mai 1995 et du 5 octobre 2007.

Champ : calcul réalisé pour un officier supérieur, muté en province, non logé gratuitement, muté pour la sixième fois et dont la précédente mutation remonte à plus de 36 mois.

En pratique, seul le complément serait perçu dans les cas ci-dessus, sauf mutation consécutive à une restructuration.

Tableau 5 - Exemple d'incidence de la garrison de destination sur le montant du complément et du supplément forfaitaires de l'ICM

	Province	Région parisienne	Garnison défavorisée taux n°1 (ex : Mourmelon)	Garnison défavorisée taux n°2 (ex : Coëtquidan)
Complément	2 353 €	2 611 €	3 724 €	3 275 €
Supplément	1 497 €	1 661 €	2 370 €	2 084 €

Source : décret n°59-1193 du 13 octobre 1959 modifié et arrêtés d'application du 4 mai 1995 et du 5 octobre 2007.

Champ : calcul réalisé pour un sous-officier supérieur muté en province, non logé gratuitement, marié, 3 enfants, muté pour la troisième fois et dont la précédente mutation remonte à plus de 36 mois.

En pratique, seul le complément serait perçu dans les cas ci-dessus, sauf mutation consécutive à une restructuration.

Tableau 6 - Exemple d'incidence de la fréquence des mutations sur le montant du complément et du supplément forfaitaires de l'ICM

Durée écoulée depuis la dernière mutation	moins de 14 mois	de 14 à moins de 26 mois	de 26 à 36 mois	plus de 36 mois
Complément	3 571 €	2 976 €	2 381 €	2 083 €
Supplément	éventuellement cumulable avec le complément			non cumulable

Source : décret n°59-1193 du 13 octobre 1959 modifié et arrêtés d'application du 4 mai 1995 et du 5 octobre 2007.

Champ : calcul réalisé pour un officier subalterne muté en province, non logé gratuitement, marié, 0 à 2 enfants.

Tableau 7 - Exemple d'incidence du nombre cumulé de mutations au cours de la carrière sur le montant du complément et du supplément forfaitaires de l'ICM

	1 ^{ère} mutation	3 ^{ème} mutation	6 ^{ème} mutation	9 ^{ème} mutation
Officier supérieur, supplément	0 €	0 €	1 043 €	3 128 €
Sous-officier supérieur, supplément	0 €	1 057 €	2 264 €	2 264 €
Complément	pas d'incidence			

Source : décret n°59-1193 du 13 octobre 1959 modifié et arrêtés d'application du 4 mai 1995 et du 5 octobre 2007.

Champ : calcul réalisé pour des militaires mutés en province, non logés gratuitement, mariés, 0 à 2 enfants.

Tableau 8 - Exemple d'incidence de la gratuité du logement ou de l'hébergement sur le montant du complément et du supplément forfaitaires de l'ICM

	Non logé gratuitement	Logé gratuitement
Complément	1 473 €	762 €
Supplément	938 €	485 €

Source : décret n°59-1193 du 13 octobre 1959 modifié et arrêtés d'application du 4 mai 1995 et du 5 octobre 2007.

Champ : calcul réalisé pour un sergent-chef, sergent ou militaire du rang, muté en province, marié, 0 à 2 enfants, muté pour la 3^{me} fois et dont la précédente mutation remonte à plus de 36 mois.

En pratique, seul le complément serait perçu dans les cas ci-dessus, sauf mutation consécutive à une restructuration.

2 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON

2.1 - LES INDEMNITÉS DE MOBILITÉ DES FONCTIONNAIRES CIVILS

2.1.1 - MUTATIONS «ORDINAIRES»

Les fonctionnaires mutés perçoivent l'indemnité forfaitaire de changement de résidence (ICR) qui correspond, de par son mode de calcul, à une indemnité de transfert de mobilier ou de bagages. Elle est donc étudiée dans l'annexe relative à la prise en charge des frais de déménagement.

Les mutations «ordinaires» n'ouvrent sinon droit à aucune indemnité équivalente aux complément et supplément forfaitaires de l'indemnité pour charges militaires.

2.1.2 - MUTATIONS CONSÉCUTIVES À UNE RESTRUCTURATION OU OPÉRATION ÉQUIVALENTE

N.B : il est rappelé que les militaires perçoivent mensuellement l'indemnité pour charges militaires (ICM) «pour tenir compte des différentes sujétions spécifiquement militaires, et notamment de la fréquence des mutations d'office²». A titre de comparaison, quatre années de perception du montant moyen de l'indemnité pour charges militaires (ICM) représentent 11 000 euros environ.

² Article 1^{er} du décret n°59-1193 du 13 octobre 1959 modifié fixant le régime de l'indemnité pour charges militaires.

Les mutations consécutives à une restructuration, délocalisation ou réorganisation du service ouvrent droit, en plus de l'ICR, à des indemnités de mutation particulières décrites ci-après :

	Tous services de l'État	Tous services de l'État	Défense	Police nationale
Indemnité	Indemnité exceptionnelle de mutation	Indemnité spéciale de décentralisation et complément exceptionnel de localisation en province	Complément spécifique de restructuration	Indemnité exceptionnelle de mutation ou de déplacement d'office
Décret instituant l'indemnité	Décret n°90-1022 du 16 novembre 1990	Décret n°80-366 du 21 mai 1980 Décret n°92-502 du 11 juin 1992	Décret n°97-600 du 30 mai 1997	Décret n°2002-443 du 28 mars 2002
Arrêté fixant le montant de l'indemnité	Arrêté du 26 juin 2003	Arrêté du 26 juin 2003	Arrêté du 27 août 2003	Arrêté du 20 janvier 2004
Cumul avec l'indemnité exceptionnelle de mutation	Sans objet	non pour l'indemnité oui pour le complément	Oui	Non
Origine de la mutation	Restructuration	Délocalisation du service de la région parisienne vers la province	Restructuration	Fermeture de commissariat
Montant en cas de changement de résidence	Sans enfant 4 573 € Un ou plusieurs enfants à charge 5 336 €	Indemnité Célibataire 1 662 € Marié ou pacsé 2 561 € Supplément pour enfants à charge 1 enfant : 259 € 2 enfants : 518 € 3 enf. ou plus : 777 € Complément 6 860 €	Sans enfant 22 000 € 27 500 € si mutation vers la région Ile-de-France Un ou plusieurs enfants à charge 27 500 € 38 500 € si mutation vers la région Ile-de-France	Célibataire ou marié sans enfant 9 147 € Un ou plusieurs enfants à charge 10 672 €
<i>Critère de distance en l'absence de changement de résidence familiale</i>	<i>Distance entre l'ancienne et la nouvelle affectation</i>	<i>Sans objet</i>	<i>Distance entre l'ancienne et la nouvelle affectation</i>	<i>Distance entre l'ancienne et la nouvelle affectation</i>
Montant en l'absence de changement de résidence	20 à 40 km 1 372 € 40 km au moins 3 049 € si célibataire sans enfant 4 573 € autres cas	Comme en cas de changement de résidence	20 à 39 km 6 928 € 40 à 79 km 6 951 € sans enfant 6 926 € avec enfant (sic) 80 à 199 km 11 000 € plus de 200 km 16 500 €	20 à 40 km 2 745 € au moins 40 km 6 098 € si célibataire sans enfant 9 147 € autres cas

Sources : textes réglementaires cités dans le tableau ci-dessus.

	Administration pénitentiaire	Équipement	Fonction publique hospitalière
Indemnité	Indemnité exceptionnelle compensatrice de sujétions	Indemnité spéciale de mobilité	Indemnité exceptionnelle de mobilité
Décret instituant l'indemnité	Décret n°2002-1119 du 2 septembre 2002	Décret n°2005-472 du 16 mai 2005	Décret n°2001-353 du 20 avril 2001
Arrêté fixant le montant de l'indemnité	Arrêté du 2 septembre 2002	Arrêté du 16 mai 2005	Arrêté du 20 avril 2001
Cumul avec l'indemnité exceptionnelle de mutation	Non	Non	Sans objet
Origine de la mutation	Fermeture d'établissement pénitentiaire	Réorganisation du service	Opération de modernisation
Montant en cas de changement de résidence	Célibataire ou marié sans enfant 4 573 € avec un enfant à charge au moins 5 336 €	Sans enfant 9 000 € 1 ou 2 enfants à charge 9 900 € 3 enfants à charge au moins 10 700 €	Sans enfant 4 573 € Un ou plusieurs enfants à charge 5 336 €
<i>Critère de distance en l'absence de changement de résidence familiale</i>	<i>Distance entre l'ancienne et la nouvelle affectation</i>	<i>Allongement du trajet A/R de la résidence familiale au lieu de travail</i>	<i>Distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail</i>
Montant en l'absence de changement de résidence	20 à 40 km 1 372 € 40 km au moins 3 049 € si sans enfant 4 573 € autres cas	20 à 40 km 1 500 € 40 à 60 km 3 000 € 60 km au moins 6 000 € célibataire sans enfant 9 000 € autres cas	moins de 10 km 381 € 10 à 20 km 533 € 20 à 30 km 762 € 30 à 40 km 1 524 € plus de 40 km 3 049 €

Sources : textes réglementaires cités dans le tableau ci-dessus.

2.2 - LES INDEMNITÉS DE MOBILITÉ DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

2.2.1 - L'AIDE MOBILI-PASS DU 1% LOGEMENT

Les salariés des entreprises privées cotisant au 1% logement³ bénéficient en cas de mutation de l'aide «MOBILI-PASS» qui couvre, sur justificatifs de dépense, les dépenses annexes au changement de logement. Il s'agit d'une subvention non remboursable d'un montant maximum de 1 600 euros qui peut être porté à 3 200 euros avec l'accord de l'entreprise.

2.2.2 - LES AIDES SPÉCIFIQUES DANS DIFFÉRENTES ENTREPRISES

Entreprise A	Prime de mobilité de 1 à 4 mois de salaire selon l'attractivité et la localisation du futur poste (4 mois dans le cas d'une mutation vers la région parisienne) Situation de famille sans incidence
Entreprise B	Indemnité d'installation versée sur justificatifs de dépenses, dans la limite de : - 10 000 € (célibataire) à 19 000 € (marié, 4 enfants au moins) pour une mutation vers Paris - 8 500 € (célibataire) à 17 000 € (marié 4 enfants) pour une mutation vers la province Pas de différence entre mariage, pacs et concubinage Taux (marié, 2 enfants) = environ 1,5 fois le taux (célibataire)
Entreprise C	Prime d'installation : 0,4 mois de salaire Indemnité mensuelle de cherté de vie en cas de mutation vers la région parisienne : 5% du salaire de base
Entreprise D	Indemnité de réinstallation : forfait de 1 700 € quelle que soit la situation de famille + 850 € par enfant à charge Prime d'incitation à la mobilité vers certains postes : 1 à 3 mois de salaire selon le poste et sa localisation (1 mois au moins pour tout poste en région parisienne) Prime d'augmentation du temps de trajet domicile-travail en l'absence de déménagement : de 1 000 à 3 000 €(perçus en une seule fois)
Entreprise E	Allocation globale de mobilité couvrant déménagement, frais de réinstallation et aide temporaire au relogement. Son montant dépend de la situation de famille (sans distinguer mariage, PACS, concubinage), du statut (cadre ou non cadre) et de la distance, entre l'ancienne et la nouvelle affectation. L'indemnité est sensiblement plus élevée en cas de mutation vers la région parisienne
Entreprise F	Prime d'installation en cas de mutation de la province vers Paris
Entreprise G	Indemnité de mutation et d'installation : 1 mois de salaire + 0,5 mois par enfant à charge, avec un minimum de 1 500 euros. Prime d'accroissement du temps de trajet en l'absence de déménagement : de 1 000 à 1 400 € (perçus en une seule fois)

Sources : entretiens avec les directions des ressources humaines de différentes grandes entreprises.

³ Le «1% logement» est la dénomination usuelle de la «participation des employeurs à l'effort de construction» instituée en 1953 pour les entreprises du secteur privé employant au moins 20 salariés. Ces dernières sont tenues de verser 0,45 % de la masse salariale aux organismes gestionnaires du 1% logement (comités interprofessionnels du logement et CCI) qui attribuent en contrepartie diverses aides au logement des salariés (réservations de logements locatifs, prêts, subventions). Référence : site www.uesl.fr.

2.3 - LES INDEMNITÉS DE MOBILITÉ DES MILITAIRES BRITANNIQUES⁴

Disturbance Allowance : cette indemnité est perçue à condition que les deux affectations soient distantes d'au moins 50 kilomètres ou 90 minutes de transport. Le montant est d'environ 1 500 euros + 200 euros par enfant à charge de plus de 3 ans ; il ne dépend pas du grade.

Cette indemnité n'est versée ni aux militaires qui rejoignent leur première affectation après formation initiale, ni aux militaires qui quittent une résidence située hors de l'ancienne garnison pour rejoindre une résidence située hors de la nouvelle garnison.

Recruitment and Retention Allowance (London) : cette indemnité est versée aux militaires mutés à Londres «*afin de contrer la réticence à servir dans les affectations à Londres en contribuant à compenser les coûts plus élevés supportés durant une affectation permanente à Londres*». Son montant est d'environ 160 euros par mois ; il ne dépend ni du grade, ni de la situation de famille.

⁴ Référence : document JSP 752.

ANNEXE 23

LOGEMENT DES MILITAIRES

ANNEXE 23

LOGEMENT DES MILITAIRES

La présente annexe exposera successivement :

- l'aide en nature ou aide à la pierre : hébergements et logements proposés aux militaires par l'État (1) ;
- des éléments de comparaison sur l'aide à la pierre (2) ;
- l'aide financière ou aide à la personne : majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM) (3) ;
- des éléments de comparaison sur l'aide à la personne (4) ;
- les aides diverses dans le domaine du logement (5).

1 - L'AIDE A LA PIERRE**1.1 - LES BÉNÉFICIAIRES POTENTIELS DE L'AIDE À LA PIERRE**

	Hébergement en enceinte militaire	Logement familial	Logement par nécessité (NAS) ou utilité de service (US)
Ayants-droit	<ul style="list-style-type: none"> - Militaires du rang célibataires, veufs ou divorcés, s'ils n'ont pas d'enfant fiscalement à charge - Sous-officiers célibataires, veufs ou divorcés, s'ils n'ont pas d'enfant fiscalement à charge 	---	Gendarmerie : logement NAS pour les officiers et sous-officiers de gendarmerie (hors corps technique et administratif) – environ 79 000 Hors gendarmerie - logement NAS pour 546 militaires - logement US pour 594 militaires
Eligibles	Célibataires géographiques et officiers célibataires dans la limite des places disponibles	<ul style="list-style-type: none"> - Tous officiers - Sous-officiers et militaires du rang mariés ou ayant un enfant à charge - Tous agents civils - A titre exceptionnel et dans la limite des disponibilités : situations de couple autres que le mariage et célibataires géographiques 	---

Référence : instruction n°21467/DEF/DAG/SDP/HAB du 2 juin 1997 modifiée sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère de la défense en métropole.

Lecture : les ayants-droit bénéficiant de droit de la prestation ; les éligibles peuvent bénéficier de la prestation sans que ce soit pour eux un droit.

1.2 - LES MOYENS D'HÉBERGEMENT ET LE PARC DE LOGEMENTS FAMILIAUX

1.2.1 - LES MOYENS D'HÉBERGEMENT

Tableau 1 - Capacité d'hébergement aux nouvelles normes

Capacité d'hébergement fin 2006	Capacité programmée en 2013	Coût annuel moyen du programme de rénovation de l'hébergement
52 810 lits	77 632 lits (réalisée à 68% fin 2006)	environ 80 M€

Source : ministère de la défense - DMPA (tableau de bord, bilan 2006).

Champ : armée de terre - marine - armée de l'air.

1.2.2 - LES LOGEMENTS CONCÉDÉS PAR NÉCESSITÉ ABSOLUE OU UTILITÉ DE SERVICE

Tableau 2 - Logements concédés par nécessité absolue de service (NAS) et par utilité de service (US)

Logements NAS Gendarmerie	Logements NAS Hors gendarmerie	Logements concédés par utilité de service	Total
79 355 logements	546 logements	595 logements dont 57 logements de représentation	80 496

Source : ministère de la défense - DMPA.

1.2.3 - LE PARC DE LOGEMENTS FAMILIAUX

Tableau 3 - Parc de logements familiaux du ministère de la défense

	Domaniaux	Réservés SNI	Réservés autres	Pris à bail ou prêtés	Total
Métropole	10 718	24 531	19 098	748	55 095
Outre-mer	1 855	----		2 502	4 357
Total	12 573	24 531	19 098	3 250	59 452
<i>Dont en région parisienne</i>	2 208		10 950	----	13 518

Source : ministère de la défense - Bilan social 2006, p. 113 - BILRIF (pour la région parisienne).

1.3 - COMMENT SE LOGENT LES MILITAIRES ?

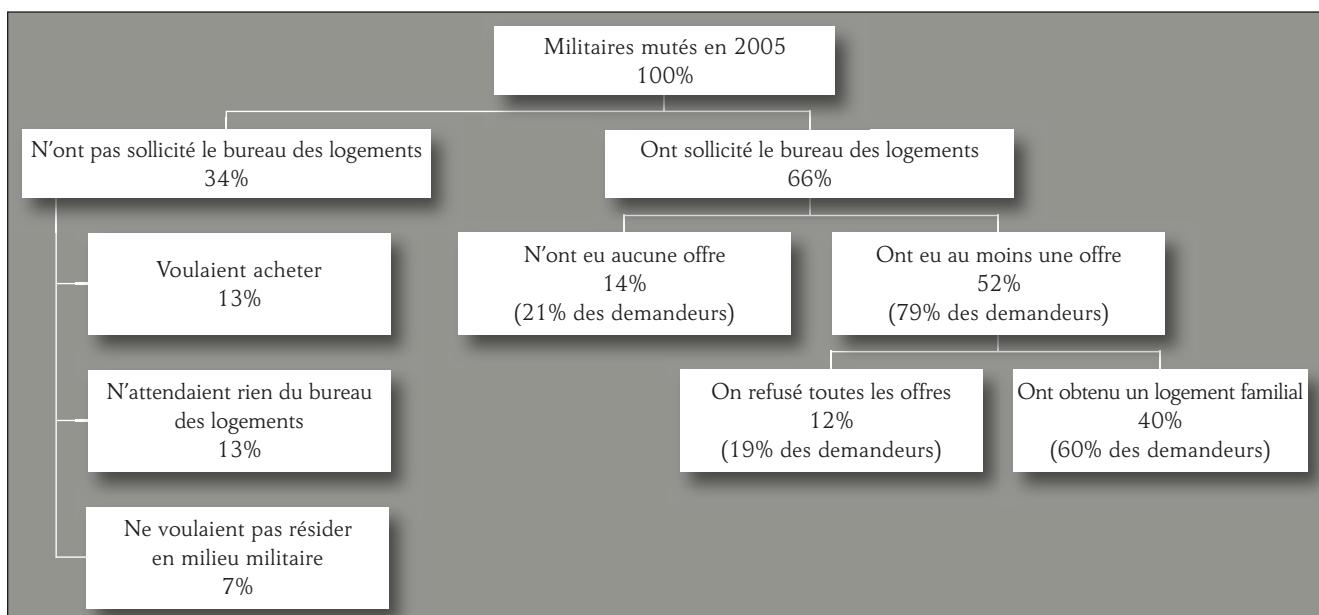
Tableau 4 - Statut d'occupation de la résidence principale des militaires

	Enceinte militaire	A titre gratuit hors enceinte militaire	Propriétaire occupant	Locataire	Dont locataire du secteur privé	Dont locataire d'un logement familial (défense)	Dont locataire HLM
Militaires hors gendarmerie	16,3% ¹	5,5% ²	32,9%	45,3%	26,7%	12,4%	6,2%
Dont militaires de moins de 25 ans		60%	6,5%	33,5%		n.c.	
Dont militaires de 25 à 29 ans		22,4%	18,6%	59%		n.c.	
Militaires de la gendarmerie ³	88,6% ⁴	6,7%			4,8%		

Source : DRH-MD - Enquête «Logement 2007» p.33, 39, 45 et 47.

1.4 - LA GESTION DU PARC DE LOGEMENTS FAMILIAUX DE LA DÉFENSE

Graphique 1 - Taux de satisfaction des demandes de logement familial exprimées par les militaires mutés en 2005



Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», p.196.

¹ La proportion de militaires logés à titre gratuit (hors gendarmerie) atteint 34% pour les militaires du rang et 64,1% pour les militaires vivant seuls. Ces chiffres n'incluent pas les quelque 20 000 célibataires géographiques dont environ 85% sont hébergés en enceinte militaire pendant la semaine.

² Hébergés par leurs parents ou des amis, logés gratuitement par l'employeur de leur conjoint...

³ Il est rappelé que les militaires des corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale ne bénéficient pas du logement par nécessité absolue de service.

⁴ Une partie des logements concédés par nécessité absolue de service à des militaires de la gendarmerie sont situés hors des enceintes militaires.

Commentaire :

- les deux tiers des militaires mutés en 2005 ont déposé une demande de logement ;
- 60% des demandeurs ont finalement obtenu un logement familial ;
- l'offre s'est avérée inadaptée, a priori ou a posteriori, pour près de la moitié environ des militaires mutés :

13%	n'attendaient rien des bureaux des logements
7%	ne voulaient pas résider en milieu militaire
14%	n'ont eu aucune offre malgré leur demande
12%	ont refusé toutes les offres faites
soit 46%	au total

Tableau 5 - Nombre de militaires et d'agents civils de la défense occupant un logement familial

	Militaires	Agents civils	Ensemble
Métropole	30 713	8 925	39 638
Dont Ile-de-France	6 219	4 204	10 423

Source : DMPA - Situation au 01/07/2007.

Tableau 6 - Le taux de vacance moyen des logements familiaux domaniaux en 2006 selon la région

Nord-Est	Rhône-Alpes	Nord-Ouest (Brest)	Sud-Ouest	Nord-Ouest (Rennes)	Ile-de-France	Région PACA	Métropole
16,1%	12,5%	12,0%	11,6%	11,0%	3,7%	2,3%	11,5%

Source : DMPA - Tableau de bord, édition de décembre 2007.

Tableau 7 - Les vacances des logements familiaux en métropole (novembre 2007)

Nota : certaines des vacances recensées ci-dessous sont dues à des travaux de réhabilitation ou sont des vacances «frictionnelles» normales.

Logements domaniaux vacants	Logements réservés rendus aux bailleurs	Logements réservés sous garanties d'occupation	Logements prêtés (domaniaux et réservés)	Total
env. 1 000	env. 8 100	env. 5 600	env. 300	env. 15 000 (27% du parc)

Source : DMPA.

Lecture :

- logements réservés rendus aux bailleurs ou sous garanties d'occupation : lorsqu'un logement réservé est vacant, la défense en verse le loyer au bailleur sous forme de «garanties d'occupation» pendant six mois au maximum. Si le logement est toujours vacant à l'issue de cette période, il est «rendu au bailleur» qui peut alors le louer au locataire de son choix ; le logement demeure alors indisponible pour loger un agent de la défense jusqu'au départ dudit locataire (pendant 8 à 10 ans en moyenne).

- logements prêtés : il s'agit des logements occupés par les gardiens des immeubles.

Tableau 8 - Les occupants indus de logements familiaux

Nombre d'occupants indus en métropole	Dont occupants indus en Ile-de-France	Dont occupants indus en région PACA
1 060	513	330

Source : DMPA (métropole) - BILRIF (Ile-de-France) - Bureau interarmées du logement de Toulon (région PACA).

Champ : situation au 31/12/2006 (métropole et Ile-de-France), 21/09/2007 (région PACA).

1.5 - DONNÉES PARTICULIÈRES AU LOGEMENT FAMILIAL EN RÉGION ILE-DE-FRANCE

Rappel : l'expression «logement familial» désigne les logements familiaux, domaniaux ou réservés, gérés par le ministère de la défense au profit de ses agents civils et militaires.

1.5.1 - ÉVOLUTION DU PARC DE LOGEMENTS FAMILIAUX EN RÉGION ILE-DE-FRANCE

Tableau 9 - Évolution du parc inventaire de logements familiaux en Ile-de-France

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
14 978	14 809	14 465	14 318	14 520	14 093	13 763	13 828	13 601	13 158

Source : rapports d'activités du BILRIF, éditions 2004 à 2006 - Inventaire au 31 décembre de l'année.

Tableau 10 - Le parc utile de logements familiaux en Ile-de-France en 2006

Parc inventaire	Logements rendus aux bailleurs	Logements prêtés	Logements indisponibles	Parc utile
13 158	-1 197	-316	-259	11 386 (86,5%)

Source : rapport d'activité du BILRIF en 2006.

1.5.2 - LES DEMANDES DE LOGEMENT FAMILIAL EN ILE-DE-FRANCE ET LEUR SATISFACTION

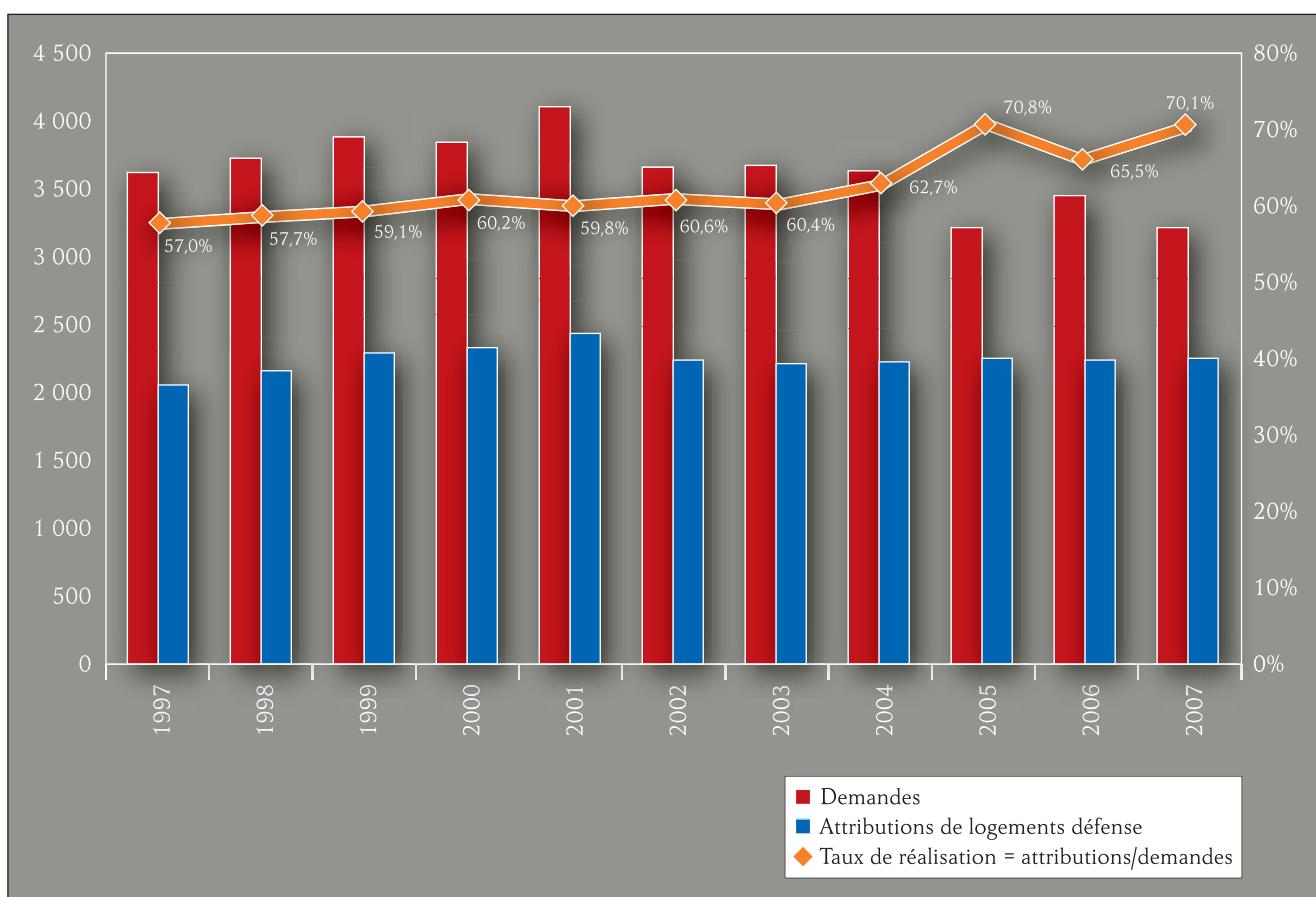
Tableau 11 - *Demandes et attributions de logements familiaux en région Ile-de-France de 1997 à 2007*

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Demandes	3 624	3 725	3 892	3 859	4 080	3 663	3 661	3 607	3 201	3 450	3 219
Logements proposables	<i>n.c.</i>	<i>n.c.</i>	<i>n.c.</i>	<i>n.c.</i>	<i>n.c.</i>	<i>n.c.</i>	2 368	2 480	2 508	2 391	<i>n.c.</i>
Attributions de logements familiaux	2 067	2 150	2 299	2 325	2 439	2 221	2 211	2 261	2 267	2 260	2 258
Taux de réalisation = attributions/demandes	57,0%	57,7%	59,1%	60,2%	59,8%	60,6%	60,4%	62,7%	70,8%	65,5%	70,1%

Source : rapports d'activité du BILRIF, éditions 2004 à 2006 - Logements défense uniquement, hors logement de la banque privée (proposés par des particuliers).

Lecture : les logements proposables sont les logements dont les occupants ont donné congé, les logements remis à la disposition de la défense par les bailleurs et les nouveaux logements.

Graphique 2 - *Demandes et attributions de logements familiaux en région Ile-de-France de 1997 à 2007*



Source : tableau 11.

Tableau 12 - Motif des demandes de logement familial en Ile-de-France en 2006

	2003	2004	2005	2006
Demandes de logement	1 852	1 681	1 510	1 687
Demandes de relogement	1 809	1 926	1 691	1 763
Total des demandes	3 661	3 607	3 201	3 450

Source : rapports d'activité du BILRIF, éditions 2004 à 2006.

Lecture :

- demandes de logements : demandes exprimées par les nouveaux arrivants en Ile-de-France ;
- demandes de relogement : demandes exprimées par les agents déjà logés en Ile-de-France.

Tableau 13 - Offre et demande par type de logement familial en Ile-de-France en 2006

	T1	T2	T3	T4	T5	T6
Offre	153	540	646	621	341	90
Demande	480	906	857	707	303	197
Offre/demande	31,9%	59,6%	75,4%	87,8%	112,5%	45,7%

Source : BILRIF.

Tableau 14 - Demandes et taux de satisfaction des demandes par statut du demandeur en Ile-de-France en 2007

	Officiers généraux	Officiers supérieurs	Officiers subalternes	Sous-officiers	Militaires du rang	Ouvriers d'État	Fonct. cat. A	Fonct. cat. B	Fonct. cat. C
Demandes	26	464	461	974	369	74	87	213	445
Attributions	19	257	299	777	288	58	43	123	339
Taux de satisfaction	73,1%	55,4%	64,9%	79,8%	78,0%	78,4%	49,4%	57,7%	76,2%
	militaires : 71,5%					agents civils : 66,8%			

Source : BILRIF. Logements défense uniquement (hors logements de la banque privée).

Lecture : taux de satisfaction = attributions / demandes.

1.5.3 - LES OCCUPANTS DES LOGEMENTS FAMILIAUX EN ILE-DE-FRANCE

Tableau 15 - Les locataires de logements familiaux en Ile-de-France en 2006 par statut

Militaires		Agents civils
Officier général	112	Fonctionnaire cat.A
Officier supérieur	1 112	Fonctionnaire cat.B
Officier subalterne	1 006	Fonctionnaire cat.C
Sous-officier	3 272	Ouvrier d'État
Militaire du rang	939	Contractuel
Total militaires	6 441	Total civils
<i>Occupant irrégulier militaire</i>	246	<i>Occupant irrégulier civil</i>
		267

Source : BILRIF - Rapport d'activité 2006, situation au 31/12/2006.

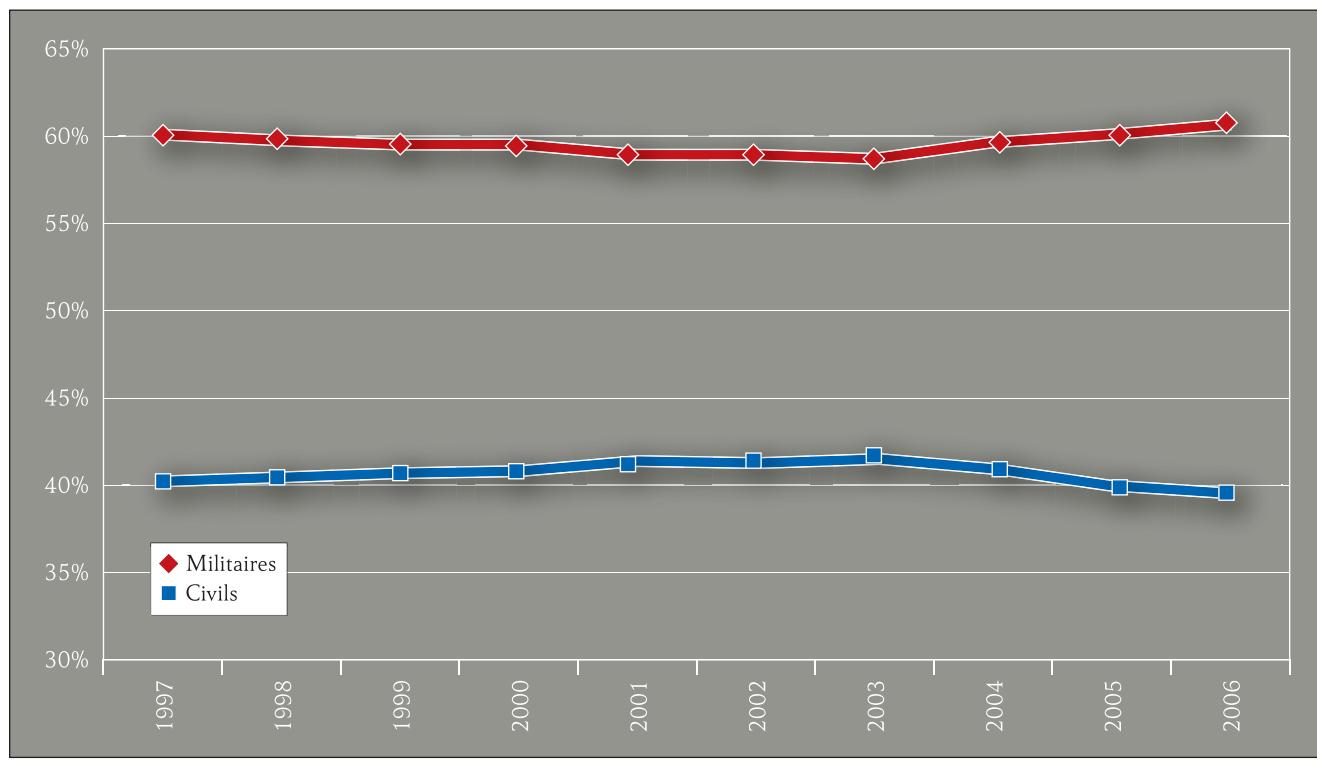
Tableau 16 - Proportion de personnel civil et militaire au sein des occupants du parc de logements familiaux en Ile-de-France

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Civils	40,2%	40,3%	40,8%	40,7%	41,3%	41,1%	41,4%	40,8%	40,0%	39,7%
Militaires	59,8%	59,7%	59,2%	59,3%	58,7%	58,9%	58,6%	59,2%	60,0%	60,3%

Source : rapports d'activité du BILRIF.

Lecture : en 1997, 40,2% des locataires de logements familiaux en Ile-de-France étaient des agents civils de la défense et 59,8% des militaires.

Graphique 3 - Proportion de personnel civil et militaire au sein des occupants du parc de logements familiaux en Ile-de-France



Source : tableau 16.

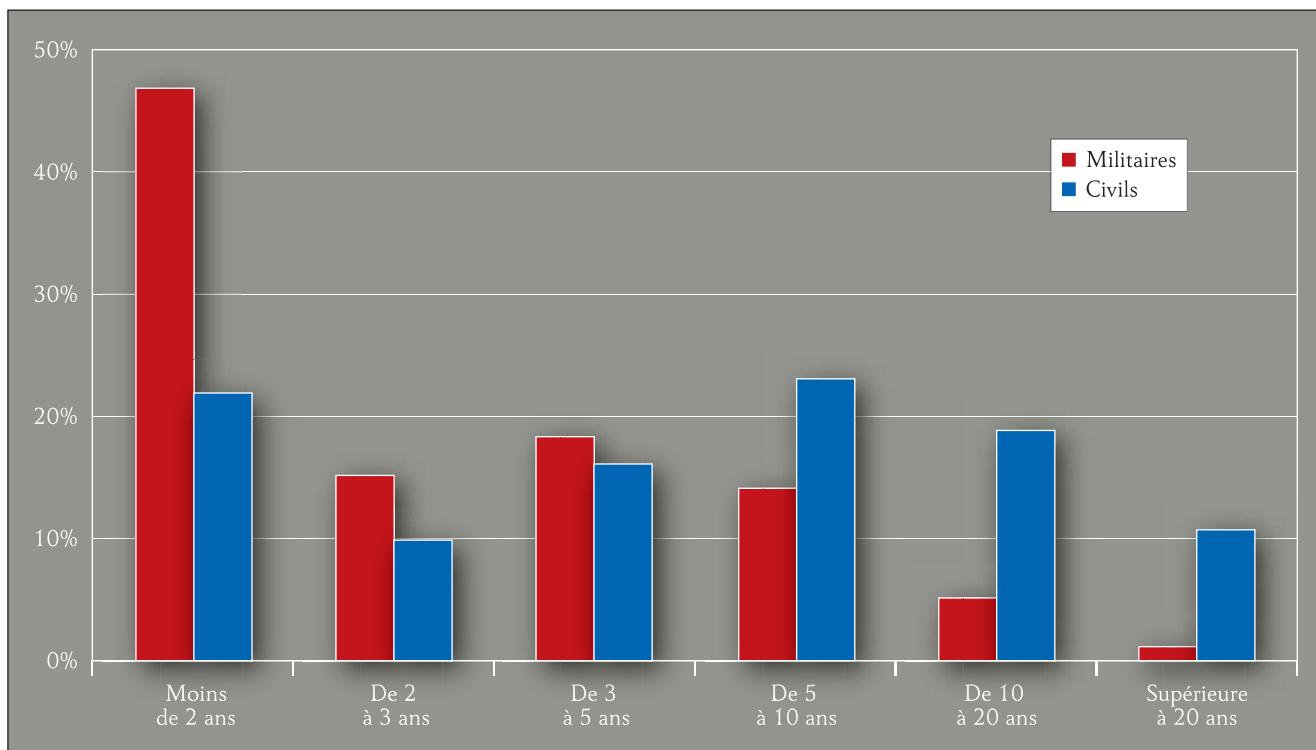
Tableau 17 - Ancienneté de présence dans les lieux des locataires de logements familiaux en Ile-de-France

	Militaires	Civils
Moins de 2 ans	47%	22%
De 2 à 3 ans	15%	10%
De 3 à 5 ans	18%	16%
De 5 à 10 ans	14%	23%
De 10 à 20 ans	5%	19%
Supérieure à 20 ans	1%	10%
Total	100%	100%

Source : BILRIF - Situation au 31/12/2006.

Lecture : 47% des militaires occupant un logement familial en Ile-de-France sont présents dans ce logement depuis moins de 2 ans.

Graphique 4 - Ancienneté de présence dans les lieux des locataires de logements familiaux en Ile-de-France



Source : tableau 17.

2 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON SUR L'AIDE À LA PIERRE

2.1 - SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

2.1.1 - PRESTATIONS DU 1% LOGEMENT

Le 1% logement finance, à partir des cotisations des employeurs et à hauteur d'environ 1,3 Md€ par an, la construction de logements locatifs qui peuvent faire l'objet de conventions de réservation par les entreprises cotisantes (170 000 entreprises employant environ 11 millions de salariés).

2.1.2 - PRESTATIONS PROPRES À CERTAINES ENTREPRISES

Entreprise A	Pas de logements réservés. Environ 80 postes donnent droit à un logement gratuit appartenant à l'entreprise.
Entreprise B	Pas de logements réservés. Certains postes de directeur d'établissement donnent droit à un logement de fonction.
Entreprise C	Pas de logements réservés.
Entreprise D	Pas de logements réservés. La société disposait d'un parc de 13 000 logements qu'elle a aliéné, estimant sa gestion trop compliquée et coûteuse au regard du service rendu aux salariés et de leur satisfaction.
Entreprise E	Recours aux prestations du 1% logement.
Entreprise F	Recours aux prestations du 1% logement.
Entreprise G	Pas de logements réservés.

Source : entretiens avec les directions des ressources humaines de différentes grandes entreprises.

2.2 - AUTRES ARMÉES OCCIDENTALES

2.2.1 - ARMÉES BRITANNIQUES

Les célibataires sont hébergés dans les enceintes militaires contre une redevance qui dépend du grade et de la qualité de l'hébergement.

Tableau 18 - Redevances mensuelles pour les hébergements des militaires britanniques célibataires

	€ par mois pour le meilleur standard	€ par mois pour le moins bon standard
Officier supérieur	258 €	88 €
Officier subalterne	209 €	71 €
Sous-officier	157 €	53 €
Militaire du rang	90 €	32 €

Source : rapport 2007 de l'Armed Forces Pay Review Body, p.53. Taux de conversion : 1£=1,5€.

S'agissant des militaires mariés, l'administration leur fournit un logement de droit en «*married quarters*» (logements familiaux) moyennant une redevance mensuelle prélevée sur la solde du militaire ; son montant est d'environ un tiers du loyer d'un logement privé équivalent. S'il n'existe pas de «*married quarters*» disponible, l'administration recherche un logement dans le secteur privé et verse au militaire la différence entre le loyer qu'il acquitte et la redevance qu'il aurait payée pour un «*married quarters*» dans la limite de 2 300 euros par mois. Il n'existe pas de «*married quarters*» à Londres et les mutations vers Londres sont prononcées sans famille. Les situations de vie commune autres que le mariage n'ouvrent actuellement pas droit aux «*married quarters*» mais le MOD envisage de traiter à l'identique toutes ces situations.

Tableau 19 - Redevances mensuelles pour les «married quarters» des militaires britanniques

	€ par mois
Redevance maximum pour les officiers	1 051 €
Redevance minimum pour les officiers	508 €
Redevance maximum pour les non officiers	471 €
Redevance minimum pour les non officiers	258 €

Source : rapport 2007 de l'Armed Forces Pay Review Body, p.52. Taux de conversion : 1£=1,5€.

C'est une agence de la défense, la «*Defence Housing Executive*» qui reçoit la demande de logement et attribue le logement, en fonction du grade et de la situation de famille. L'essentiel des démarches se fait par téléphone et par internet.

Le parc est d'environ 71 000 logements familiaux et 70 000 logements pour célibataires pour 300 000 militaires dont environ 55% sont propriétaires de leur résidence principale. Le parc de logements pour célibataires est propriété de la défense. Les logements familiaux ont été vendus à un prestataire privé et le MOD les reloue pour loger les militaires.

L'*Armed Forces Pay Review Body* relève, au fil de ses rapports, l'insatisfaction récurrente des militaires britanniques au sujet du standard et de l'état des logements familiaux et déplore la réduction régulière des crédits consacrés au logement. Le MOD lui a en outre fait part de la performance médiocre du prestataire privé chargé de la gestion et de l'entretien des logements familiaux.

2.2.2 - ARMÉES AMÉRICAINES

Les jeunes militaires célibataires sont hébergés dans les enceintes militaires en chambres d'au moins deux personnes dont le ministère de la défense (DoD) juge qu'ils sont «*souvent mal entretenus et obsolètes*» (cf. le site www.acq.osd.mil/housing).

Le DoD offre aux familles de militaires la possibilité d'occuper gratuitement des logements familiaux situés à l'intérieur des bases militaires. Dans ce cas, le militaire ne perçoit pas l'indemnité d'aide au logement dénommée *Basic Allowance for Housing* (BAH). Environ 13% des familles de militaires habitent des logements familiaux à l'intérieur des bases. Ces logements sont gérés par le DoD qui recourt à des prestataires privés pour assurer la rénovation de ceux qui ne sont pas aux normes. Le DoD estime que les logements domaniaux sont souvent vétustes, trop petits et dénués du confort moderne et que 43% sont «*substandard*». Ces logements ont un âge moyen de 33 ans et 25% d'entre eux sont âgés de plus de 40 ans (cf. le site www.acq.osd.mil/housing).

3 - L'AIDE A LA PERSONNE : LA MAJORIZATION DE L'INDEMNITE POUR CHARGES MILITAIRES (MICM)

3.1 - LE MODE DE CALCUL DE LA MICM

3.1.1 - FORMULE ET PARAMÈTRES DE CALCUL

$$MICM = \left[K + \left[k_1 \times \left(\frac{P1-L}{P1-P0} \right) \right] \right] \times (L-P0)$$

avec :

P0 = loyer plancher = solde indiciaire x coefficient fonction du grade et de la situation de famille

P1 = loyer plafond = loyer plancher x coefficient fonction du grade et de la zone géographique (3 zones)

L = loyer effectivement payé, dans la limite du loyer plafond

K = coefficient qui dépend de la zone géographique (3 zones) et du type de logement (défense ou privé)

k1 = coefficient qui dépend de la zone géographique (3 zones) et du type de logement (défense ou privé).

Référence : arrêté du 9 mars 1987 modifié.

3.1.2 - COMPARAISON DES LOYERS PLAFONDS UTILISÉS POUR LE CALCUL DE LA MICM ET DES LOYERS DU SECTEUR LOCATIF PRIVÉ EN 2007

Rappel : le loyer plafond est le loyer maximum pris en compte pour calculer la MICM. Cette dernière est une fonction croissante du loyer effectivement payé tant que ce dernier reste inférieur au loyer plafond. Si le loyer payé dépasse le loyer plafond, la MICM est calculée comme si le loyer payé était égal au loyer plafond. La comparaison entre le niveau réel des loyers dans la garnison et le loyer plafond permet donc d'apprécier dans quelle mesure la MICM est adaptée aux conditions de logement dans ladite garnison.

Les calculs ont été menés dans le cas d'un adjudant-chef (IM 465) marié, avec deux enfants, locataire dans le secteur locatif privé et occupant un appartement ancien de 85 m², ce qui correspond à la surface moyenne d'un appartement de quatre pièces en métropole⁵.

Tableau 20 - Comparaison des loyers plafonds de la MICM et des loyers du marché pour différentes villes de garnison

	Paris	Versailles (78)	Noisy-le-Grand (93)	Montpellier	Rennes	Angers	Metz	Brest	Roanne
Loyer plafond	893 €	893 €	893 €	741 €	741 €	741 €	741 €	741 €	605 €
Loyer du marché pour un 4 pièces de 85 m ²	1 950 €	1 455 €	1 227 €	1 092 €	987 €	867 €	772 €	723 €	536 €

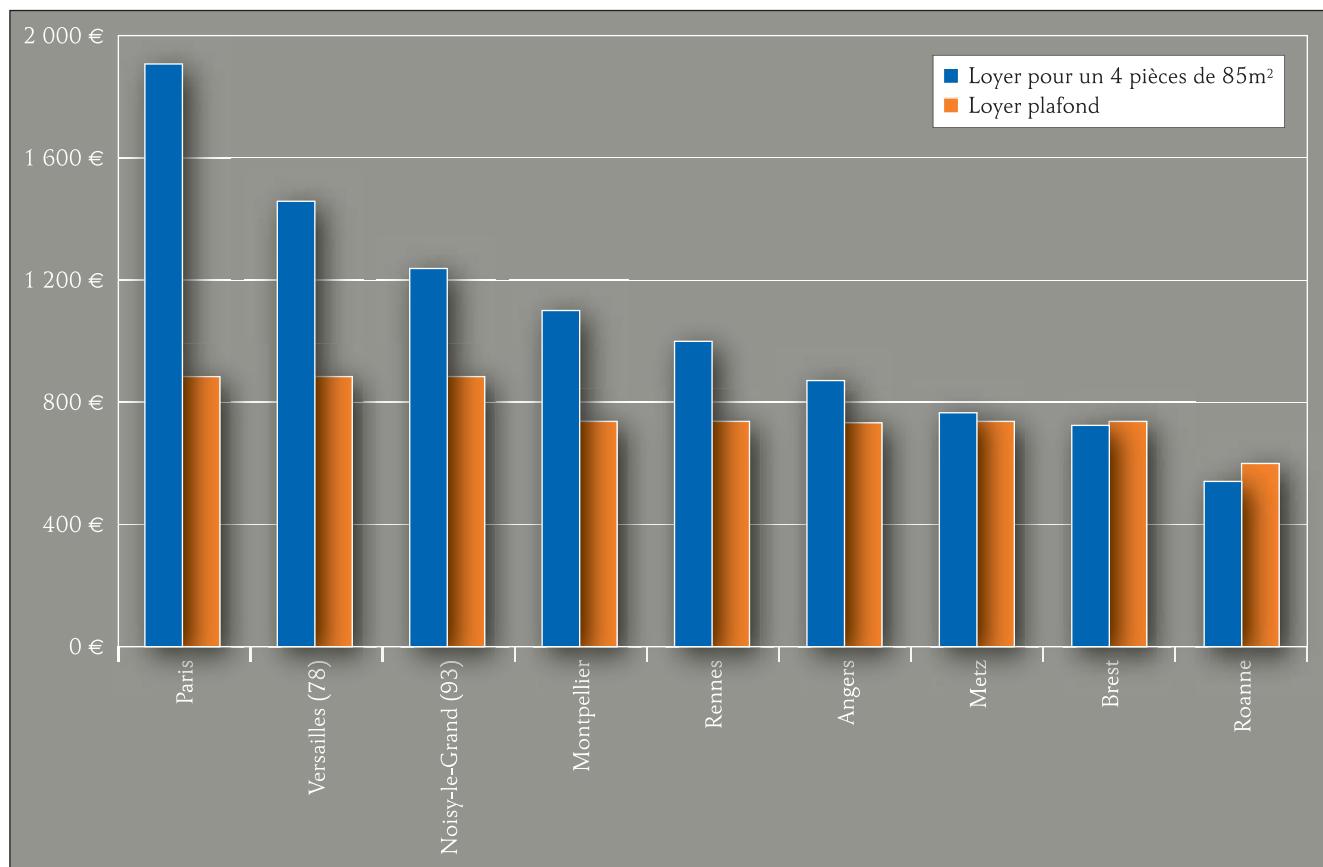
Source : FNAIM - «L'observatoire des loyers de l'ancien», avril 2007 - Loyers moyens du marché en 2007.

Loyers plafonds en vigueur au 1^{er} décembre 2007.

⁵ Référence : FNAIM - «L'observatoire national du marché locatif», septembre 2006. La réglementation sur l'attribution des logements défense prévoit l'attribution d'un quatre pièces pour la situation de famille «marié avec deux enfants».

On constate que, dans les cas ci-dessus, les loyers plafonds sont nettement inférieurs aux loyers du marché pour les villes de la région parisienne, malgré les revalorisations des loyers plafonds en zone 1 intervenues en 2006 et 2007⁶, et les villes de province à loyers élevés. Les loyers plafonds sont du même ordre que les loyers du marché pour les villes de province dont les loyers sont comparativement peu élevés.

Graphique 5 - Comparaison des loyers plafonds de la MICM et des loyers du marché pour différentes villes de garnison



Source : tableau 20.

⁶ 8,7% en 2006 et 4,7% en 2007.

3.2 - COMPARAISON ENTRE L'ÉVOLUTION DE LA MICM ET L'ÉVOLUTION DES LOYERS

3.2.1 - ÉVOLUTION COMPARÉE DES LOYERS ET DE LA MICM DE 2000 À 2007 POUR QUELQUES VILLES DE GARNISON

Tableau 21 - Loyers moyens au m² et montant maximum de la MICM en 2000 et 2007 pour quelques villes de garnison

	Paris	Montpellier	Pau	Metz	Brest
Loyer moyen en 2000	16,0 €	9,2 €	6,7 €	7,6 €	6,8 €
Loyer moyen en 2007	22,9 €	12,9 €	9,6 €	9,1 €	8,5 €
MICM maximum en 2000	429 €	267 €	267 €	267 €	267 €
MICM maximum en 2007	542 €	319 €	319 €	319 €	319 €
Évolution du loyer d'un appartement de 85 m ² entre 2000 et 2007	587 €	307 €	246 €	129 €	147 €
Évolution de la MICM maximum	113 €	52 €	52 €	52 €	52 €
Pouvoir locatif de la MICM en 2000	25,8 m ²	28,9 m ²	39,8 m ²	35,2 m ²	39,4 m ²
Pouvoir locatif de la MICM en 2007	23,6 m ²	24,8 m ²	33,2 m ²	35,1 m ²	37,5 m ²
Évolution pouvoir locatif de la MICM	-11,7%	-14,1%	-16,6%	-0,5%	-4,8%

Référence : FNAIM - «L'observatoire national du marché locatif», septembre 2006 - «L'observatoire des marchés de l'ancien», avril 2007. MICM calculée pour un sergent-chef marié, 2 enfants, IM 406, au taux en vigueur au 1^{er} décembre 2007.

Lecture : le pouvoir locatif de la MICM est la surface que permettrait de louer la seule MICM dans le secteur locatif privé.

3.2.2 - ÉVOLUTION COMPARÉE DES LOYERS MOYENS ET DE LA MICM DE 1996 À 2007 POUR LA FRANCE MÉTROPOLITaine ET POUR PARIS

Tableau 21-1 - Évolution du prix moyen des loyers de relocation et de la MICM de 1996 à 2007 - Cas d'un adjudant-chef marié, 2 enfants, à l'IM 458

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Loyer moyen au m ² France entière	8,79 €	8,82 €	8,90 €	9,12 €	9,41 €	9,65 €	10,42 €	10,95 €	11,34 €	11,79 €	12,27 €	12,37 €
Loyer moyen au m ² Paris	14,30 €	14,72 €	15,14 €	15,58 €	16,03 €	16,50 €	18,40 €	18,90 €	19,80 €	21,03 €	22,05 €	22,94 €
Loyer moyen en métropole pour 85 m ²	703 €	706 €	712 €	730 €	753 €	772 €	834 €	876 €	907 €	943 €	982 €	990 €
Loyer moyen à Paris pour 85 m ²	1 216 €	1 251 €	1 287 €	1 325 €	1 363 €	1 403 €	1 564 €	1 607 €	1 683 €	1 788	1 874 €	1 950 €
MICM maximum à Paris	409 €	425 €	431 €	436 €	440 €	442 €	448 €	453 €	456 €	458 €	527 €	567 €
MICM maximum en province (zone 2)	257 €	268 €	271 €	274 €	277 €	278 €	282 €	286 €	287 €	288 €	334 €	337 €

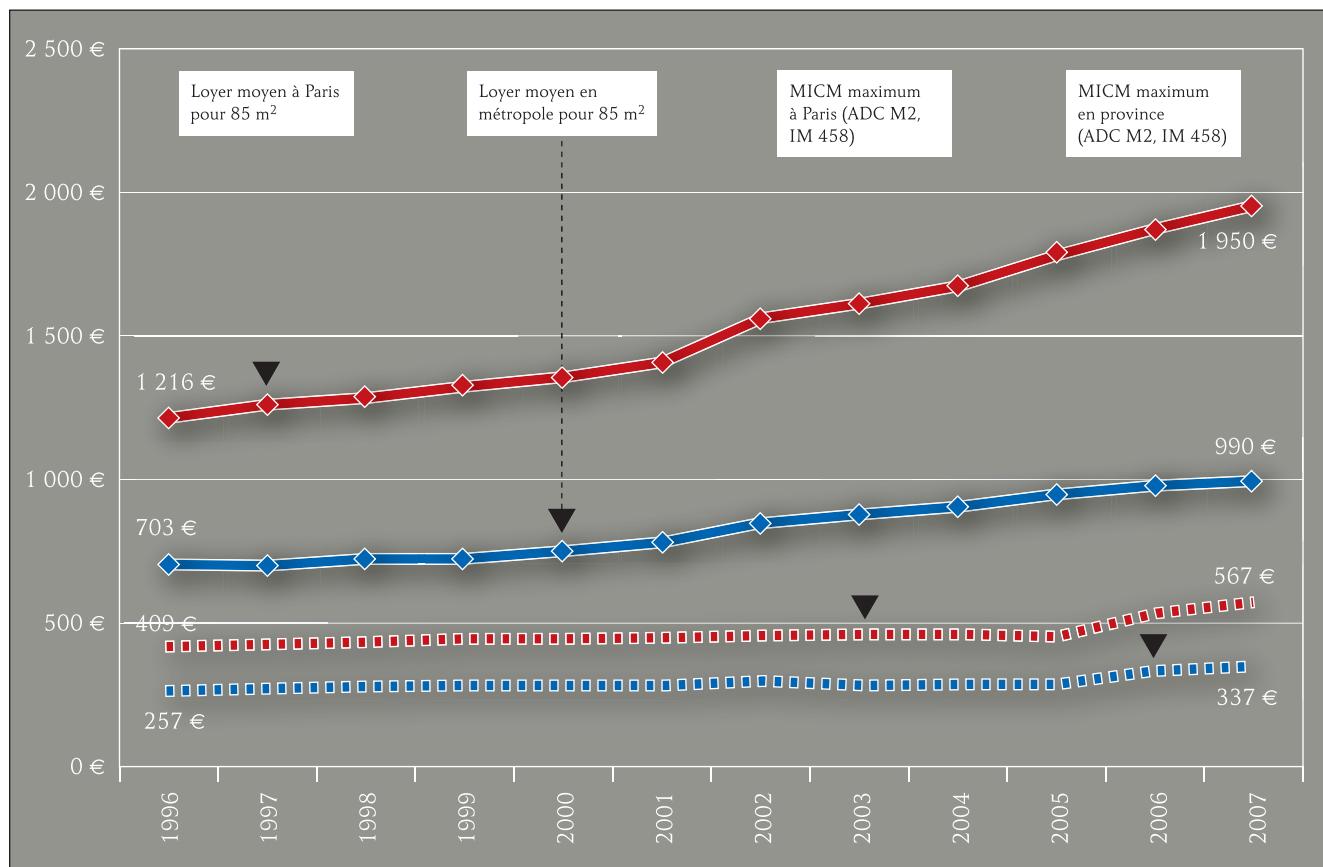
Sources : MICM : ministère de la défense - Loyer moyen : FNAIM, «L'observatoire des marchés de l'ancien» n°48, avril 2007.

Champ :

- MICM : calculée en euros courants pour un adjudant-chef échelle n°4 après 21 ans de service, marié, 2 enfants, locataire dans le secteur locatif privé. La rémunération comprend les indemnités suivantes : ICM, MICM, prime de service, prime de qualification, TAOPM. Calcul effectué pour Paris et pour la province (zone 2).

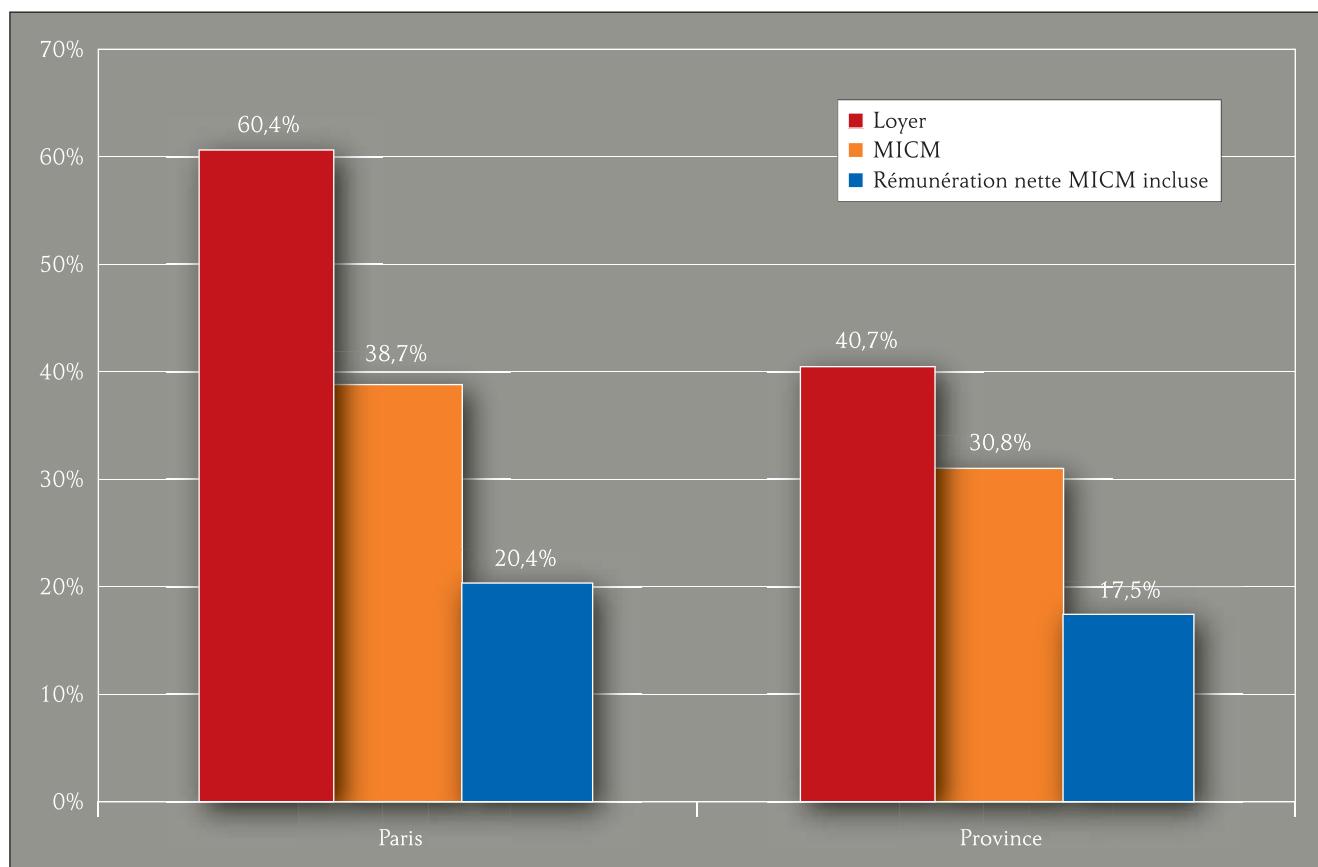
- loyer : montant mensuel moyen *du loyer de relocation* d'un appartement ancien non meublé, en euros courants. Le loyer de relocation est le loyer payé par un locataire qui entre dans les lieux l'année considérée. Il évolue donc plus rapidement que le loyer payé par un locataire qui reste dans les lieux deux années de suite. Le loyer est calculé pour une surface de 85m²; cette surface correspond à la surface moyenne d'un appartement de 4 pièces (famille avec 2 enfants) en France métropolitaine (Réf : FNAIM, «L'observatoire national du marché locatif», septembre 2006). Nota : les loyers au m² pour Paris de 1996 à 2000 ont été calculés à partir de leur augmentation annuelle moyenne sur la période 1996-2001.

Graphique 5-1 - Évolution du prix moyen des loyers de relocation et de la MICM de 1996 à 2007 (euros courants)



Source : tableau 21-1.

Graphique 5-2 - Pourcentage d'augmentation du loyer, de la MICM et de la rémunération nette entre 1996 et 2007 (euros courants).



Source : tableau 21-1.

Champ :

- rémunération et MICM : calculées en euros courants pour un adjudant-chef échelle n°4 après 21 ans de service, marié, 2 enfants, locataire dans le secteur locatif privé. La rémunération comprend les indemnités suivantes : ICM, MICM, prime de service, prime de qualification, TAOPM. Calcul effectué pour Paris et pour la province (zone 2).

- loyer : montant mensuel moyen du loyer de relocation d'un appartement ancien non meublé, en euros courants.

Lecture : à Paris, le montant moyen des loyers de relocation a augmenté de 60,4%, en euros courants, entre 1996 et 2007 et le montant de la MICM (adjudant-chef, marié 2 enfants) de 38,7%.

4 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON SUR L'AIDE À LA PERSONNE

4.1 - SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Entreprise A	<p>La société prend en charge les frais d'hébergement provisoire (location meublée ou hôtel) dans la limite d'un mois.</p>
Entreprise B	<p>Une indemnité mensuelle de relogement est versée pendant 4 ans, avec un montant dégressif (le montant de la quatrième année est le tiers du montant de la première année). Le montant dépend de la situation de famille et de la localisation (Paris ou province).</p> <p>Les montants à taux plein (la 1^{ère} année seulement) varient :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à Paris : de 500 € pour un célibataire à 850 € pour un salarié marié avec 4 enfants au moins ; - en province : de 150 € pour un célibataire à 250 € pour un salarié marié avec 4 enfants au moins.
Entreprise C	<p>Le salarié recherche le logement. L'entreprise le prend à bail et paie le loyer au propriétaire ; la salariée supporte en contrepartie une retenue sur son salaire.</p> <p>Le salarié perçoit en outre une indemnité dégressive d'aide au logement égale, à taux plein, à 10% du salaire en province et 15% en région parisienne. L'indemnité est perçue à taux plein pendant 6 ans ; le versement cesse au début de la 10^{ème} année.</p>
Entreprise D	<p>L'entreprise verse une indemnité de relogement qui vise à compenser temporairement le différentiel de loyer entre l'ancienne et la nouvelle affectation, mais uniquement en cas de mutation vers un poste considéré comme prioritaire ou vers la région parisienne. L'indemnité est versée à taux plein pendant 2 ans. Elle décroît ensuite de 25% chaque année et s'éteint au premier jour de la 6^{ème} année.</p> <p>L'indemnité est calculée à partir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une surface standard de logement, fonction de la situation de famille (50 m² pour un célibataire, 85 m² pour un couple avec deux enfants) ; - d'un loyer moyen au m², le territoire étant divisé en trois zones (Paris, province chère, province peu chère) ; l'indemnité n'est versée qu'en cas de mutation vers une zone où le loyer moyen est plus cher. <p>L'indemnité est égale à la différence du produit (loyer moyen au m² * surface standard) entre l'ancienne et la nouvelle affectation. Elle est majorée d'un correctif pour tenir compte de son incidence sur l'impôt sur le revenu.</p> <p>Exemples d'indemnité à taux plein :</p> <ul style="list-style-type: none"> - environ 1 000 euros par mois pour un couple avec deux enfants muté d'une ville moyenne à Paris ; - environ 350 euros par mois pour un couple avec deux enfants muté d'une ville moyenne vers une grande ville ou vers la banlieue parisienne ; - environ 400 euros par mois pour un célibataire muté d'une grande ville à Paris.
Entreprise E	<p>Le salarié recherche le logement. L'entreprise le prend à bail et paie le loyer au propriétaire ; la salariée paie en contrepartie une redevance de l'ordre de 50% du loyer.</p> <p>Après 6 ans au maximum, le salarié paie la totalité du loyer.</p>
Entreprise F	<p>Pas d'indemnité d'aide au logement.</p> <p>Une mutation à Paris s'accompagne en général d'une promotion et l'augmentation de salaire liée à la promotion peut, le cas échéant, être adaptée pour atténuer le différentiel de loyer entre Paris et l'ancienne affectation.</p>

Entreprise G	<p>L'entreprise verse pendant 3 ans une indemnité de relogement dégressive (75% la deuxième année, 50% la troisième année).</p> <p>L'indemnité dépend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la situation de famille (concubin = célibataire, pacsé = marié, divorcé avec un enfant à charge = marié avec un enfant ; divorcé avec garde alternée = moyenne entre célibataire et marié avec 1 enfant ; divorcé sans garde = célibataire) ; - de la zone : région parisienne ou province. <p>Exemples de montant à taux plein (pendant 1 an) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour un célibataire : environ 450 euros à Paris et 300 euros en province ; - pour un couple marié avec deux enfants : environ 900 euros à Paris et 700 euros en province.
--------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Source : entretiens avec les directions des ressources humaines de différentes grandes entreprises.

4.2 - MILITAIRES D'AUTRES ARMÉES OCCIDENTALES

4.2.1 - ROYAUME-UNI

Le militaire est logé par l'État moyennant le versement d'une redevance. En termes indemnités, ce système équivaut à une indemnité qui couvrirait environ les deux tiers du loyer.

4.2.2 - ÉTATS-UNIS

Les militaires logés dans le secteur privé (63% des familles) ou dans les *Military Privatized Housing* (équivalent des logements de la banque privée des bureaux des logements de garnison français ; 24% des familles) perçoivent une indemnité appelée *Basic Allowance for Housing (BAH)*.

La BAH a un caractère permanent dès lors que le militaire n'est pas logé par l'État. Son montant dépend de la garnison (un taux spécifique à chaque garnison), du grade et de la situation de famille. Elle est révisée chaque année de façon à couvrir 100% du loyer médian payé par des civils de même situation de famille et de revenus équivalents dans la même localité. C'est en pratique la localisation de la garnison qui a l'incidence la plus forte. L'incidence de la situation de famille et celle du grade sont modérées : la BAH d'un colonel est environ 1,3 fois supérieure à celle d'un caporal-chef au dernier échelon ; la BAH d'un militaire marié avec 4 enfants est environ 1,3 fois supérieure à celle d'un célibataire (cf. tableau ci-dessous).

Tableau 22 - Montant de la Basic Allowance for Housing dans différentes situations

	Colonel	Major	Caporal-chef (E8)
Washington DC	célib. : \$2 179 M,4 enf. : \$2 709	célib. : \$2 143 M,4 enf. : \$2 468	célib. : \$1 842 M,4 enf. : \$2 201
Little Rock (Arkansas)	célib. : \$1 106 M,4 enf. : \$1 425	célib. : \$1 106 M,4 enf. : \$1 297	célib. : \$843 M,4 enf. : \$1 130

Source : site www.defenselink.mil/militarypay/pay/bah.

5 - LES AIDES DIVERSES DANS LE DOMAINÉ DU LOGEMENT

5.1 - LES PRÊTS LIÉS À LA MOBILITÉ

5.1.1 - MILITAIRES

La mutation permet aux militaires de bénéficier de deux types de prêt de l'action sociale du ministère de la défense, exclusifs l'un de l'autre : le prêt à la mobilité et le prêt-caution. Le prêt à la mobilité est destiné à accompagner les différents frais liés à la mutation ; son montant est de 2 400 euros en cas d'installation en Ile-de-France et de 1 800 euros sinon, remboursable en 18 ou 24 mensualités. Le prêt caution est une aide au financement du dépôt de garantie à condition que ce dernier excède 2 400 euros ; le montant maximum du prêt est alors égal au montant du dépôt de garantie et remboursable en 36 mensualités au maximum. Ces prêts sont accordés dans la limite des crédits disponibles et sous réserve que le taux d'endettement du bénéficiaire ne dépasse pas 30%. Ils sont sans intérêt. Les frais de gestion et d'assurance sont de 0,4 à 0,6% du montant du prêt.

En 2005⁷ :

- a) 939 prêts mobilité ou prêts caution ont été accordés en 2005 : 876 à des militaires (soit environ 2% des bénéficiaires potentiels) et 63 à des agents civils ; toutes les demandes ont été satisfaites ;
- b) montant moyen : 1 889 euros ;
- c) crédits consommés : 1,8 M€.

Le nombre de prêts accordés est en baisse régulière depuis 2002 (2375 prêts en 2002, 939 en 2005), ainsi que le montant des crédits consommés qui a été en 2005 inférieur au montant des remboursements des prêts accordés les années précédentes.

5.1.2 - FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

Aide au paiement du dépôt de garantie

Les fonctionnaires mutés ainsi que les primo-arrivants dans la fonction publique peuvent bénéficier d'une aide au paiement du dépôt de garantie. Cette prestation interministérielle d'action sociale consiste en un prêt à taux zéro d'un montant maximum de 1 000 euros remboursables en trois ans⁸.

Aide à l'installation des personnels «primo-arrivants» (AIP)

L'aide à l'installation des personnels⁹ est destinée à contribuer à la prise en charge des dépenses engagées par l'agent au titre du premier mois de loyer et des frais d'agence et de rédaction de bail. Peuvent en bénéficier les agents civils nouvellement recrutés dans la fonction publique de l'État et ayant déménagé de 70 km au moins à la suite de leur recrutement ainsi que les agents affectés dans les zones urbaines sensibles (ZUS). Il s'agit d'une prestation d'action

⁷ Compte-rendu du conseil central de l'action sociale du 6 décembre 2006.

⁸ Référence : circulaire DGAFP B9 n°2138 du 5 juillet 2007.

⁹ Référence : circulaire DGAFP n°2121 FP/4 du 24 août 2006.

sociale non remboursable dont le montant est égal à celui des frais réellement engagés au titre du 1^{er} mois de loyer et des frais d'agence, dans la limite de 700 euros en Ile-de-France, région PACA ou ZUS et dans la limite de 350 euros dans les autres régions.

5.1.3 - SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Les salariés des entreprises cotisant au 1% logement peuvent bénéficier de l'aide Loca-Pass¹⁰ : il s'agit d'un prêt à taux zéro destiné à couvrir le montant du dépôt de garantie, d'un montant maximal de 2 mois de loyer et remboursable en 36 mois. Le bénéfice du prêt est de droit pour tout locataire remplissant les conditions d'octroi ; le prêt est réputé accordé en l'absence de réponse dans les 8 jours suivant l'envoi du dossier de demande.

5.2 - AIDES ACCORDÉES AUX LOCATAIRES POUR FOURNIR UNE CAUTION SOLIDAIRE AUX BAILLEURS

N.B. : la caution solidaire est une personne physique ou morale qui s'engage à payer au bailleur les loyers impayés par le locataire. Elle ne doit pas être confondue avec le dépôt de garantie, parfois appelé «caution» dans le langage courant, qui est une somme d'argent que le locataire remet au bailleur lors de la conclusion du bail en garantie des dégradations qui pourraient être occasionnées au logement loué pendant la durée du bail.

5.2.1 - MILITAIRES

Le ministère de la défense a conclu en 1993 une convention avec une compagnie d'assurances afin que les agents civils ou militaires locataires en Ile-de-France dans le secteur locatif privé puissent recourir à cet assureur comme caution à l'égard de leur bailleur. Cette convention a été renouvelée en 2005 pour la seule armée de terre. Le montant garanti est de 6 mois de loyer et de charges à condition que le propriétaire s'engage à limiter le dépôt de garantie à un mois de loyer. Ces conventions ont eu peu de succès (au total, 53 dossiers ont abouti pour la convention de 1993, 7 dossiers pour la convention de 2005), en raison notamment de la limitation du montant garanti.

5.2.2 - FONCTIONNAIRES CIVILS

Le ministère de l'Intérieur a conclu une convention cadre avec la chambre syndicale des propriétaires privés ; en contre-partie d'une diminution des loyers de l'ordre de 10% par rapport au prix du marché, le paiement de ceux-ci est garanti par la fondation Louis Lépine.

5.2.3 - SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Les salariés peuvent bénéficier, dans le cadre du 1% logement, de la garantie Loca-Pass. Il s'agit d'une caution solidaire d'une durée de 3 ans donnée au bailleur et couvrant un maximum de 18 mensualités de loyer. Dans les faits, nombre de propriétaires considèrent que cette garantie est insuffisante (durée limitée à 3 ans, plafond de 18 mois de loyer) et exigent un garant supplémentaire.

La garantie des risques locatifs (GRL) a vocation à se substituer à la garantie Loca-Pass. Elle a fait l'objet d'une convention entre l'État et les partenaires sociaux du 1% logement en décembre 2006. Il est prévu que la GRL indemnise les propriétaires bailleurs en cas d'impayés du locataire intervenant à tout moment pendant la durée du bail (et non plus

¹⁰ Référence : site www.uesl.fr.

pendant les trois premières années comme la garantie Loca-Pass) et sans limitation de la garantie à 18 mois de loyer. Le loyer garanti peut aller jusqu'à la moitié des revenus du locataire. Le propriétaire doit pour cela souscrire un contrat d'assurance particulier, dit «contrat GRL», auprès d'une compagnie d'assurances ayant elle-même passé une convention avec la société GRL Gestion.

5.3 - LES AIDES À L'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ

5.3.1 - MILITAIRES

- a) Les agents du ministère de la défense, civils comme militaires, peuvent bénéficier d'un prêt d'accession à la propriété destiné à l'acquisition de l'unique propriété du ménage du demandeur ; les agents déjà propriétaires d'un bien immobilier ne peuvent en bénéficier. Il s'agit d'un prêt à taux zéro, financé par les crédits ministériels d'action sociale ; son montant maximum est de 11 000 euros remboursables sur huit ans au maximum.

3 066 prêts ont été accordés en 2005 pour une demande potentielle estimée à 3 500 prêts. Leur montant global est de 31 M€ et leur montant moyen de 10 140 €.

	Nombre de prêts	Ratio bénéficiaires / effectif
Militaires	2 189	0,6%
Civils	877	1%

Les militaires pourront prochainement bénéficier d'un prêt complémentaire de 5 000 euros financé par les ressources des fonds de prévoyance militaire et aéronautique.

- b) Les militaires peuvent également bénéficier d'offres commerciales spécifiques (Fonds mutuel de garantie des militaires, prestation DEFENSIMO) qui proposent une aide à l'élaboration d'un plan de financement et au choix d'un prêt ainsi qu'un cautionnement des emprunts immobiliers.

5.3.2 - FONCTIONNAIRES CIVILS

Il n'existe pas de dispositif interministériel mais des dispositions propres à chaque ministère résultant de conventions passées avec des établissements de crédit. Par exemple :

- les fonctionnaires du ministère de l'intérieur exerçant leur activité en Ile-de-France et désirant acquérir un premier bien à usage d'habitation principale peuvent bénéficier, sous certaines conditions de revenu, d'un prêt d'un montant compris entre 18 000 et 30 000 euros selon la taille du ménage. Il est remboursable sur 10 ans et à taux zéro pour toute la période pendant laquelle le bénéficiaire demeure affecté en Ile-de-France ;
- les agents des ministères de l'éducation nationale, de la recherche et de la culture peuvent, sous certaines conditions de ressources, bénéficier d'un prêt immobilier d'un montant maximal de 32 500 euros, à taux zéro et remboursable sur 22 ans au maximum avec la possibilité d'une franchise de remboursement pouvant aller jusqu'à 18 ans.

5.3.3 - SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Les aides du 1% logement

Le 1% logement finance trois types de prêts accessibles aux salariés en mobilité professionnelle ou primo-accédants à la propriété¹¹ :

- prêt pour acquisition dans l'ancien : montant maximal de 11 200 à 17 600 euros ;
- prêt pour acquisition dans le neuf (résidence principale seulement) : mêmes montants ;
- prêt relais pour l'acquisition d'une nouvelle résidence principale : montant de 70% de la valeur vénale du logement précédent dans une limite de 67 000 à 105 600 euros, remboursable en une année renouvelable.

Il ne s'agit pas de prêts à taux zéro ; leur taux est actuellement de 1,5%.

Dispositions spécifiques à certaines entreprises

Entreprise A	Si le salarié muté achète son nouveau logement, il perçoit pendant 5 ans une aide à l'accession à la propriété égale à 7% de son salaire.
Entreprise B	Si le salarié muté achète son nouveau logement, la part «aide au loyer» de son compte de mobilité peut lui être versée en une seule fois afin de l'aider à financer son achat.

Source : entretiens avec les directions des ressources humaines de différentes grandes entreprises.

Les indemnités analogues à la MICM versées par les entreprises sont, en règle générale, également versées aux salariés qui choisissent d'acheter un logement dans leur nouvelle affectation. Le principe est le suivant : comme le salarié est muté, l'entreprise l'aide à payer ses dépenses de logement pendant une durée limitée ; il revient alors au salarié d'utiliser cette aide soit pour louer son logement soit pour accéder à la propriété.

¹¹ Le champ des bénéficiaires est propre à chaque type de prêt. Cf. le site www.uesl.fr.

5.3.4 - MILITAIRES D'AUTRES ARMÉES OCCIDENTALES

Militaires britanniques	<p>Il existe actuellement un prêt à taux zéro de 13 000 euros remboursables en huit ans.</p> <p>Le ministère de la défense souhaiterait accroître les aides à l'acquisition à la propriété afin de favoriser la stabilité de la famille, mais aussi afin de réduire le coût très élevé du logement subventionné (<i>Married Quarters</i>). Il étudie donc les mesures suivantes, qui sont pour l'instant à l'état de projet :</p> <ul style="list-style-type: none">- instituer une subvention, et non plus un prêt, d'acquisition à la propriété d'environ 75 000 euros ; 20 000 euros seraient accordés à l'achat et le solde serait versé mensuellement pendant dix ans. Le militaire serait alors tenu de rester en activité pendant cette durée sous peine de devoir rembourser la totalité de la subvention. Cette mesure aurait donc également un objectif de fidélisation ;- instituer une indemnité destinée à couvrir une partie des frais légaux en cas de vente/achat du domicile à l'occasion d'une mutation. Le montant envisagé serait de l'ordre de 7 000 euros.
Militaires américains	Les militaires américains peuvent bénéficier des «Veteran Allowance Loans» ; ce sont des prêts financés par des dons privés et destinés à aider les militaires à acheter leur logement ou à financer de grosses réparations. Le montant maximum d'un prêt est de \$60 000 ; il est possible de bénéficier de trois prêts au cours de sa carrière active ou de sa retraite.

Sources : attachés de défense - Circulaire de la Veterans Benefits Administration n°26-06-7 du 8 novembre 2006 (site www.homeloans.va.gov).

ANNEXE 24

ÉVALUATION DU COÛT D'UNE INDEMNITÉ DE RELOGEMENT

ANNEXE 24

ÉVALUATION DU COÛT D'UNE INDEMNITÉ DE RELOGEMENT

La présente annexe a pour objet d'évaluer le coût d'une indemnité de relogement ayant les caractéristiques suivantes :

- l'indemnité est perçue exclusivement par les militaires qui se relogent par leurs propres moyens lors d'une mutation ;
- l'indemnité est temporaire et dégressive ;
- son montant correspond à une fraction d'un loyer de référence. Ce dernier est le loyer médian ou moyen dans la garnison pour un ménage civil de composition identique et de revenu similaire au militaire considéré, un ménage pouvant être constitué d'une seule personne.

1 - MÉTHODE D'ÉVALUATION

1.1 - SOURCE

L'évaluation a été réalisée à partir des résultats de l'enquête «Le logement des militaires et des civils de la défense» réalisée par la DRH-MD en 2007, désignée par la suite comme «L'enquête Logement 2007».

1.2 - PRINCIPES DE L'ÉVALUATION

1.2.1 - DÉMARCHE GÉNÉRALE

La démarche a consisté :

- à évaluer, à partir de l'enquête Logement, le nombre de bénéficiaires potentiels de l'indemnité en distinguant Ile-de-France et province ;
- à évaluer, à partir de l'enquête Logement, le montant des loyers de référence utilisés pour calculer l'indemnité, en distinguant Ile-de-France et province. On a considéré pour ce faire que les loyers du secteur locatif «non défense» fournis par l'enquête Logement, ou calculés à partir de cette dernière, étaient représentatifs des loyers de référence ;
- à faire différentes hypothèses sur la fraction (taux) du loyer de référence couverte par l'indemnité, en retenant des taux plus élevés pour l'Ile-de-France que pour la province et des taux plus élevés pour les locataires que pour les accédants à la propriété.

N'ont pas été pris en compte dans l'évaluation du coût les facteurs de minoration suivants :

- a) L'effet de la dégressivité : cette dernière tendra à réduire la dépense dans des proportions dépendant des modalités de dégressivité retenues et difficilement évaluables en l'état. En d'autres termes, l'évaluation ci-après est celle d'une indemnité qui serait perçue en permanence par l'ensemble des militaires non logés par la défense (i.e. ni hébergés en enceinte militaire, ni logés par nécessité absolue de service, ni attributaires d'un logement familial du parc défense).

b) Les économies réalisables à terme sur le logement familial (aide à la pierre).

1.2.2 - HYPOTHÈSES SUR LE TAUX DE L'INDEMNITÉ

a) Pour ce qui concerne les locataires, on a retenu deux hypothèses principales :

- une couverture de 30% du loyer de référence en province et 50% en Ile-de-France. Ces taux correspondent à l'écart actuel entre les loyers des logements défense domaniaux et les loyers du secteur privé ;
- une couverture de 40% du loyer de référence en province et 65% en Ile-de-France.

b) Pour ce qui concerne les accédants à la propriété, on a évalué deux hypothèses :

- un taux identique à celui des locataires ;
- un taux moitié de celui des locataires.

1.2.3 - PRÉSENTATION DES CALCULS

On a présenté séparément :

- les calculs intermédiaires préliminaires à l'évaluation du coût proprement dite (cf. le paragraphe ci-dessous «Calculs intermédiaires»). Les données reprises de l'enquête Logement sont en caractères de couleur noire, avec l'indication de leur référence précise. Les données calculées à partir des précédentes sont en caractères de couleur bleue et leur mode de calcul est indiqué en regard. Par exemple, l'indication $21 = 19 \times 20$ indique que la donnée n°21 a été calculée comme le produit de la donnée n°19 par la donnée n°20 ;
- l'évaluation du coût proprement dite dans les différentes hypothèses et du surcoût par rapport à la MICM, le coût de cette dernière étant de 84,6 € en 2006.

2 - CALCULS INTERMÉDIAIRES

Montant moyen des loyers

9	Loyer moyen tous locataires en métropole	593 €	Enquête Logement 2007, p.57
10	Loyer moyen tous locataires en Ile-de-France	838 €	Enquête Logement 2007, p.49
11	Loyer moyen tous locataires en province	563 €	$11 = (9-(10 \times 30))/(100\%-30)$
12	Loyer moyen locataires défense en métropole	574 €	Enquête Logement 2007, p.51
13	Loyer moyen locataires défense en Ile-de-France	729 €	Cf. nota ci-dessous
14	Loyer moyen locataires défense en province	535 €	Cf. nota ci-dessous
15	Loyer moyen locataires privé en métropole	636 €	Enquête Logement 2007, p.51
16	Loyer moyen locataires privé en Ile-de-France	1 000 €	Cf. nota ci-dessous
17	Loyer moyen locataires privé en province	602 €	Cf. nota ci-dessous
18	Loyer moyen locataires HLM en métropole	442 €	Enquête Logement 2007, p.51
19	Loyer moyen locataires HLM en Ile-de-France	510 €	Cf. nota ci-dessous
191	Loyer moyen locataires HLM en province	438 €	Cf. nota ci-dessous

Effectifs de locataires

20	Nombre de militaires hors gendarmerie ¹	246 288	Bilan social 2006, p.15
21	Nombre de militaires affectés outre-mer ou à l'étranger	21 701	Situation au 30/10/2006
22	Nombre de militaires hors gendarmerie en métropole	224 587	22 = 20-21
28	Proportion de locataires en métropole	47,40%	Enquête Logement 2007, p.37
29	Effectif global de locataires en métropole	106 454	29 = 22x28
30	Proportion de l'effectif total résidant en Ile-de-France	11%	Enquête Logement 2007, p.28
31	Effectif de locataires en Ile-de-France	24 705	31 = 22x30
32	Proportion de locataires en Ile-de-France	50,90%	Enquête Logement 2007, p.45
33	Effectif de locataires en Ile-de-France	12 575	33 = 31x32
34	Effectif de locataires en province	93 880	34 = 29-33

Effectifs de locataires selon l'organisme gestionnaire du logement

40	Proportion de locataires logés défense en métropole	27,30%	Enquête Logement 2007, p.49
41	Proportion de locataires logés défense en Ile-de-France	47%	Enquête Logement 2007, p.48
42	Nombre de locataires logés défense en métropole	29 062	42 = 29x40
43	Nombre de locataires logés défense en Ile-de-France	5 910	43 = 33x41
44	Nombre de locataires logés défense en province	23 152	44 = 42-43
45	Proportion de locataires logés privé en métropole	59%	Enquête Logement p.47
46	Proportion de locataires logés privé en Ile-de-France	46%	Enquête Logement p.48
47	Nombre de locataires logés privé en métropole	62 702	47 = 29x45
48	Nombre de locataires logés privé en Ile-de-France	5 784	48 = 33x46
49	Nombre de locataires logés privé en province	56 917	49 = 47-48
50	Nombre de locataires logés HLM en métropole	14 691	50 = 29-42-47
51	Nombre de locataires logés HLM en Ile-de-France	880	51 = 33-43-48
52	Nombre de locataires logés HLM en province	13 810	52 = 50-51

Effectifs d'accédants à la propriété

60	Proportion de propriétaires en métropole	32,9%	Enquête Logement 2007, p.37
61	Nombre de propriétaires en métropole	73 889	61 = 22x60
62	Proportion de propriétaires en Ile-de-France	33%	Enquête Logement 2007, p.45
63	Nombre de propriétaires en Ile-de-France	8 153	63 = 31x62
64	Nombre de propriétaires en province	65 737	64 = 61-63

Nota

L'enquête Logement indique :

- les loyers moyens des logements défense, du secteur locatif privé et du secteur HLM pour l'ensemble de la métropole, sans distinguer Ile-de-France et province ;
- les loyers moyens en Ile-de-France et en province, sans distinguer logements défense, secteur locatif privé et HLM.

¹ Hors volontaires.

On a donc évalué les loyers moyens des trois secteurs (défense, privé, HLM) en Ile-de-France et en province de telle façon que les moyennes globales recalculées à partir de ces évaluations coïncident avec les moyennes globales qui figurent dans l'enquête Logement. L'écart entre les données globales recalculées et les données du rapport est indiqué ci-après :

	Montant moyen recalculé	Montant moyen indiqué par l'enquête Logement 2007	Écart
Loyer moyen défense en métropole	574 €	574 €	0 €
Loyer moyen privé en métropole	639 €	636 €	3 €
Loyer moyen HLM en métropole	442 €	442 €	0 €
Loyer moyen en Ile-de-France	838 €	838 €	0 €
Loyer moyen en province	561 €	563 €	-2 €

3 - COÛT DE L'INDEMNITÉ DE RELOGEMENT

3.1 - MODE DE CALCUL

Coût de l'indemnité en Ile-de-France (resp. en province) = montant annuel total des loyers versés par les locataires hors secteur défense résidant en Ile-de-France (resp. en province) x pourcentage du loyer de référence couvert par l'indemnité (ou taux de l'indemnité) ;

x montant annuel des loyers hors secteur défense = (loyer moyen du secteur privé x nombre de locataires du secteur privé) + (loyer moyen du secteur HLM x nombre de locataires du secteur HLM), en Ile-de-France d'une part et en province d'autre part.

3.2 - COÛT DE L'INDEMNITÉ DE RELOGEMENT DES LOCATAIRES LOGÉS HORS SECTEUR DÉFENSE

Nombre de bénéficiaires : 77 400.

	Hypothèse 1	Hypothèse 2
Part du loyer de référence couverte par l'indemnité en Ile-de-France	50%	65%
Part du loyer de référence couverte par l'indemnité en province	30%	40%
Coût annuel de l'indemnit	183 M€	242 M€
Surcoût par rapport à la MICM	98 M€	157 M€

3.3 - COÛT DE L'INDEMNITÉ DE RELOGEMENT DES ACCÉDANTS À LA PROPRIÉTÉ

Nombre de bénéficiaires : 73 900.

Calcul pour un taux moitié du taux applicable aux locataires, lui-même égal à 65% (Ile-de-France) et 40% (province) du loyer de référence pour les locataires.

	Hypothèse 1.1	Hypothèse 1.2	Hypothèse 2.1	Hypothèse 2.2
Taux de l'indemnité pour les locataires	50% en IdF 30% en province	50% en IdF 30% en province	65% en IdF 40% en province	65% en IdF 40% en province
Taux de l'indemnité des accédants à la propriété par rapport à l'indemnité des locataires	1	1/2	1	1/2
Coût annuel	174 M€	87 M€	231 M€	116 M€

3.4 - COÛT GLOBAL DE L'INDEMNITÉ DE RELOGEMENT POUR L'ENSEMBLE DES MILITAIRES NON LOGÉS PAR LA DÉFENSE

Rappel : l'évaluation ci-après ne prend pas en compte les effets de la dégressivité de l'indemnité de relogement.

	Hypothèse 1.1	Hypothèse 1.2	Hypothèse 2.1	Hypothèse 2.2
Part du loyer de référence couverte par l'indemnité pour les locataires	50% en IdF 30% en province	50% en IdF 30% en province	65% en IdF 40% en province	65% en IdF 40% en province
Taux de l'indemnité des accédants à la propriété par rapport à l'indemnité des locataires	1	1/2	1	1/2
Coût de l'indemnité des locataires	183 M€	183 M€	242 M€	242 M€
Coût de l'indemnité des accédants à la propriété	174 M€	87 M€	231 M€	116 M€
Coût total	357 M€	270 M€	473 M€	358 M€
Surcoût par rapport à la MICM	272 M€	185 M€	388 M€	273 M€
Montant mensuel moyen pour les locataires	468 € en IdF 171 € en province 197 € ensemble		608 € en IdF 228 € en province 261 € ensemble	

Le surcoût par rapport à la MICM, d'environ 270 millions d'euros dans les deux hypothèses médianes, provient essentiellement de l'accroissement du nombre de bénéficiaires : il serait d'environ 151 000 contre 40 000 pour la MICM. Le montant moyen par bénéficiaire en métropole serait un peu inférieur à celui de la MICM dans les hypothèses 1.1 et 1.2, un peu supérieur dans les hypothèses 2.1 et 2.2.

ANNEXE 25

PRISE EN CHARGE DU DÉMÉNAGEMENT

ANNEXE 25

PRISE EN CHARGE DU DÉMÉNAGEMENT

1 - LA PRISE EN CHARGE DU DÉMÉNAGEMENT DES MILITAIRES

1.1 - ÉVOLUTION DES RÈGLES DE PRISE EN CHARGE DES DÉMÉNAGEMENTS DES MILITAIRES

Avant décembre 1999	Remboursement aux frais réels, dans la limite d'un <u>double plafond</u> : - plafond de poids du mobilier, en fonction du grade et de la situation de famille ; - plafond financier fixé par instruction, en fonction du volume transporté et de la distance parcourue. <i>Références : décrets n°54-213 du 1^{er} mars 1954 et n°68-298 du 21 mars 1968.</i>
De décembre 1999 à octobre 2007	Remboursement aux frais réels, dans la limite d'un <u>plafond de poids</u> du mobilier, en fonction du grade et de la situation de famille. Absence de plafond financier. <i>Application des arrêts du Conseil d'État M. de Chassey et M. Saint-Martin - CE, 8 décembre 1999 (n°200941 et 203183).</i>
Depuis le 1 ^{er} octobre 2007	Remboursement aux frais réels, dans la limite d'un <u>double plafond</u> : - plafond de volume du mobilier, en fonction de l'ancienneté de service et de la situation de famille ; - plafond financier fixé par décret et arrêté d'application, en fonction du volume transporté et de la distance parcourue. <u>Intérressement</u> du militaire lorsque le montant de la facture est inférieur au plafond financier. <i>Décrets n°2007-639 et n°2007-640 du 30 avril 2007.</i>

1.2 - EXEMPLES DE PLAFONDS DE VOLUME ET DE PLAFONDS FINANCIERS

Cf. ci-après la comparaison avec les fonctionnaires civils de l'État.

2 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON

2.1 - FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

2.1.1 - ÉCONOMIE GÉNÉRALE DE LA PRISE EN CHARGE DU DÉMÉNAGEMENT

	Fonctionnaires	Militaires
Textes de référence	Décret n°90-437 du 28 mai 1990 modifié par le décret n°2006-475 du 24 avril 2006	Décrets n°2007-639 et n°2007-640 du 30 avril 2007
Principe de l'indemnisation	Versement d'une indemnité forfaitaire	Remboursement aux frais réels dans la limite d'un plafond de volume transporté et d'une plafond financier
Déterminants du plafond de volume	<p>L'indemnité est calculée sur la base d'un volume forfaitaire en fonction de la situation de famille ; concubin et conjoint pacsé assimilés à un conjoint marié.</p> <p>Le conjoint ou concubin n'est toutefois pris en compte que si l'une des deux conditions suivantes est remplie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ses ressources n'excèdent pas le traitement minimum de la fonction publique (1 283€ mensuels bruts) - ou les ressources du couple n'excèdent pas 3,5 fois ce montant (4 490 € mensuels bruts) 	<ul style="list-style-type: none"> - ancienneté de service (plus ou moins de 15 ans) - situation de famille ; conjoint pacsé depuis plus de 3 ans assimilé à un conjoint marié
Déterminants du plafond financier	Volume forfaitaire et distance	Plafond de volume et distance
Prise en charge des suppléments (portage, monte-meubles...)	Non (forfait global)	Selon le barème fixé par l'arrêté interministériel du 30 avril 2007
Distance prise en compte pour le calcul des droits	Distance entre l'ancienne et la nouvelle affectation (résidences administratives) à condition que le déménagement rapproche la résidence familiale de la nouvelle résidence administrative	<p>Deux cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si la nouvelle résidence familiale est située à moins de 2 heures (région parisienne) ou 1h30 (province) de trajet de la nouvelle résidence administrative : c'est la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence familiale qui est prise en compte - sinon, c'est la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative qui est prise en compte, sous réserve que le commandement agréé l'installation de la nouvelle résidence familiale à plus de 2 heures (région parisienne) ou 1h30 (province) de trajet du lieu d'affectation

Source : textes réglementaires cités dans le tableau.

2.1.2 - EXEMPLES DE VOLUME FORFAITAIRE DE MOBILIER (FONCTIONNAIRES) ET DE PLAFOND DE VOLUME (MILITAIRES)

Volumes exprimés en mètres cubes	Fonctionnaire (forfait)	Militaire de moins de 15 ans de service (plafond)	Militaire de plus de 15 ans de service (plafond)
Célibataire	14	20	25
Couple en concubinage sans enfant	36	20	25
Couple pacsé sans enfant	36	20 si pacs<3 ans 35 si pacs>3 ans	25 si pacs<3 ans 45 si pacs>3 ans
Couple marié sans enfant	36	35	45
Famille monoparentale, 1 enfant	36	25	30
Couple marié avec 2 enfants	43	45	55
Couple marié avec 4 enfants	50	55	65

Références : arrêté du 26 novembre 2001, art.3 pour les fonctionnaires - Arrêté du 30 avril 2007, art.1^{er} pour les militaires.

2.1.3 - EXEMPLES DE MONTANT DE L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE (FONCTIONNAIRES) OU DU PLAFOND FINANCIER (MILITAIRES)

Les montants ont été calculés :

- pour une distance de déménagement de 500 km, proche de la distance moyenne pour les militaires ;
- dans le cas des fonctionnaires, pour des mutations prononcées dans l'un des cas prévus à l'article 18 du décret n°90-437 modifié (mutation consécutive à une restructuration, à une promotion de grade, etc.), lesquels entraînent une majoration de 20% de l'indemnité de changement de résidence (cf. l'article 20 du décret précédent).

Il convient de préciser :

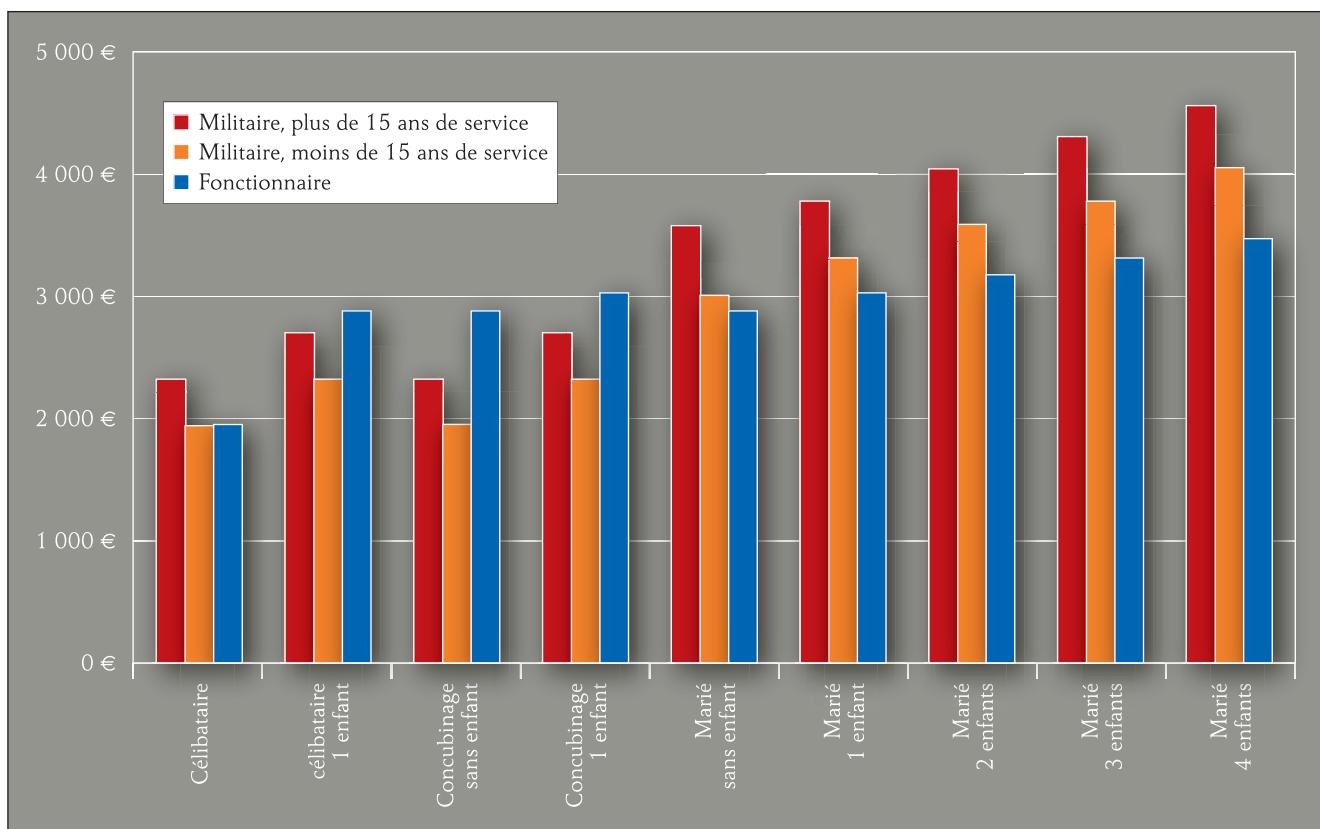
- que l'indemnisation forfaitaire des fonctionnaires est réputée couvrir non seulement les frais de déménagement mais encore l'ensemble des frais de changement de résidence ;
- que le conjoint ou concubin n'est pris en compte que sous certaines conditions de ressources (cf. le tableau «économie générale» ci-dessus et l'article 23 du décret n°90-437).

Tableau 1 - Exemples de montant de l'indemnité forfaitaire de changement de résidence (fonctionnaires) et du plafond financier de prise en charge des déménagements (militaires) pour une distance de mutation de 500 km

	Célibataire	Célibataire 1 enfant	Concub. sans enfant	Concub. 1 enfant	Marié sans enfant	Marié 1 enfant	Marié 2 enfants	Marié 3 enfants	Marié 4 enfants
Militaire, plus de 15 ans de service	2 330 €	2 691 €	2 330 €	2 691 €	3 564 €	3 785 €	4 045 €	4 299 €	4 550 €
Militaire, moins de 15 ans de service	1 934 €	2 330 €	1 934 €	2 330 €	3 017 €	3 308 €	3 564 €	3 785 €	4 045 €
Fonctionnaire	1 953 €	2 877 €	2 877 €	3 024 €	2 877 €	3 024 €	3 171 €	3 318 €	3 465 €

Références : arrêté du 26 novembre 2001, art.3 pour les fonctionnaires - Arrêté du 30 avril 2007, art.2 pour les militaires.

Graphique 1 - Exemples de montant de l'indemnité forfaitaire de changement de résidence (fonctionnaires) et du plafond financier de prise en charge des déménagements (militaires) pour une distance de mutation de 500 km



Source : tableau 1.

2.2 - SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Militaires (rappel)	<p>Double plafond de volume et de prix.</p> <p>Pas de déménageurs conventionnés ; le militaire négocie avec les entreprises de déménagement.</p> <p>Le militaire doit présenter deux devis dont le moins cher est retenu. Si le montant de ce dernier est inférieur au plafond financier, la moitié de la différence est versée au militaire sous forme d'indemnité d'accompagnement de la mobilité.</p> <p>Le militaire paie le déménageur puis l'administration le rembourse.</p> <p>4 journées de congés pour le déménagement.</p>
Entreprise A	<p>Pas de plafond de volume ; il en existait un par le passé, mais l'entreprise y a renoncé en considérant que le plafond n'apportait pas de garantie réelle et engendrait des complications administratives et de l'insatisfaction chez les salariés.</p> <p>Pas de plafond de prix, mais recours à un déménageur conventionné ; c'est la convention qui fixe les tarifs.</p> <p>Paiement direct du déménageur par l'entreprise.</p> <p>3 journées de congés pour l'ensemble reconnaissance + déménagement.</p>
Entreprise B	<p>Pas de plafond de volume, sauf abus manifeste.</p> <p>Pas de plafond de prix, mais recours à l'un de trois déménageurs conventionnés.</p> <p>Paiement direct du déménageur par l'entreprise.</p> <p>1 journée de congé pour le déménagement.</p>
Entreprise C	<p>Pas de plafond de volume ni de prix sous réserve que ce dernier demeure dans des limites raisonnables compte tenu de la situation de famille. Le salarié doit présenter 3 devis.</p> <p>Paiement direct du déménageur par l'entreprise.</p> <p>Garde-meubles pris en charge dans la limite de 6 mois.</p> <p>3 journées de congés pour le déménagement.</p>
Entreprise D	<p>Pas de plafond de volume ni de prix.</p> <p>Paiement direct du déménageur par l'entreprise.</p> <p>1 journée de congés au moins.</p>
Entreprise E	<p>Pas de plafond de volume ni de prix.</p> <p>L'entreprise a référencé quatre déménageurs ; le salarié doit s'adresser à eux pour présenter trois devis dont le moins cher est retenu.</p> <p>Le salarié paie le déménageur puis l'entreprise le rembourse.</p> <p>Garde-meubles pris en charge dans la limite de 3 mois.</p>
Entreprise F	<p>Pas de plafond de volume ni de prix.</p> <p>L'entreprise ne demande plus au salarié de présenter trois devis.</p> <p>La mobilité donne lieu à une allocation globale sur laquelle le salarié se rembourse du déménagement.</p> <p>2 journées de congés.</p>
Entreprise G	<p>Pas de plafond de volume ni de prix, sauf incohérence manifeste avec la situation de famille du salarié.</p> <p>Le salarié doit présenter 2 devis.</p> <p>1 journée de congés.</p>

Source : entretiens avec les directions des ressources humaines de diverses grandes entreprises.

2.3 - MILITAIRES D'AUTRES ARMÉES OCCIDENTALES

Royaume-Uni	<p>Pas de plafond de volume tant que ce dernier demeure dans des limites raisonnables compte tenu du grade et de la situation de famille.</p> <p>Le militaire muté contacte une agence dépendant du MOD qui prend en charge l'organisation du déménagement et passe régulièrement des marchés avec les entreprises de déménagement. L'agence affecte au militaire un déménageur et paie directement ce dernier : le militaire ne choisit donc pas son déménageur et n'a aucune relation financière avec lui.</p> <p>Le déménagement vers une résidence de repli est pris en charge par le MOD.</p> <p>1 journée de congés pour un déménagement à l'intérieur des îles britanniques.</p>
États-Unis	<p>Il existe des plafonds de poids (ou volume) définis par grade, plus élevés qu'en France (cf. ci-après).</p> <p>Le militaire recourt généralement à l'un des déménageurs homologués par le DoD et ce dernier paie directement le déménageur.</p> <p>Le garde-meubles et le déménagement vers une résidence de repli sont pris en charge.</p> <p>4 journées de congés pour le militaire marié (restrictions en cas de célibat ou de concubinage).</p>

Source : attachés de défense.

Tableau 2 - Plafonds de volume de mobilier pour les déménagements des militaires américains

Volumes exprimés en mètres cubes	Unaccompanied (célibataires ou militaires déménageant sans leur famille)	Accompanied (militaires déménageant avec leur famille)
Officiers généraux	90	90
Officiers supérieurs	62,5 à 80	67,5 à 87,5
Officiers subalternes	50 à 65	60 à 72,5
Sous-officiers supérieurs	65 à 80	72,5 à 87,5
Sous-officiers subalternes	50 à 62,5	60 à 67,5
Militaires du rang	25 à 52,5	40 à 72,5

Source : attaché de défense - Authorization Defense Act, 2006.

Traitement : les plafonds, exprimés en livres par la source, ont été convertis en kilogrammes puis en mètres cubes sur la base 100 kilogrammes = 1 mètre cube (facteur de conversion prévu par l'arrêté du 30 avril 2007 pour les déménagements des militaires français).

ANNEXE 26

TRAVAIL DU CONJOINT

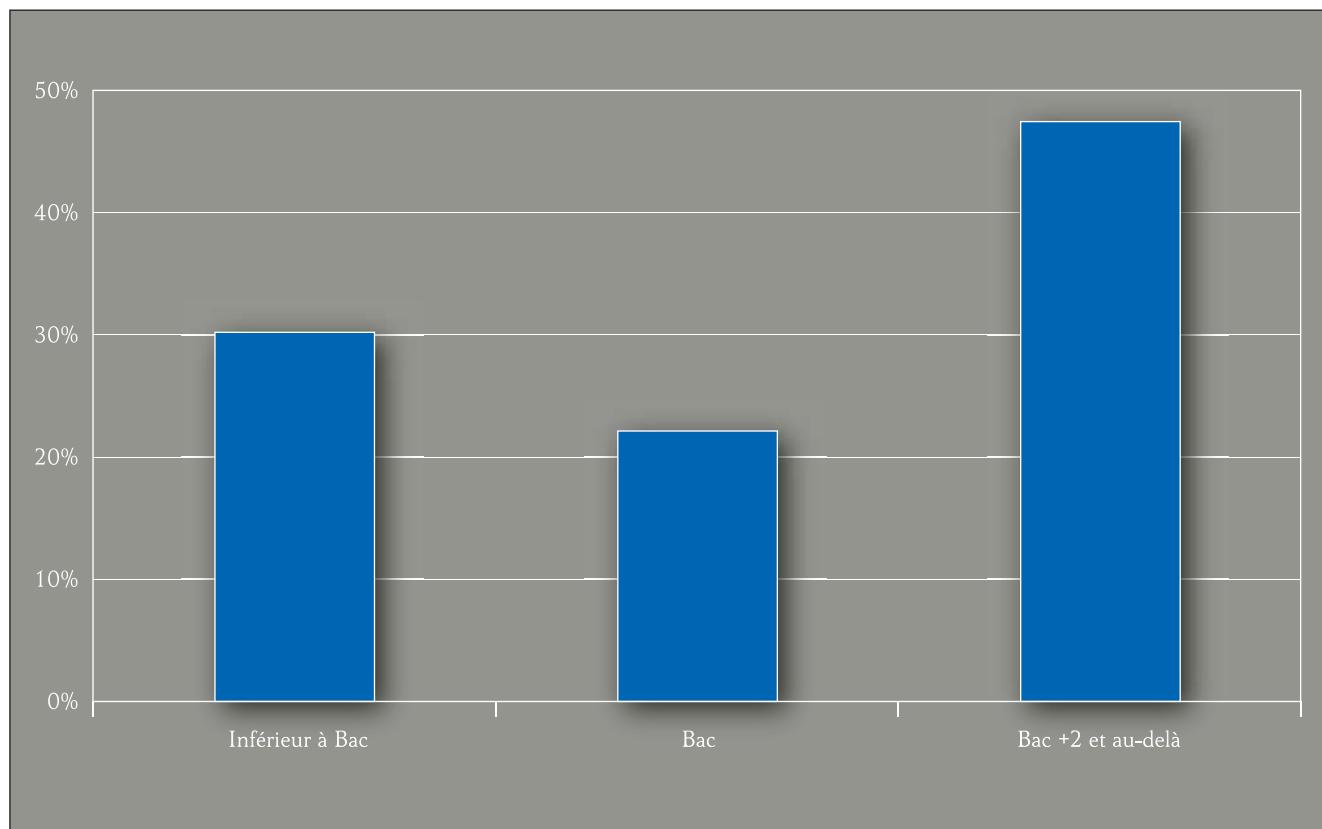
ANNEXE 26

TRAVAIL DU CONJOINT**1 - LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES CONJOINTS DE MILITAIRES****1.1 - LE NIVEAU DE DIPLÔME DES CONJOINTS DE MILITAIRES***Tableau 1 - Diplôme le plus élevé détenu par les conjoints de militaires*

Catégorie hiérarchique du militaire	Diplôme le plus élevé détenu par le conjoint						
	Aucun diplôme	BEPC	BEP, CAP	Bac	Bac+2	Bac+3 ou Bac+4	Bac+5 et au-delà
Officier supérieur	1,5%	3,8%	11,4%	17,4%	22,9%	22,5%	20,5%
Officier subalterne	1,9%	2,9%	13,5%	16,3%	20,4%	26,0%	19,0%
Sous-officiers supérieur	6,2%	8,7%	32,9%	26,3%	14,4%	9,0%	2,5%
Sous-officier subalterne	2,9%	4,3%	19,4%	24,3%	25,0%	17,9%	6,2%
Ensemble	3,5%	5,4%	21,3%	22,2%	20,2%	17,3%	10,1%

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», tableau 38, p.88.

Lecture : 1,5% des conjoints d'officiers supérieurs n'ont aucun diplôme.

Graphique 1 - Diplôme le plus élevé détenu par les conjoints de militaires

Source : tableau 1.

1.2 - L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES CONJOINTES DE MILITAIRES AVANT LA CONSTITUTION DU COUPLE

Tableau 2 - Activité professionnelle des conjointes de militaires avant la constitution du couple

La conjointe exerçait une activité professionnelle	La conjointe n'exerçait pas d'activité professionnelle	La conjointe était étudiante
68,8%	4,9%	26,3%

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», tableau 39, p.89.

1.3 - L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ACTUELLE DES CONJOINTS DE MILITAIRES

1.3.1 - ENSEMBLE DES CONJOINTES DE 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%

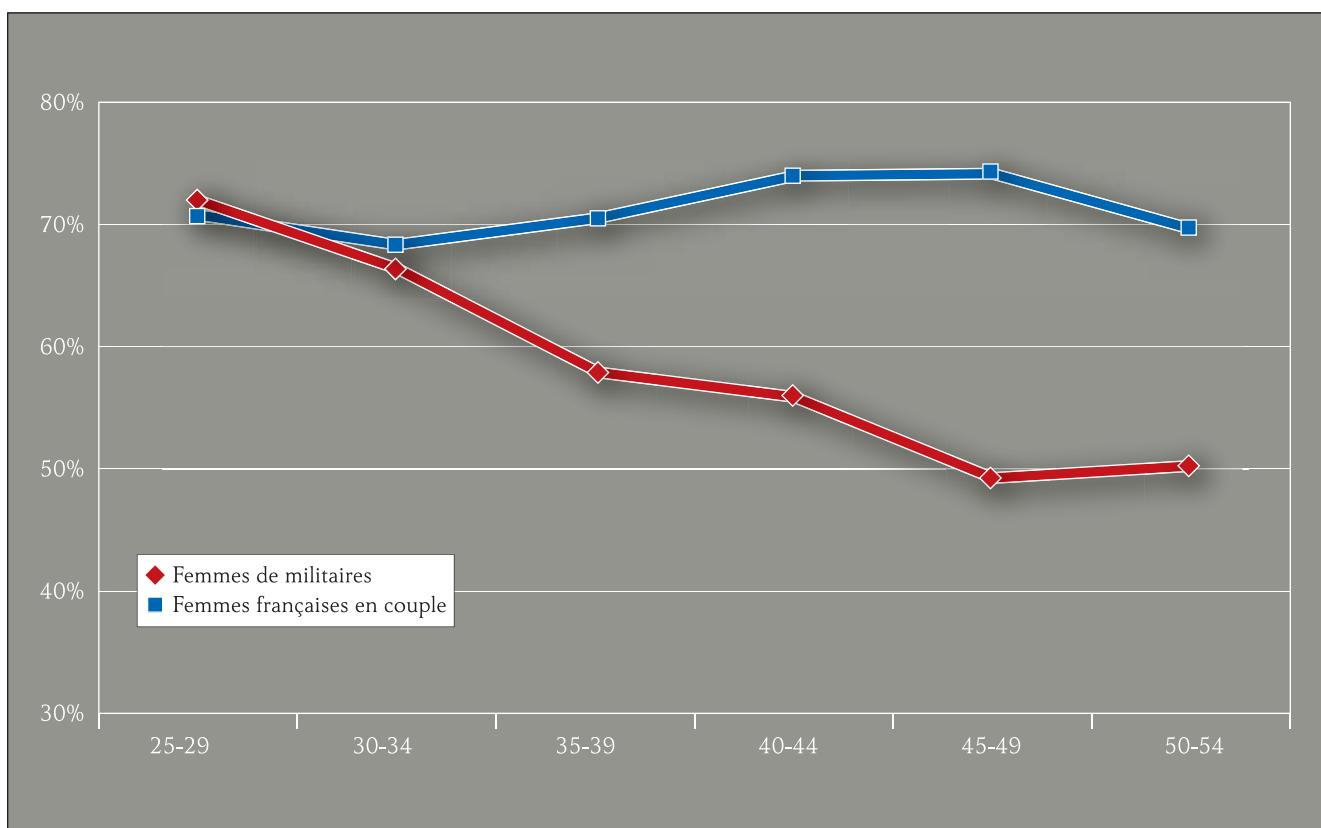
Sources : observatoire social de la défense/enquête famille 2001 p.71 et INSEE/enquête emploi 2000.

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 2 - Taux d'emploi des conjointes de militaires et des femmes françaises en couple en fonction de l'âge



Source : comme tableau 3.

1.3.2 - CONJOINTS DE MILITAIRES MUTÉS EN 2005

Les données ci-après rendent compte de la situation professionnelle des conjoints environ 8 mois après la mutation du militaire.

Tableau 4 - Activité professionnelle des conjoints 8 mois après la mutation du militaire

Exerce une activité professionnelle	Au chômage ou en recherche d'emploi	En congé ou disponibilité	Retraité	Etudiant, en formation ou en stage non rémunéré	Ne travaille pas et ne recherche pas d'emploi
48,0%	18,5%	10,5%	2,0%	1,3%	19,7%

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», tableau 40, p.89.

C'est en Ile-de-France que la proportion de conjoints occupant un emploi est la plus élevée (58%) et la proportion de conjoints au chômage la plus faible (9,3%). Cette dernière atteint 21,6% en région Nord-Ouest.

Tableau 5 - Secteur d'activité professionnelle des conjoints occupant un emploi

Agent public	Salarié du secteur privé	A son compte
41,3%	52,2%	6,5%

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», tableau 44, p.93.

La proportion d'agents publics est plus élevée que la moyenne chez les conjoints d'officiers (environ 50%) et moins élevée chez les conjoints de sous-officiers (environ 38%).

Tableau 6 - Catégorie socioprofessionnelle des conjoints occupant un emploi

Cadre supérieur, professions intellectuelles supérieures	Cadre moyen, professions intermédiaires	Employé	Ouvrier	Artisan, commerçant, chef d'entreprise, gérant	Agriculteur
15,1%	26,5%	50,9%	4,4%	2,6%	0,5%

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», p.93.

Lecture : 50,9% des conjoints (de militaires mutés en 2005) qui occupaient un emploi huit mois après la mutation de leur conjoint militaire appartenaient à la catégorie socioprofessionnelle des employés.

1.3.3 - EMPLOYEUR DES CONJOINTS (DE MILITAIRES) AGENTS PUBLICS CIVILS

Tableau 7 - Employeur des conjoints agents publics civils

Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Fonction publique de l'État	dont éducation nationale	dont défense	dont ensemble des autres ministères
8%	19%	73%	43%	8%	22%

Source : ministère de la défense - Bilan de l'aide à la mobilité des familles en 1997.

N.B : il n'a pu être trouvé de statistiques plus récentes.

Près de la moitié des conjoints agents publics relevaient du ministère de l'éducation nationale.

2 - L'INCIDENCE DE LA MOBILITÉ SUR L'EMPLOI DES CONJOINTS DE MILITAIRES

2.1 - L'EFFET DE LA FRÉQUENCE DES MUTATIONS SUR LE TAUX D'EMPLOI DES CONJOINTS

Tableau 8 - Taux d'emploi des conjoints de militaires en fonction de la fréquence des mutations du militaire

Fréquence des mutations	Tous les 3 ans ou plus fréquemment	tous les 4 ou 5 ans	tous les 6 ou 7 ans	Tous les 8 ans ou moins fréquemment
Taux d'emploi du conjoint	43,6%	44,6%	48,5%	61,9%

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», p.96.

2.2 - LES MOTIFS CONDUISANT LE CONJOINT À NE PAS OCCUPER NI RECHERCHER UN EMPLOI

Tableau 9 - Motifs ayant conduit les conjoints de militaire à ne pas occuper ni rechercher un emploi

Du fait de la disponibilité (OPEX, embarquement)	Du fait de la mobilité	Par choix personnel
18,2% (dont 4% uniquement du fait de la disponibilité)	42,2% (dont 24% uniquement du fait de la mobilité)	65,5% (dont 49% uniquement par choix personnel)

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», p.98.

N.B : chaque conjoint pouvait citer plusieurs motifs, ce qui explique que le total soit supérieur à 100%.

Lecture : parmi les conjoints de militaires qui n'occupent ni ne recherchent un emploi, 42,2% ont cité la mobilité du militaire comme un des motifs de cette situation. 24% ont déclaré avoir été contraints à cette situation uniquement du fait de la mobilité.

3 - EMPLOI DU CONJOINT ET NIVEAU DE VIE DU MÉNAGE

L'INSEE a évalué les conséquences de la situation d'activité des conjoints 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 similaires dans les deux cas, mais le niveau de vie moyen du ménage¹ de militaire était inférieur de 3 850 euros (19,8%) parce que les conjoints de militaires apportaient un complément moyen de salaire presque deux fois moindre.

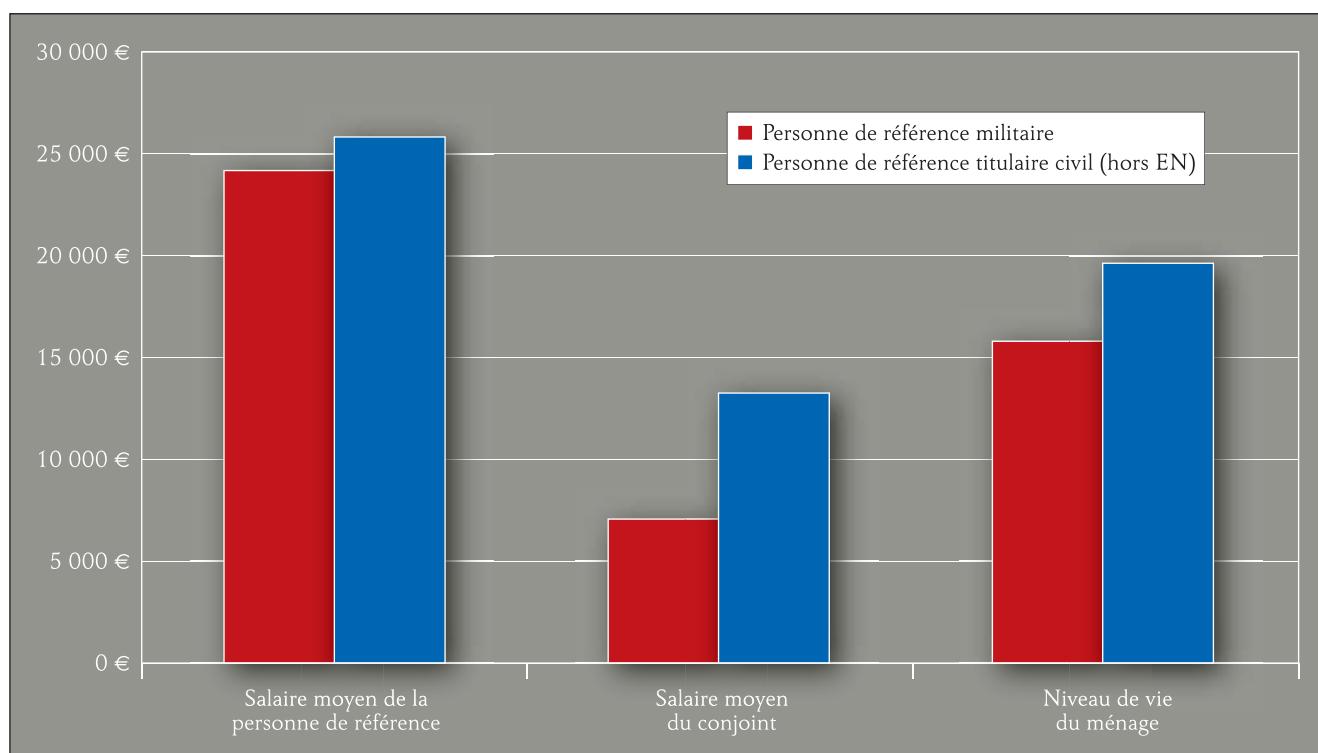
Tableau 10 - Taux d'activité des conjoints et niveau de vie du ménage selon le statut de la personne de référence (PR) entre 1996 et 2001

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 €

Source : étude 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 3 - Niveau de vie moyen des ménages de militaire et de fonctionnaire (période 1996-2001)



Source : tableau 10.

¹ 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.

4 - LES AIDES À L'EMPLOI DU CONJOINT

4.1 - CONJOINTS DE MILITAIRES

Rappel : il existe un réseau de 27 cellules d'aide à l'emploi des conjoints (CAEC).

4.1.1 - ACTIVITÉ ET RÉSULTATS DES CELLULES D'AIDE À L'EMPLOI DES CONJOINTS (CAEC)

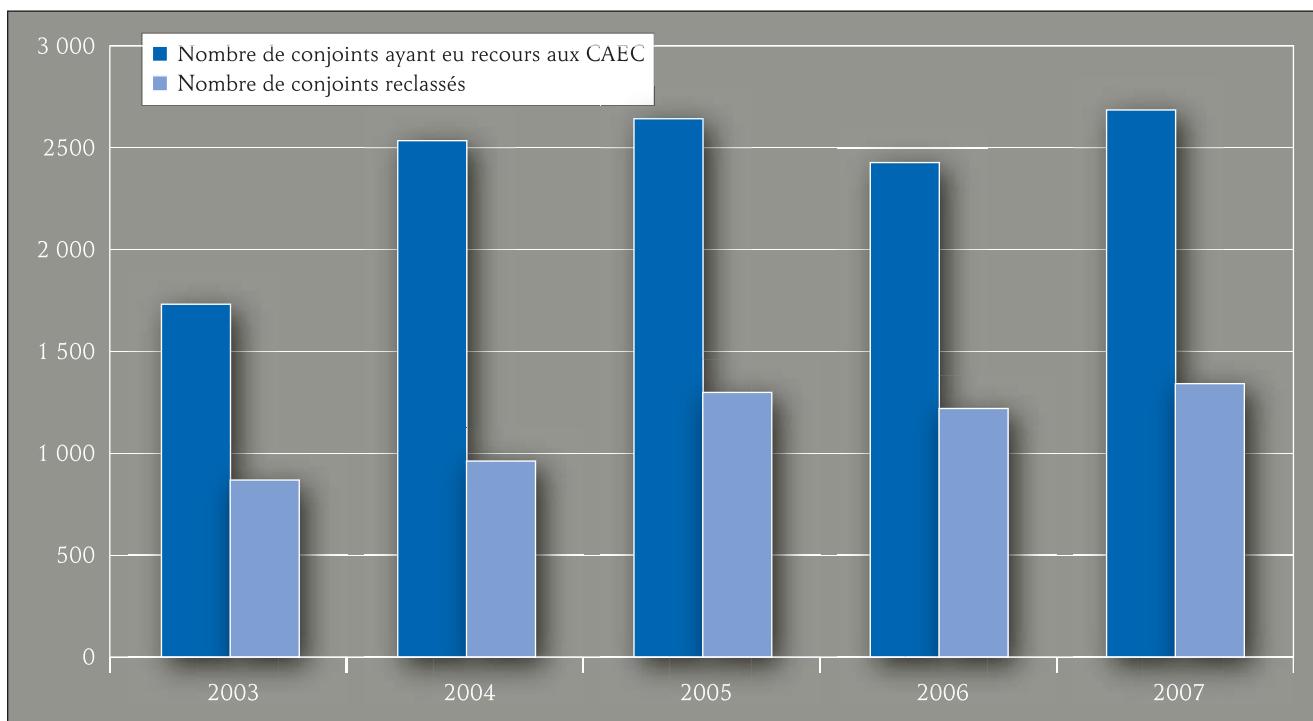
Tableau 11 - Activité et résultats des cellules d'aide à l'emploi des conjoints

	2003	2004	2005	2006	2007
Nombre de conjoints ayant eu recours aux CAEC	1 751	2 556	2 660	2 444	2 704
Moyenne par CAEC	80	116	121	102	100
Nombre de conjoints reclassés	880	972	1 322	1 240	1 351
Moyenne par CAEC	40	44	60	52	50
Taux de reclassement	50,30%	38,0%	49,70%	51,0%	50,0%

Source : ministère de la défense.

N.B : les statistiques couvrent la période de septembre à septembre ; «année 2003» signifie «du 1^{er} septembre 2002 au 31 août 2003».

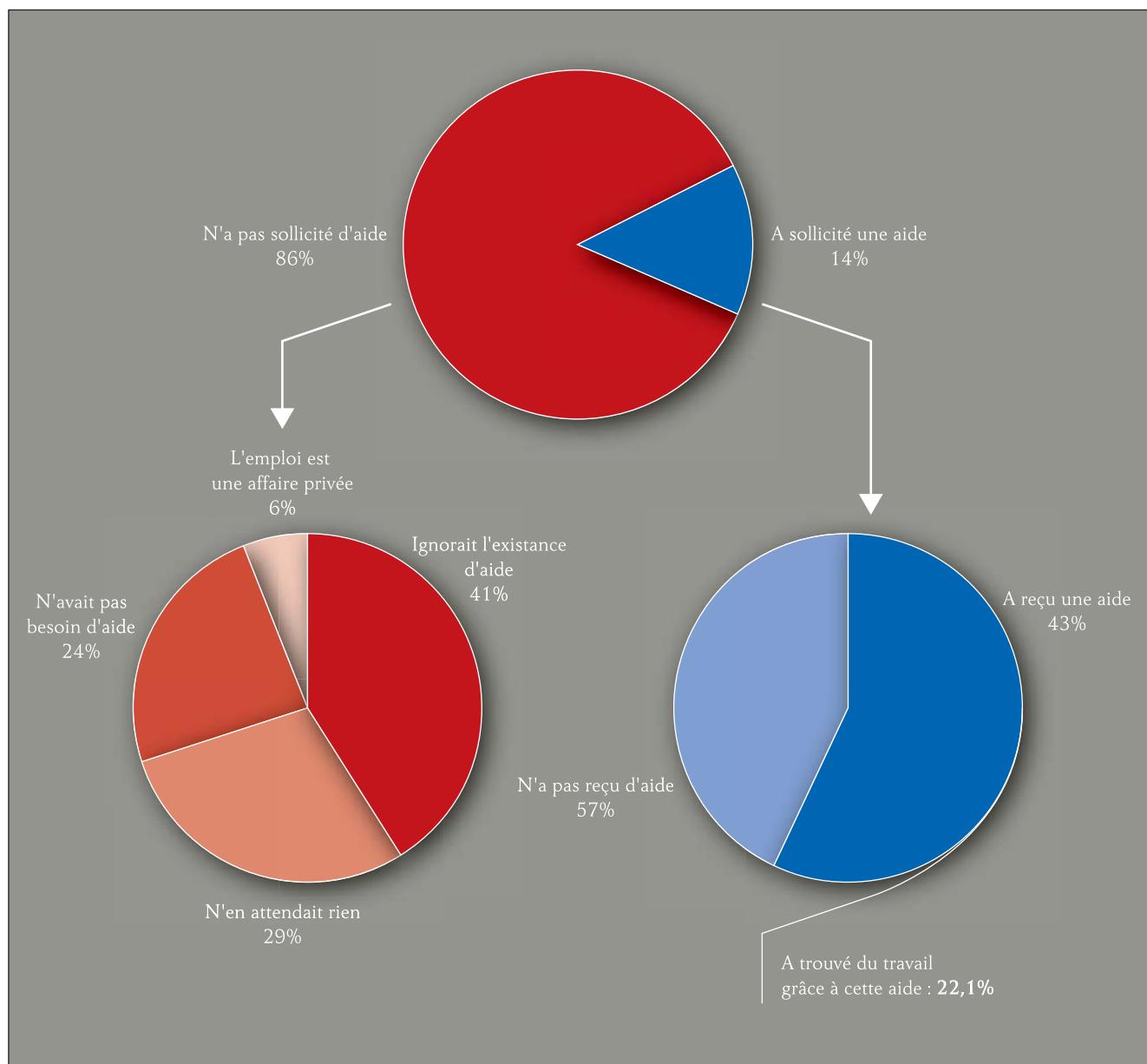
Graphique 4 - Activité et résultats des cellules d'aide à l'emploi des conjoints



Source : tableau 11.

4.1.2 - RECOURS AUX AIDES À L'EMPLOI PAR LES CONJOINTS DES MILITAIRES MUTÉS EN 2005

Graphique 5 - Recours des conjoints de militaires mutés en 2005 aux aides à l'emploi proposées par le ministère de la défense



Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», p.106.

Lecture : 14% des conjoints de militaires mutés en 2005 ont sollicité une aide à l'emploi. Parmi ceux-là, 43% (soit 6% des conjoints) ont reçu une aide et 22,1% (soit 3,1% des conjoints) ont trouvé du travail grâce à cette aide.

4.2 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON

4.2.1 - CONJOINTS DE FONCTIONNAIRES

Les fonctionnaires mutés à l'occasion d'une opération de délocalisation de leur service hors de la région Ile-de-France peuvent percevoir une «allocation à la mobilité des conjoints» (décret n°80-366 du 21 mai 1980) lorsque le conjoint occupait une activité salariée qu'il a dû abandonner en raison de la mutation du fonctionnaire. L'indemnité est aussi versée si le conjoint lui-même fonctionnaire a été placé en disponibilité ou en congé sans traitement. Son montant est de 6 097 euros (arrêté du 26 juin 2003).

4.2.2 - CONJOINTS DE SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Entreprise A	Pas d'indemnité ni de recours à des prestataires extérieurs (cabinets «d'outplacement»). Il est difficile de parvenir à muter simultanément deux conjoints salariés de l'entreprise.
Entreprise B	L'aide est attribuée si le conjoint est contraint de quitter son employeur à cause de la mutation du salarié ; les conjoints fonctionnaires n'en bénéficient pas. L'entreprise finance le recours à un prestataire externe pendant trois mois. Si le conjoint n'a pas retrouvé d'emploi à l'issue de ce délai, le salarié bénéficie d'une indemnité versée pendant 12 mois au maximum dont le montant mensuel est compris entre 500 euros et 1 000 euros selon le précédent salaire conjoint. L'entreprise s'efforce de muter simultanément les deux conjoints mais n'y parvient pas toujours.
Entreprise C	Il n'est accordé d'aide (recours à un prestataire extérieur ou indemnité) que si la mutation du salarié est consécutive à une fermeture d'établissement.
Entreprise D	Aucune aide
Entreprise E	L'entreprise finance le recours à un prestataire extérieur. Ce dernier met le conjoint en condition pour rechercher un emploi (bilan de compétences, rédaction de C.V, préparation aux entretiens), mais il ne propose pas de postes : la recherche d'emploi proprement dite reste l'affaire personnelle du conjoint du salarié muté.
Entreprise F	Indemnité de 2 300 euros si le conjoint démissionne de son emploi à la suite de la mutation du salarié. L'entreprise finance le recours à un prestataire extérieur.
Entreprise G	Pas d'indemnité. L'entreprise finance le recours à un prestataire extérieur dont les prestations comprennent : - bilan de compétences, - rédaction de C.V, - propositions d'offre d'emploi : 2 ou 3, sans obligation de résultat, - rendez-vous hebdomadaire de suivi de la recherche d'emploi. Il est très difficile de muter simultanément deux conjoints cadres.
Entreprise H	L'entreprise finance l'assistance d'un prestataire extérieur pendant 6 mois au maximum.

Source : entretiens avec les directions des ressources humaines de diverses grandes entreprises.

4.2.3 - CONJOINTS DE MILITAIRES D'AUTRES ARMÉES OCCIDENTALES

Royaume-Uni	Aucune aide
Allemagne	Aucune aide
États-Unis	<p>Il existe :</p> <ul style="list-style-type: none">- un système de bourses qui aide à financer la formation continue des conjoints (<i>Military Family Scolarship</i>),- une structure, le <i>Military Spouse Job Search</i>, qui regroupe au profit des conjoints les offres d'emplois privés et d'emplois publics civils ou militaires,- un programme, le <i>Spouse Employment Partnership</i>, qui établit des partenariats entre la défense et différents employeurs publics (sécurité sociale, etc.) ou privés (Starbucks Cofee, etc.).

Source : attachés de défense.

ANNEXE 27

GARDE DES ENFANTS

ANNEXE 27

GARDE DES ENFANTS**1 - LA GARDE DES ENFANTS DE MILITAIRES****1.1 - DONNÉES DE CONTEXTE***Tableau 1 - Proportion de militaires ayant au moins un enfant non scolarisé*

Parmi les militaires de moins de 30 ans	Parmi les militaires âgés de 30 à 39 ans	Parmi l'ensemble des militaires
env. 82%	env. 45%	31,6%

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», p.124.

Tableau 2 - Estimation du nombre d'enfants gardés

Militaires susceptibles de faire garder leurs enfants (militaires ayant au moins un enfant âgé de 0 à 11 ans et dont le conjoint travaille)	59 900 (population de référence)
Militaires ayant recours à au moins un mode de garde	44 000 (73% de la population de référence)
Estimation du nombre d'enfants gardés	moins de 3 ans : 20 600 de 3 à 11 ans : 34 800 total : 55 400

Source : DRH-MD - Enquête «Les militaires et leur famille, 2003», p.129, 131.

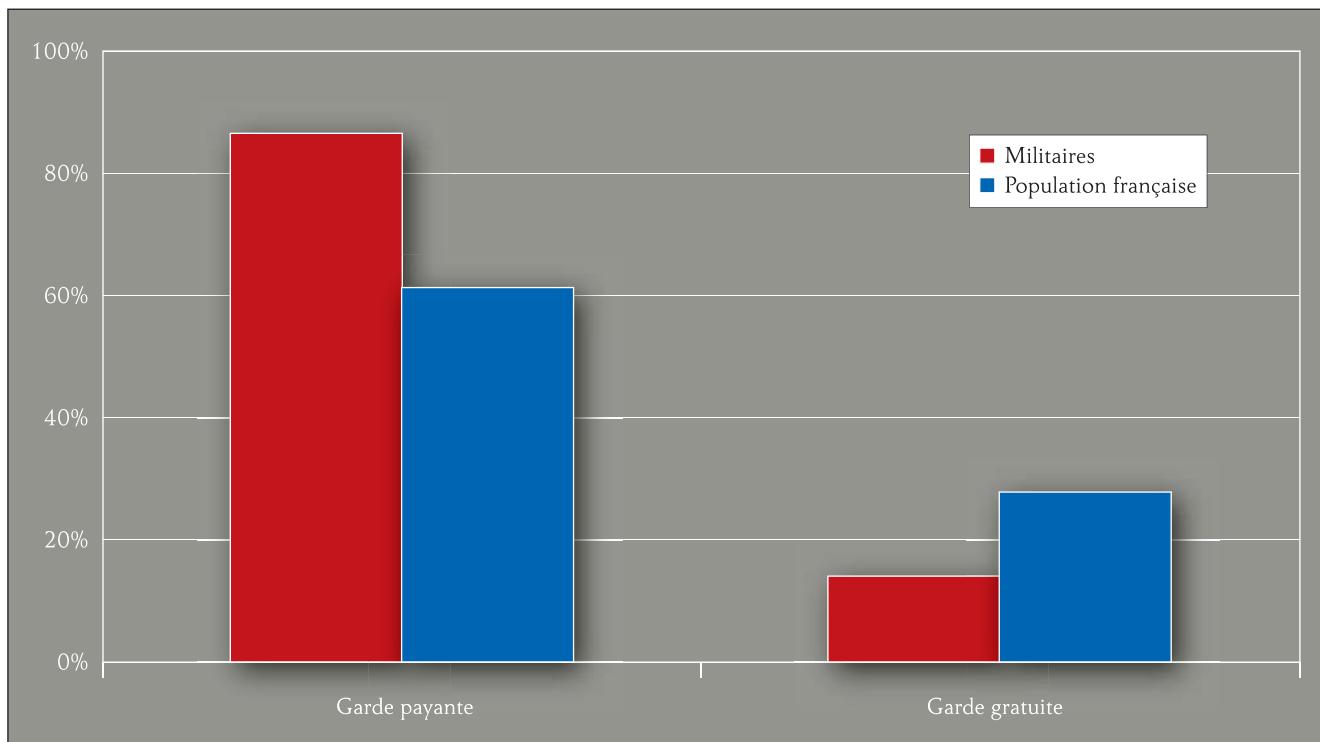
1.2 - LES MODES DE GARDE DES ENFANTS DE MILITAIRES*Tableau 3 - Principal mode de garde utilisé par les militaires faisant garder leurs enfants*

Mode de garde collectif (crèche...)	Mode de garde individuel rémunéré (assistante maternelle.)	Mode de garde individuel bénévole
21,0%	68,6%	10,4%

Source : DRH-MD - Enquête «Les militaires et leur famille, 2003», p.143.

1.3 - L'INCIDENCE DE LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE SUR LA GARDE DES ENFANTS

Graphique 1 - Recours à un mode de garde payant ou gratuit : comparaison avec la population française



Source : DRH-MD - Enquête «Les militaires et leur famille, 2003», p.151 et enquête INSEE «Services de proximité, 1999».

Tableau 4 - Appréciation des délais (préavis de mutation) pour effectuer les démarches de garde d'enfant lors d'une mutation

Trop tard	Un peu tard	A temps	Largement à temps
20,7%	20,0%	42,5%	16,8%

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», p.127.

Lecture : 42,5% des militaires mutés en 2005 et ayant un enfant non scolarisé estiment avoir appris leur mutation à temps pour effectuer les démarches relatives à la garde de leurs enfants.

2 - LES AIDES À LA GARDE DES ENFANTS

2.1 - AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Aides	Capacité d'accueil ou nombre de bénéficiaires	Coût annuel
Crèches de la défense	1 200 places dans 38 crèches	10,5 M€
Réservation de places dans des crèches publiques ou d'entreprise	env. 200 places dans une quarantaine de crèches	1,6 M€
Aide à la garde des enfants pendant les horaires «atypiques» (gardes d'enfants de moins de 13 ans se déroulant les jours fériés, le week-end ou entre 18h00 et 8h00 en semaine) : forfait de 3 euros par heure de garde dans la limite de 1 000 euros par an et par enfant.	4 500 bénéficiaires montant moyen de 268 euros sur l'année	1,45 M€
Chèque emploi-service universel (CESU) préfinancé par la défense, qui peut notamment être utilisé pour rémunérer une assistante maternelle	n.d.	0,95 M€ (toutes utilisations du CESU)
Initiatives locales pour faciliter l'accès aux assistantes maternelles	n.d.	n.d.
Total	****	env. 14 M€

Source : ministère de la défense.

2.2 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON

Fonction publique civile	Crèches d'établissement dans certains hôpitaux. CESU fonction publique (dont peuvent bénéficier les militaires)
Secteur privé	Crèches d'établissement dans certaines grandes entreprises.
Armées britanniques	L'OCDE recensait 224 crèches d'entreprise en 2003 (crèches des hôpitaux incluses) avec une capacité d'accueil de 15 300 places. Pas d'aide financière directe. Création récente (novembre 2007) du « <i>Childcare Voucher Scheme</i> » : les militaires britanniques ont la possibilité de réduire leur rémunération en argent et d'obtenir en contrepartie des «CESU», pour un montant équivalent à la réduction de la rémunération. L'intérêt financier de l'opération réside dans une économie d'impôts et de charges sociales due à la défiscalisation du montant converti en «CESU». Quelques initiatives du commandement local pour conclure des partenariats afin d'ouvrir des crèches dans les bases ou à proximité, les tarifs demeurant ceux du marché.
Armées américaines	Pas d'aide financière. En vertu du <i>Military Childcare Act</i> de 1983, un budget important est consacré au développement d'aides à domicile et de crèches en milieu militaire qui prennent en compte les horaires atypiques.

Sources : attachés de défense ; site www.mod.uk pour le «*Childcare Voucher Scheme*» ; OCDE «La politique d'éducation et d'accueil des jeunes enfants en France», consultable sur le site www.oecd.org.

Statistiques nationales sur la garde des enfants

Accueil collectif et en crèches familiales	Capacité d'accueil en France métropolitaine : 317 000 places dans 8 938 établissements. Capacité d'accueil rapportée au nombre d'enfants de moins de 3 ans : très variable selon les département ; 14% en moyenne, plus de 20% à Paris, moins de 10% dans près d'un département sur deux. Par comparaison, le nombre d'enfants de militaires âgés de moins de trois ans et susceptibles d'être gardés (couple bi-actif) est estimé à 21 900 pour une capacité d'accueil collective de 1 400 places (crèches défense + réservations), soit un ratio d'accueil de l'ordre de 6%.
Assistanter maternelles	377 000 agréments en cours de validité correspondant à une capacité d'accueil agréée de 968 000 enfants. 264 000 assistantes maternelles agréées effectivement en exercice avec une capacité d'accueil effective de 698 000 enfants. En moyenne, un peu moins de 30% des enfants de moins de trois ans sont gardés par des assistantes maternelles. La capacité d'accueil, rapportée au nombre d'enfants de moins de trois ans non gardés en crèche, est très variable selon les départements : de 10% à Paris à 80% dans la Sarthe.

Source : ministère de la santé - «*Études et résultats*» n° 548 (janvier 2007) et 581 (juin 2007).

ANNEXE 28

SCOLARITÉ DES ENFANTS

ANNEXE 28

SCOLARITÉ DES ENFANTS**1 - LA SCOLARITÉ DES ENFANTS DE MILITAIRES****Les études suivies****Tableau 1 - Proportions de parents militaires ayant au moins un enfant dans les différents cycles d'études (2005)**

Non scolarisé	À l'école maternelle ou primaire	Dans le secondaire ou CAP/BEP	Dans le supérieur	Dans la vie active
31,6%	59,7%	33,9%	17,2%	12,9%

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», tableau 63, p.124.

Lecture : 59,7% des militaires mutés en 2005 avaient au moins un enfant à l'école primaire ou maternelle.

Mobilité et démarches d'inscription**Tableau 2 - Appréciation des délais (préavis de mutation) pour effectuer les démarches d'inscription scolaire ou universitaire à la suite d'une mutation (2005)**

Largement à temps	À temps	Un peu tard	Trop tard
23,3%	52,3%	15,7%	8,7%

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», tableau 66, p.128.

Lecture : 23,3% des militaires mutés en 2005 et ayant au moins un enfant scolarisé estiment avoir appris leur mutation largement à temps pour effectuer les démarches d'inscription scolaire ou universitaire.

Mobilité et capacité à inscrire ses enfants dans l'établissement de son choix**Tableau 3 - Capacité des militaires mutés en 2005 à inscrire leurs enfants dans l'établissement de leur choix (2005)**

	A inscrit tous ses enfants dans l'établissement de son choix	A inscrit une partie de ses enfants dans l'établissement de son choix	N'a pu inscrire aucun de ses enfants dans l'établissement de son choix
Province	81,1%	12,7%	6,2%
Ile-de-France	71,8%	19,1%	9,1%
Étranger	69,6%	15,4%	15,0%
Ensemble	77,8%	14,0%	8,2%

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», tableau 67, p.130.

Lecture : 81,1% des militaires mutés en province en 2005 déclarent avoir inscrit tous leurs enfants dans l'établissement de leur choix.

Mobilité et nombre d'établissements fréquentés

Tableau 4 - Nombre moyen d'établissements fréquentés par les enfants durant l'ensemble de leur scolarité

Enfant en.../ Parent	Officier supérieur	Officiers subalterne	Sous-officier supérieur	Sous-officier subalterne	Ensemble
Primaire	2,6	2,3	2,4	2,1	2,3
Secondaire	5,0	4,5	4,2	4,1	4,5
Supérieur	6,5	5,8	5,4	4,7	5,8

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», tableau 68, p.131.

Lecture : les enfants suivant des études supérieures et dont un parent est un officier subalterne muté en 2005 ont fréquenté en moyenne 5,8 établissements pendant l'ensemble de leur scolarité.

Mobilité et difficultés scolaires

Tableau 5 - Proportion de parents militaires estimant qu'au moins un de leurs enfants a eu des difficultés d'adaptation ou a pris du retard scolaire à cause des changements d'établissement scolaire (2005)

Au moins un enfant a eu des difficultés d'adaptation	Au moins un enfant a pris du retard scolaire
49,6%	20,5%

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», tableaux 69 et 71, p.132 et 134.

Lecture : 20,5% des militaires mutés en 2005 et ayant au moins un enfant scolarisé estiment que l'un au moins de leurs enfants a pris du retard dans sa scolarité à cause des changements d'établissement scolaire entraînés par les mutations.

2 - LES AIDES À LA SCOLARITÉ DES ENFANTS

2.1 - AIDES À LA SCOLARITÉ DES ENFANTS DE MILITAIRES

2.1.1 - ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

- 6 lycées militaires (La Flèche, Aix-en-Provence, Autun, Saint-Cyr-l'Ecole, Brest, Grenoble) dont 2 ont aussi des classes de collège (Autun et Grenoble) : environ 2 000 élèves en classes secondaires et 1 000 élèves en classes préparatoires - frais d'internat : environ 2 000 €/an pour les classes secondaires. Ces dernières sont ouvertes aux enfants de militaires en activité ou en retraite et aux enfants de fonctionnaires ; 70% des places sont réservées aux enfants de militaires ;
- école du 1^{er} degré Olympe Hériot à Rambouillet : 5 classes du CP au CM2, qui accueillent prioritairement des enfants de militaires en internat ;

- lycée professionnel La Colette à Toulon, qui accueille prioritairement les enfants d'agents civils ou militaires de la défense ;
- (pour mémoire) maisons d'éducation de la Légion d'honneur¹, qui accueillent les jeunes filles dont un descendant a été décoré de la Légion d'honneur ou de l'ordre national du Mérite : collège à Saint-Germain-en-Laye, lycée à Saint-Denis ; environ 900 élèves au total - frais d'internat : environ 1 700 €/an.

Tableau 6 - Origine sociale des élèves des lycées militaires

Cycle / Parents	Officier	Sous-officier	MDR	Militaire	Fonctionnaire	Autre
Secondaire	33%	39%	3%	75%	25%	*****
Classes préparatoires	17%	8%	*****	25%	20%	55%

Source : ministère de la défense.

Lecture : 33% des enfants inscrit dans les classes secondaires des lycées militaires ont un de leurs parents officier.

2.1.2 - AIDE FINANCIÈRE À LA SCOLARITÉ

La «prestation éducation» est une aide financière de l'action sociale du ministère de la défense. Elle est destinée aux familles dont un enfant suit soit des études supérieures soit des études professionnelles ou technologiques avant le baccalauréat. Elle peut prendre deux formes : soit une subvention attribuée sous condition de ressources, soit une prise en charge partielle des intérêts des prêts étudiants contractés par l'agent ou son enfant auprès d'un organisme bancaire.

Sont éligibles à cette prestation les agents civils et militaires de la défense. 6 746 prestations ont été attribuées en 2005 (63% à des militaires) pour un montant moyen de 342 euros et un coût total de 2,3 millions d'euros.

2.2 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON

Fonctionnaires civils	Les lycées militaires sont ouverts aux enfants de fonctionnaires dans la limite de 30% des places.
Salariés du secteur privé	En général, aucune aide n'est apportée en métropole. En cas d'expatriation du salarié, les frais de scolarité à l'étranger sont en général pris en charge par l'entreprise à concurrence du coût de l'école française locale (de l'ordre de 5 000 € par an). L'une des entreprises consultées verse une aide de 280 à 350 € par mois si l'enfant reste en France pour poursuivre ses études.
Militaires britanniques	Une aide financière est versée si l'enfant est pensionnaire : environ 4 000 euros par trimestre dans le primaire et 7 000 euros par trimestre dans le secondaire. Cette aide couvre environ 90% des frais d'internat dans la majorité des écoles privées. Elle bénéficie à environ 2% des militaires.
Militaires américains	Pas d'aide financière à la famille. En vertu du <i>Military Child Care Act</i> de 1983, un budget important est consacré au développement d'écoles prenant en compte les horaires atypiques des militaires. Il existe aussi des places réservées aux enfants de militaires dans les écoles de droit commun.

Sources : entretiens avec les directions des ressources humaines de différentes grandes entreprises - attachés de défense.

¹ Ces établissements dépendent du ministère de la justice.

ANNEXE 29

CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE

ANNEXE 29

CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE**1 - ESTIMATION DU NOMBRE DE CÉLIBATAIRES GÉOGRAPHIQUES****1.1 - DONNÉES D'ENSEMBLE**

Référence	Année	Estimation
Enquête de l'observatoire social de la défense	1985	environ 5% des militaires mariés
Enquête «Les militaires et leur famille»	2003	- 19 300 militaires vivant en couple déclaré, soit 9,1% des militaires vivant en couple déclaré ; - 28 800 militaires vivant en couple (déclaré ou non), soit 11,7%.
Enquête «Le logement des militaires»	2007	- 20 270 militaires vivant en couple déclaré, soit 10,6% des militaires vivant en couple déclaré ; - 31 500 militaires vivant en couple (déclaré ou non), soit 13,3%.
Enquête «L'impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire»	2007	15,1% des militaires mutés en 2005 et vivant en couple
Recensement par les différentes armées	2007	22 079 militaires vivant en couple déclaré, soit 11,5% des militaires vivant en couple déclaré

1.2 - INCIDENCE DE LA RÉGION D'AFFECTATION SUR LE CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE

	Proportion de célibataires géographiques parmi les militaires en couple mutés en 2005	Armée de terre	Armée de l'air
Métropole	15,1%	La région parisienne rassemble 15% de l'effectif total, mais 31% des célibataires géographiques	La région parisienne rassemble 18% de l'effectif total, mais 36% des célibataires géographiques
Région parisienne	26,9%		

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», tableau 92, p.168 - Enquêtes sur le célibat géographique communiquées par l'armée de terre et l'armée de l'air.

Lecture : 26,9% des militaires mutés en région parisienne en 2005 et vivant en couple sont célibataires géographiques.

2 - CARACTÉRISTIQUES DES MILITAIRES CÉLIBATAIRES GÉOGRAPHIQUES

2.1 - CARACTÉRISTIQUES SOCIOLOGIQUES

	Célibataires géographiques	Non célibataires géographiques
Hommes	95%	86%
Age moyen	38,6 ans	36,7 ans
Conjoint actif occupé	75%	58%
Propriétaire de sa résidence principale	64%	31%

Source : DRH-MD - Enquête «Le logement des militaires et des civils de la défense, 2007», p.63.

Lecture : 95% des militaires célibataires géographiques sont des hommes ; 86% des militaires non célibataires géographiques sont des hommes. 75% des militaires célibataires géographiques ont un conjoint qui occupe un emploi ; 58% des militaires non célibataires géographiques ont un conjoint qui occupe un emploi.

2.2 - MOTIFS DU CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE

Motif	Pourcentage de militaires célibataires géographiques estimant que ce motif a été la principale raison de leur choix
Mon conjoint travaille	47,7%
Je suis propriétaire	13,3%
Ma famille ne voulait pas déménager	11,9%
J'avais une bonne implantation sociale	7,8%
Je ne voulais pas changer mes enfants d'établissement scolaire ou universitaire	7,3%
Mon nouvel emploi se prête peu à la vie de famille	4,4%
Ma famille n'avait pas le droit de me suivre (N.B. certaines mutations outre-mer sont sans famille)	4,2%
Un membre de ma famille est soumis à un suivi médical spécialisé	3,4%

Source : DRH-MD - Enquête «Le logement des militaires et des civils de la défense, 2007», tableau 98 p.174.

2.3 - DURÉE ET FRÉQUENCE DU CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE

2.3.1 - DURÉE DU CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE

Tableau 1 - Durée du célibat géographique pour les militaires mutés en 2005, estimée huit mois après la mutation

Depuis moins d'un an	Depuis 1 à 2 ans	Depuis 2 à 4 ans	Depuis plus de 4 ans
46,8%	29,2%	14,5%	9,5%

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», tableau 86, p.165.

Lecture : 9,5% des militaires mutés en 2005 et en situation de célibat géographique sont dans cette situation depuis plus de 4 ans (ils étaient donc déjà célibataires géographiques dans leur(s) affectation(s) qui a (ont) précédé la mutation dont ils ont fait l'objet en 2005).

Tableau 2 - Durée du célibat géographique pour les militaires de l'armée de terre actuellement dans cette situation

Depuis moins d'un an	Depuis 1 à 2 ans	Depuis 2 à 4 ans	Depuis plus de 4 ans
36%	24%	25%	15%

Source : armée de terre - Enquête sur le célibat géographique, juillet 2007.

Lecture : 24% des militaires de l'armée de terre célibataires géographiques en juillet 2007 étaient dans cette situation depuis 1 à 2 ans.

Tableau 3 - Durée du célibat géographique dans leur affectation actuelle pour les militaires de l'armée de l'air actuellement dans cette situation

Depuis moins d'un an	Depuis 1 à 2 ans	Depuis 2 à 4 ans	Depuis plus de 4 ans
15%	39%	22%	24%

Source : armée de l'air - Enquête sur le célibat géographique, septembre 2007.

Lecture : comme tableau 2.

2.3.2 - FRÉQUENCE DU CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE

Tableau 4 - Fréquence du célibat géographique pour les militaires mutés en 2005

Est actuellement célibataire géographique	N'est pas célibataire géographique, mais l'a été dans le passé	N'a jamais été célibataire géographique
15,1%	34,7%	50,2%

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», p.161.

Champ : militaires mutés en 2005 et vivant en couple.

Tableau 5 - Fréquence du célibat géographique pour les militaires de l'armée de terre actuellement dans cette situation

Est célibataire géographique pour la 1 ^{re} fois	Est célibataire géographique pour la 2 ^{ème} fois	Est célibataire géographique pour la 3 ^{ème} fois	Est célibataire géographique pour la 4 ^{ème} fois ou plus
0%	72%	16%	12%

Source : armée de terre - Enquête sur le célibat géographique, juillet 2007.

Lecture : 72% des militaires de l'armée de terre célibataires géographiques en juillet 2007 étaient dans cette situation pour la deuxième fois.

Tableau 6 - Durée cumulée du célibat géographique sur l'ensemble de la carrière pour les militaires de l'armée de l'air actuellement dans cette situation

Moins d'un an	de 1 à 3 ans	de 4 à 8 ans	9 ans et plus
9%	37%	34%	20%

Source : armée de l'air - Enquête sur le célibat géographique, septembre 2007.

Lecture : 34% des militaires de l'armée de l'air vivant en couple et actuellement célibataires géographiques ont passé de 4 à 8 ans dans cette situation au cours de leur carrière.

2.4 - LE LOGEMENT DES CÉLIBATAIRES GÉOGRAPHIQUES

2.4.1 - MODE DE LOGEMENT EN SEMAINE

Tableau 7 - Mode de logement des militaires célibataires géographiques pendant la semaine

Enceinte militaire	Hors enceinte militaire	Logé à titre gratuit	Logé à titre onéreux
81,5%	18,5%	93%	7%

Source : DRH-MD - Enquête «Le logement des militaires et des civils de la défense, 2007», p.64 et 65.

Lecture : 81,5% des militaires célibataires géographiques sont logés en enceinte militaire pendant la semaine. 93% des militaires célibataires géographiques sont logés à titre gratuit pendant la semaine.

2.4.2 - DISTANCE ENTRE LE LIEU D'AFFECTATION ET LA RÉSIDENCE FAMILIALE

Tableau 8 - Distance entre le lieu d'affectation et la résidence familiale des militaires célibataires géographiques

Moins de 200 km	de 200 à 400 km	de 400 à 600 km	de 600 à 800 km	plus de 800 km
24,6%	21,9%	12,7%	13,5%	27,3%

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», tableau 87, p.165.

Lecture : 24,6% des militaires célibataires géographiques ont leur résidence familiale située à moins de 200 km de leur lieu d'affectation.

2.4.3 - FRÉQUENCE DES RETOURS AU DOMICILE FAMILIAL

Tableau 9 - Fréquence des retours des militaires célibataires géographiques à leur domicile familial

Une à deux fois par semaine	Chaque week-end	Un week-end sur deux	Une fois par mois	Moins d'une fois par mois
8,6%	58%	15,2%	5,6%	12,6%

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», tableau 89, p.167.

Lecture : 58% des militaires célibataires géographiques retournent à leur domicile familial chaque week-end.

2.5 - L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Tableau 10 - Proportion de militaires célibataires géographiques bénéficiant d'un aménagement de leur temps de travail

Bénéficie d'un aménagement du temps de travail permettant de partir plus tôt le vendredi ou d'arriver plus tard le lundi	Ne bénéficie pas d'un aménagement du temps de travail
35,7%	64,3%

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», tableau 89, p.167.

Lecture : 35,7% des militaires mutés en 2005 et célibataires géographiques déclarent bénéficier d'un aménagement de leur temps de travail leur permettant de partir plus tôt le vendredi ou d'arriver plus tard le lundi.

2.6 - ESTIMATION DU SURCOÛT MENSUEL DU CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE PAR LES INTÉRESSÉS

Tableau 11 - Estimation du surcoût mensuel du célibat géographique par les militaires mutés en 2005

Moins de 150 euros	De 150 à 300 euros	De 300 à 450 euros	De 450 à 600 euros	600 euros et plus
15,7%	33%	21,2%	17,4%	12,7%
50% des célibataires géographiques logés enceinte militaire		63% des célibataires géographiques locataires de leur logement en semaine		

Source : DRH-MD - Enquête «Impact de la mobilité géographique sur la condition du personnel militaire», tableau 95, p.172.

Lecture : 33% des militaires mutés en 2005 et célibataires géographiques estiment que le surcoût mensuel de leur célibat géographique est compris entre 150 et 300 euros. 50% des militaires mutés en 2005, célibataires géographiques et logés enceinte militaire estiment que le surcoût mensuel de leur célibat géographique est inférieur à 300 euros.

Tableau 12 - Estimation du surcoût mensuel du célibat géographique par les militaires de l'armée de l'air actuellement dans cette situation

Budget moyen de déplacement	Budget moyen d'hébergement	Budget moyen d'alimentation	Total
150 à 200 euros	moins de 100 euros	de 50 à 100 euros	de 200 à 400 euros

Source : armée de l'air – Enquête sur le célibat géographique, septembre 2007.

3 - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON

3.1 - FONCTIONNAIRES CIVILS

Le célibat géographique est généralement présenté comme plus fréquent que par le passé. 15% des commissaires de police mutés en 2006 ont choisi cette situation pour toute la durée de leur nouvelle affectation, essentiellement en raison du travail de leur conjoint et des études de leurs enfants.

Il n'existe pas d'accompagnement particulier dans le cas des mutations «ordinaires». Les mutations consécutives à une restructuration du service ouvrent droit à des indemnités spécifiques qui prévoient en général des taux particuliers en l'absence de changement de la résidence familiale. Elles sont perçues en une seule fois au moment de la mutation et leur montant dépend, selon des modalités diverses, de la distance entre la nouvelle et l'ancienne affectation. Il est rappelé que les fonctionnaires ne bénéficient en général ni d'un hébergement gratuit fourni par l'administration ni d'une réduction particulière sur le prix des voyages ferroviaires.

	Tous services de l'État	Défense	Police nationale
Indemnité	Indemnité exceptionnelle de mutation	Complément spécifique de restructuration	Indemnité exceptionnelle de mutation ou de déplacement d'office
Décret instituant l'indemnité	Décret n°90-1022 du 16 novembre 1990	Décret n°97-600 du 30 mai 1997	Décret n°2002-443 du 28 mars 2002
Arrêté fixant son montant	Arrêté du 26 juin 2003	Arrêté du 27 août 2003	Arrêté du 20 janvier 2004
Cumul avec l'indemnité exceptionnelle de mutation	Sans objet	Oui	Non
Origine de la mutation	Restructuration	Restructuration	Fermeture de commissariat
<i>Critère de distance en l'absence de changement de résidence familiale</i>	<i>Distance entre l'ancienne et la nouvelle affectation</i>	<i>Distance entre l'ancienne et la nouvelle affectation</i>	<i>Distance entre l'ancienne et la nouvelle affectation</i>
Montant en l'absence de changement de résidence	20 à 40 km 1 372 € 40 km au moins 3 049 € si célibataire sans enfant 4 573 € autres cas	20 à 39 km 6 928 € 40 à 79 km 6 951 € sans enfant 6 926 € avec enfant (sic) 80 à 199 km 11 000 € plus de 200 km 16 500 €	20 à 40 km 2 745 € au moins 40 km 6 098 € si célibataire sans enfant 9 147 € autres cas

Sources : textes réglementaires cités dans le tableau.

	Administration pénitentiaire	Équipement	Fonction publique hospitalière
Indemnité	Indemnité exceptionnelle compensatrice de sujétions	Indemnité spéciale de mobilité	Indemnité exceptionnelle de mobilité
Décret instituant l'indemnité	Décret n°2002-1119 du 2 septembre 2002	Décret n°2005-472 du 16 mai 2005	Décret n°2001-353 du 20 avril 2001
Arrêté fixant son montant	Arrêté du 2 septembre 2002	Arrêté du 16 mai 2005	Arrêté du 20 avril 2001
Cumul avec l'indemnité exceptionnelle de mutation	Non	Non	Sans objet
Origine de la mutation	Fermeture d'établissement pénitentiaire	Réorganisation du service	Opération de modernisation
<i>Critère de distance en l'absence de changement de résidence familiale</i>	<i>Distance entre l'ancienne et la nouvelle affectation</i>	<i>Allongement du trajet A/R de la résidence familiale au lieu de travail</i>	<i>Distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail</i>
Montant en l'absence de changement de résidence	<p>20 à 40 km 1 372 €</p> <p>40 km au moins 3 049 € si sans enfant 4 573 € autres cas</p>	<p>20 à 40 km 1 500 €</p> <p>40 à 60 km 3 000 €</p> <p>60 km au moins 6 000 € célibataire sans enfant 9 000 € autres cas</p>	<p>moins de 10 km 381 €</p> <p>10 à 20 km 533 €</p> <p>20 à 30 km 762 €</p> <p>30 à 40 km 1 524 €</p> <p>plus de 40 km 3 049 €</p>

Sources : textes réglementaires cités dans le tableau.

3.2 - SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

	L'entreprise juge le célibat géographique non souhaitable.
Entreprise A	<p>Aides :</p> <ul style="list-style-type: none"> - indemnités de mutation au taux célibataire ; - remboursement des frais de transport : 1 A/R par semaine
Entreprise B	L'entreprise considère que le choix du célibat géographique relève de la vie privée du salarié et n'a pas défini de politique au niveau central. Des aménagements d'horaires peuvent s'envisager par entente directe entre le salarié et son supérieur hiérarchique.
Entreprise C	<p>L'entreprise distingue le célibat géographique transitoire et le célibat géographique de longue durée, qui concerne moins de 10% des salariés mutés.</p> <p><u>Situation transitoire</u> : l'entreprise prend en charge 3 mois de frais d'hôtel au maximum.</p> <p><u>Situation de longue durée</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prise en charge du déménagement et prime de mutation, comme dans le cas d'un déménagement en famille ; - aide à la location d'un logement pendant 3 ans, dégressive (non cumulable avec l'aide équivalente perçue au titre du domicile familial). Montant de 400 à 600 euros à taux plein ; - indemnité forfaitaire de prise en charge des voyages hebdomadaires, versée pendant 12 mois : de 200 à 700 euros selon la distance entre l'affectation et le domicile familial.
Entreprise D	<p>L'entreprise juge le célibat géographique non souhaitable.</p> <p>Aucune aide, sauf la prise en charge des frais d'hôtel pendant la période transitoire du premier mois dans la nouvelle affectation.</p>
Entreprise E	<p><u>Situation transitoire</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prise en charge des frais réels de logement temporaire ; - remboursement d'un voyage A/R par semaine. <p><u>Situation de longue durée</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prise en charge du déménagement ; - prise en charge des frais d'hébergement et de transport sur justificatifs, pendant 4 ans au maximum et dans la limite des indemnités qu'aurait perçu le salarié si sa famille avait déménagé (soit environ 400 euros par mois).
Entreprise F	<p>L'entreprise juge le célibat géographique non souhaitable.</p> <p>Aucune aide, sauf dans le cas des mutations en dehors de la période estivale : prise en charge des frais d'hôtel en attendant que la famille rejoigne le salarié.</p>
Entreprise G	<p>Célibat géographique explicitement prévu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - indemnité d'installation d'environ 1 500 euros, à condition que le salarié soit locataire de son second logement ; - prise en charge du loyer et des charges d'un studio au prix du marché local, pendant 3 ans au maximum ; - en l'absence de location, prise en charge de 2 nuits d'hôtel par semaine, sous réserve que le coût cumulé sur l'année ne dépasse pas celui de la location d'un studio ; - remboursement d'un voyage A/R par semaine sur la base du prix du transport en commun le mieux adapté (généralement le train).

Sources : entretiens avec les directions des ressources humaines de différentes grandes entreprises.

3.3 - MILITAIRES BRITANNIQUES

Le célibat géographique est plus fréquent chez les officiers et systématique en cas d'affectation à Londres où la défense ne met pas de logements familiaux (*Married quarters*) à la disposition des militaires. Le taux de célibataires géographiques est d'environ 15% dans la Navy.

La politique du MOD est de concilier la mobilité du militaire et la stabilité de la famille, ce qui conduit à accompagner le célibat géographique :

- Logement :
 - hors affectation à Londres : logement en chambre ou studio dans une enceinte militaire ;
 - à Londres : le MOD loue un logement dans le secteur privé et le met à la disposition des intéressés qui ne payent que les charges. Le standard est le studio pour les officiers, la chambre avec salle de bains individuelle et cuisine collective pour les non officiers.
- Aménagements d'horaires : semblent usuels dans les états-majors.
- Déplacements : la mutation donne droit à une indemnité mensuelle liée à la distance entre le lieu de travail et le domicile familial. Compte tenu de son montant et de la réduction de 25% sur les voyages ferroviaires dont bénéficient les militaires britanniques, cette indemnité couvre approximativement un voyage A/R hebdomadaire entre les principales villes de garnison du pays.

Source : attaché de défense.

GLOSSAIRE

GLOSSAIRE

A

ACR	Avec changement de résidence
AFPRB	Armed Forces Pay Review Body
AIP	Aide à l'installation des personnels
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APEC	Association pour l'emploi des cadres
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail

B

BAH	Basic Allowance for Housing
BEPC	Brevet d'études du premier cycle
BILRIF	Bureau interarmées des logements en région Ile-de-France

C

CAEC	Cellule d'aide à l'emploi des conjoints
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CESU	Chèque emploi service universel
CHEM	Centre des hautes études militaires
CID	Collège interarmées de défense
CNAF	Caisse nationale d'allocations familiales
CSP	Catégorie socioprofessionnelle

D

DAPN	Direction de l'administration de la police nationale
DDSC	Direction de la défense et de la sécurité civile
DGA	Délégation générale pour l'armement
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGGN	Direction générale de la gendarmerie nationale
DMPA	Direction de la mémoire, du patrimoine et des archives
DoD	Ministère de la défense des États-Unis
DOM-TOM	Département d'outre-mer - territoire d'outre-mer
DRH-MD	Direction des ressources humaines du ministère de la défense

E

EDRH Entrepôt de données ressources humaines

F

FFSA Forces françaises stationnées en Allemagne
FPE Fonction publique de l'État

G

GRL Garantie des risques locatifs

H

HCECM Haut Comité d'évaluation de la condition militaire
HE Hors échelle
HLM Habitation à loyer modéré

I

ICM Indemnité pour charges militaires
ICR Indemnité de changement de résidence
INED Institut national d'études démographiques
INSEE Institut national de la statistique et des études économiques

L

LOLF Loi organique relative aux lois de finances

M

MCD Mission de courte durée
MDR Militaire du rang
MICM Majoration de l'indemnité pour charges militaires
MITHA Militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées
MOD Ministère de la défense britannique

N

NAS Nécessité absolue de service
NBI Nouvelle bonification indiciaire

O

OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OM	Outre-mer
OPEX	Opération extérieure
OPJ	Officier de police judiciaire
OSD	Observatoire social de la défense

P

PACA	Provence, Alpes, Côte d'Azur
PACS	Pacte civil de solidarité
PDL	Pendant la durée légale
PLUS	Prêt locatif à usage social
PR	Personne de référence

R

RMPP	Rémunération moyenne des personnes en place
------	---------------------------------------------

S

SMPT	Salaire moyen par tête
SNI	Société nationale immobilière
SNLE	Sous-marin nucléaire lanceur d'engins
SRCV	Statistiques sur les ressources et les conditions de vie

T

TAOPM	Temps d'activités et d'obligations professionnelles des militaires
-------	--------------------------------------------------------------------

U

UHC	Urbanisme, habitat et construction (direction générale de...)
UNEDIC	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
US	Utilité de service

Z

ZUS	Zone urbaine sensible
-----	-----------------------

