



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

————— 7^{ème} RAPPORT —————

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

SEPTEMBRE 2013

LE HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

REVUE ANNUELLE 2013

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 neuf personnalités indépendantes qui composent actuellement le Haut Comité ont été nommées pour quatre ans par décret du Président de la République en date du 3 mai 2010. Le Haut Comité a successivement traité dans ses six premiers rapports de l'attractivité des carrières militaires et des rémunérations (2007), de la mobilité des militaires et de son accompagnement (2008), de la reconversion (2009), des pensions militaires de retraite (2010), de la condition des militaires en service hors métropole (2011), de la condition des militaires du rang (2012) et, de nouveau, des rémunérations (2012).

2. En 2013, le Haut Comité a décidé de scinder le rapport annuel en deux parties :

- un rapport thématique intitulé « *Les femmes dans les forces armées françaises, de l'égalité juridique à l'égalité professionnelle* », diffusé à l'été ;
- une revue annuelle de la condition militaire qui inclut le suivi des recommandations, diffusée à l'automne.

Ce choix s'inscrit dans la logique de programmation des travaux du Haut Comité et vise, sur la base de ses travaux ainsi que des tables rondes menées par le Haut Comité dans un panel significatif d'unités militaires, d'une part à pouvoir présenter dans la revue annuelle de la condition militaire les données chiffrées de référence les plus récentes, et d'autre part à présenter dans le rapport thématique annuel la synthèse de ses observations sur le thème choisi par lui.

3. Le Haut Comité, dans ses analyses comme dans ses constats, se tient strictement à la mission d'instance indépendante qui lui est confiée par le législateur. Il émet les recommandations qui lui paraissent découler des constats effectués, sans s'interdire de formuler les appréciations que lui inspirent les situations observées.

Le Haut Comité, conscient des contraintes budgétaires strictes qui pèsent sur le ministère de la défense comme sur l'ensemble des autres ministères, a pris en compte ce contexte très difficile pour arrêter ses choix en matière de recommandations.

Le Haut Comité tient à remercier, pour la qualité de leur accueil, la parfaite organisation des visites et la contribution active qu'ils ont apportées à ses travaux, les personnels, civils et militaires, femmes et hommes, qu'il a rencontrés, notamment lors des auditions et des déplacements sur le terrain. Il remercie également les conjoints de militaires qui ont accepté de s'exprimer devant lui.

4. Afin d'évaluer la condition militaire et de produire un éclairage sur son évolution, le Haut Comité suit notamment par le biais de la revue annuelle un certain nombre de thématiques. Les tendances favorables ou défavorables constatées sont analysées au regard de leur impact sur l'équilibre sujétions/compensations attachées à la condition militaire.

5. Depuis 2012, le Haut Comité a adopté un ordre de présentation qui correspond au déroulement d'une carrière, depuis l'entrée dans les armées jusqu'à la période qui suit le départ de l'institution. La liste des évolutions législatives et réglementaires complète la revue elle-même.

Par ailleurs, il a été jugé nécessaire de réaliser une synthèse générale s'appuyant sur les observations propres à chaque thème étudié.

Le tableau de suivi des recommandations formulées dans l'ensemble des rapports précédents permet d'apprécier de quelle manière celles-ci ont été suivies d'effet, sont en cours de réalisation ou partiellement réalisées, n'ont pas donné lieu à une suite.

En 2013, ce tableau de suivi élaboré jusqu'ici à partir de la réponse officielle du ministère, a été réalisé à partir d'informations non exhaustives transmises par ses différents services. Certaines actions, bien qu'en cours de réalisation, ne sont pas insérées dans le récapitulatif.

6. Comme dans les précédents rapports, le travail du Haut Comité a dû tenir compte des limites imposées par les délais propres aux appareils statistiques nationaux (dont celui du ministère de la défense), dont les données sont en général, et de façon sensible, moins rapidement disponibles que celles des armées étrangères comparables.

7. Le Haut Comité s'est efforcé de réunir toutes les données quantitatives significatives permettant d'apprécier l'évolution de la condition militaire. Néanmoins, il souligne que certains aspects, parfois importants, de la condition militaire ne sont pas mesurables.

Présidé par un membre du Conseil d'État, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire comprend neuf personnalités bénévoles nommées par le Président de la République. Au titre de l'année 2013, le montant des crédits de fonctionnement alloués au HCECM s'élève à 20 000 €. Ce budget permet en particulier au Haut Comité de procéder au remboursement des frais de déplacement de ses membres et de financer ses publications. Cet organisme dispose en outre d'un secrétariat général permanent, composé de quatre personnes (trois militaires et un civil). La masse salariale correspondante, hors pension et charges, imputée sur les crédits du ministère de la défense, représente environ 250 000 €.

SYNTHÈSE

La revue annuelle de ce 7^{ème} rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire s'appuie sur des données collectées durant l'année 2012. Le ressenti des militaires rencontrés dans leurs unités par les membres du Haut Comité date du début de l'année 2013. Cette évaluation est donc antérieure à la publication du Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale de 2013 et aux travaux de préparation de la loi de programmation militaire.

Le Haut Comité s'attache à mettre en perspective, non pas des effets de court terme ou conjoncturels, mais des évolutions susceptibles d'avoir un impact concret sur le lien entre le militaire, sa famille, son environnement personnel et l'institution militaire.

Dans son dernier rapport publié en septembre 2012, le Haut Comité s'était interrogé sur l'évolution d'un certain nombre d'indicateurs qui marquait des ruptures de tendances, notamment :

- le faible taux de sélectivité au recrutement des sous-officiers et des militaires du rang en comparaison d'autres secteurs de la fonction publique ;
- l'augmentation de la mobilité géographique ;
- la baisse du nombre de militaires accédant à la propriété ;
- la diminution de l'indicateur d'activité des conjoints de militaires ;
- l'augmentation du taux de départ spontané des militaires du rang ;
- la baisse du taux de féminisation.

Le Haut Comité n'avait pas porté de diagnostic sur ces ruptures compte tenu de la courte période d'observation de ces nouvelles tendances. Il avait cependant souhaité attirer l'attention sur ces évolutions qui appelaient, selon lui, « une vigilance accrue ». Que peut-on dire aujourd'hui de ces indicateurs relevés en 2010 ? Les deux dernières années ont été marquées par la poursuite des réorganisations du ministère et des déflations des effectifs dans un contexte opérationnel dense qui aura impliqué toutes les armées dans des opérations extérieures.

Dans le domaine de la gestion des ressources humaines – recrutement, fidélisation, départs – les oscillations observées se sont accentuées. Les tendances se sont parfois inversées par rapport à celles esquissées. Les interactions entre flux de recrutement, fidélisation, flux de départ sont plus fortes, difficiles à corréliser. Les décisions des militaires en ce qui concerne la poursuite de leur carrière semblent moins prévisibles.

Le recrutement

En matière de recrutement, la question du taux de sélection des militaires du rang de l'armée de terre avait été mise en exergue dans l'analyse du Haut Comité. Ce taux de sélection s'est légèrement amélioré, alors que les armées diminuent sensiblement le nombre de places offertes. Le taux de sélection de chacune des armées converge en 2012 vers une valeur d'un peu plus de deux candidats pour un poste. Le Haut Comité continue de suivre avec attention l'évolution de ce ratio.

La mobilité

Des améliorations sont constatées (préavis de mutation avec un délai de plus de six mois) malgré un niveau encore élevé de mutations qui touchent en priorité les officiers et dans une moindre mesure les militaires du rang. Le Haut Comité note également une augmentation sensible des mutations des officiers avec un préavis de moins de trois mois.

Pour l'ensemble des forces armées et des services, concernant les mutations hors métropole, des efforts ont été réalisés vis-à-vis des familles, mais le taux de départ avec un préavis de moins de trois mois est en constante augmentation. Le Haut Comité note que les mutations avec un préavis de moins de trois mois sont encore largement majoritaires dans la gendarmerie nationale, alors que celle-ci ne peut imputer cet état de fait aux restructurations qui la touchent moins que les armées.

Suivi des taux de féminisation des forces

Objet du rapport thématique du HCECM de cette année 2013, la place des femmes est désormais bien reconnue. Cependant la situation reste contrastée en matière de taux de féminisation. Une attention particulière doit être portée aux politiques du personnel qui pourraient conduire à écarter, sans en avoir la volonté, la population féminine de certaines spécialités ou de certains types d'unités.

Les nouveaux signes

Les cas déclarés de blessures psychiques à la suite d'opérations extérieures sont en nette augmentation. Ce constat est également effectué par les forces alliées engagées dans les opérations multinationales récentes.

Le ressenti des militaires

À l'automne 2012, il ressortait des tables rondes réalisées dans les unités et dans certaines bases de défense, que le personnel commençait à percevoir certains effets positifs de la réforme des soutiens. Mais les dysfonctionnements du Logiciel Unique à Vocation Interarmées de la solde (LOUVOIS) ont créé de nombreuses situations individuelles difficiles, fragilisant, aux yeux de tous les militaires, la confiance accordée à leur administration.

Des confirmations

Des évolutions positives se dessinent au travers des données recueillies notamment en matière d'emploi des conjoints et de reconversion des militaires. Toutefois, les conséquences de la mobilité restent sensibles dans le domaine de l'accès des militaires à la propriété ou dans celui des revenus du ménage dont la « personne de référence » est un militaire.

Conclusion

Le Haut Comité est conscient que le présent rapport intervient dans une conjoncture très particulière, marquée à la fois par deux lois successives de programmation militaire et leurs conséquences en matière de réorganisation et d'effectifs, par deux réformes des retraites accroissant la durée des carrières et par un contexte économique peu favorable à la reconversion du personnel militaire et à l'emploi des conjoints.

Le Haut Comité estime cependant que les grands équilibres entre sujétions et compensations n'ont pas été jusqu'ici remis en question. Toutefois, la confiance fragilisée vis-à-vis de l'administration et la visibilité restreinte sur la poursuite de leur carrière conduisent les militaires à douter des réformes qui ont été décidées et pourraient marquer une certaine défiance vis-à-vis de nouvelles transformations.

Cette attitude peut aboutir à un double mouvement : repli sur l'institution pour ceux qui n'oseraient pas se lancer dans une reconversion et au contraire, pour ceux qui, ayant servi leur pays comme ils en avaient le désir, tentation de saisir la première opportunité pour la quitter, créant ainsi des mouvements difficiles à prévoir.

Le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale de 2013 et plus encore la loi de programmation militaire 2014-2019 qui en sera issue permettront de disposer d'objectifs clairs, dont les conséquences sur le personnel devront être expliquées et déclinées dans des politiques du personnel lisibles. La fiabilité du système de solde doit, dans le même temps, être restaurée.

VUE D'ENSEMBLE

RECRUTEMENT

À la période d'oscillation du début de la professionnalisation a succédé une période de quasi-stabilité, tant au plan du volume que de la sélectivité globale des recrutements. Dans son 6^{ème} rapport, le Haut Comité notait qu'une nouvelle phase se dessinait, marquée par des fluctuations qui pouvaient constituer les signes d'un régime transitoire.

Les données collectées pour la revue annuelle 2013 confirment cette analyse. Dans un contexte de diminution globale des effectifs, les forces armées ont adopté des politiques de recrutement distinctes. Les nombres de postes offerts au recrutement initial ont évolué différemment, en fonction des politiques de départ et de fidélisation choisies. La décroissance du nombre de postes offerts a, dans certains cas, eu pour effet d'améliorer la sélectivité du recrutement, gage de qualité. Le taux de sélection des sous-officiers des trois armées en 2012 est le plus élevé depuis dix ans, sauf pour la gendarmerie qui se trouve dans une situation inverse. Le taux de sélection des militaires du rang augmente à nouveau après deux années de stagnation, s'établissant au niveau de 2,3 candidats pour un poste ; il reste toutefois à un niveau faible compte tenu de la situation de l'emploi des jeunes en France.

Toutefois, au-delà de ces constats d'ensemble, il est nécessaire de mener une analyse plus détaillée. En effet, selon les armées et les catégories hiérarchiques, les effets se compensent et masquent des variations généralement plus fortes que les années précédentes :

- le nombre de candidats pour un poste de militaire technicien de l'air est passé entre 2011 et 2012 de 4,5 candidats à 2 candidats ;
- le nombre de candidats pour un poste d'officier marinier est passé de 2 en 2011 à près de 4 en 2012.

On constate cependant, dans le cas des officiers, que les taux de sélection subissent peu de variations pour l'accès aux grandes écoles.

Le taux de sélection des volontaires, chiffres qui incluent les gendarmes adjoints-volontaires, montre que ce type d'engagement court constitue, malgré un statut fragile, une voie recherchée par une population jeune.

De manière générale, depuis 2009, les courbes de recrutement ont une tendance plus nette à suivre des trajectoires propres à chaque armée et à chaque catégorie. Cette indépendance des trajectoires, associée à des gradients forts et parfois contraires, confirme l'idée d'une phase de transition. L'évolution de la perception par les recrues potentielles de ce qui concourt à l'attractivité d'une armée ou d'un métier doit faire l'objet d'une attention d'autant plus grande.

Dans ce contexte, il apparaît plus important encore de valoriser l'image des militaires, femmes et hommes, lors des Journées Défense et Citoyenneté.

DÉROULEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Activités des armées et services

Le niveau d'engagement opérationnel a été globalement identique en 2011 et 2012, où environ 44 000 militaires ont effectué au moins un déploiement d'une durée minimale de quatre mois. En instantané, le nombre de militaires stationnés ou déployés hors du territoire métropolitain continue de décroître. Il passe d'un taux de 10,5 % de l'ensemble de la population militaire en 2008 à 8,4 % en 2012.

Le nombre de militaires de l'armée de terre faisant, en 2012, l'objet d'une dérogation aux règles usuelles de désignation pour des déploiements opérationnels diminue pour ne représenter que 1,1 % de l'effectif ayant effectué au moins une opération extérieure dans l'année. Dans les autres armées, il n'existe pas de règle individuelle contrairement aux normes édictées dans les forces britanniques. Les demandes d'établissement de normes individuelles de « suractivité » formulées par le Haut Comité depuis 2007 sont toujours d'actualité.

Par ailleurs, le temps d'absence hors de la garnison est un facteur d'une nature comparable à la mobilité géographique en matière de condition militaire. Il est très différent selon les armées et selon que le militaire appartient à une unité opérationnelle ou non. Entre 2011 et 2012, le nombre de jours d'absence de la garnison est en légère diminution dans l'armée de terre. Il est stable dans la marine nationale et dans l'armée de l'air. Pour la gendarmerie mobile, le nombre d'absences a légèrement progressé pour atteindre 221 jours en 2012.

Composition et répartition des effectifs

Entre 2002, première année sans militaire du contingent et 2012, le volume total des militaires, y compris la gendarmerie nationale et les services, a diminué de 6 %. Toutefois ce chiffre masque des variations parfois opposées suivant les forces armées ou les services. Contrairement à l'armée de l'air et à la marine nationale, la gendarmerie nationale et les services ont augmenté leur poids relatif au sein de la communauté militaire. Au sein de chaque armée, le taux de civilianisation est comparable et de l'ordre de 15 %, sauf dans la gendarmerie nationale où il est de 3 %.

La moyenne d'âge des militaires est en légère augmentation passant de 32,4 ans à 32,7 ans en deux ans. Celle des fonctionnaires civils de l'Etat est de 41 ans. La moyenne d'âge dans la gendarmerie nationale est de 40 ans.

Cette pyramide des âges et le faible taux de féminisation demeurent des caractéristiques majeures de la population militaire par rapport au reste de la fonction publique d'Etat.

Le suivi du taux de féminisation est détaillé dans le rapport thématique de 2013, intitulé « *Les femmes militaires dans les forces armées françaises, de l'égalité juridique à l'égalité professionnelle* ».

Rémunérations

Dès septembre 2011, le Haut Comité a exprimé auprès des plus hautes autorités l'importance qu'il convenait d'accorder à la qualité du service de la solde. Il s'est ensuite tenu étroitement informé des difficultés rencontrées lors du déroulement des opérations conduites sur le calculateur LOUVOIS.

Le Haut Comité ne dispose pas d'élément supplémentaire par rapport à ce qui a été diffusé par le ministère de la Défense. Il n'a pas vocation à porter des appréciations sur les questions en cours de traitement par le ministère. Néanmoins, le Haut Comité souligne que la succession de réformes ayant eu un impact direct sur le service de la solde fragilise la confiance du militaire vis-à-vis de l'institution dans ce domaine.

Le Haut Comité réitère sa recommandation de mise en œuvre d'opérations de simulation et d'accompagnement lorsqu'il s'agira de mettre en place les changements de rémunérations entraînés par les travaux de refonte du système indemnitaire. Le contenu et les résultats des simulations pourraient être rendus publics avant toute activation opérationnelle.

Par ailleurs, l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) a procédé à un nouveau travail sur le revenu des ménages dont la personne de référence est un militaire. Cette enquête qui porte sur cinq années, de 2005 à 2010, permet de confirmer les observations formulées dans le 6^{ème} rapport, dans lequel sont mises en évidence des différences sensibles de rémunérations entre les conjoints de militaire et les conjoints de fonctionnaires civils. Dans son deuxième, rapport le Haut Comité avait mis en évidence l'impact de la mobilité géographique sur cette question d'emploi des conjoints.

Le Haut Comité a recommandé de porter une attention particulière à tous les processus facilitant l'accès à l'emploi des conjoints. L'évolution est positive puisque le nombre de conjoints accompagnés par Défense Mobilité est passé de 4 052 conjoints à 5 876 en quatre années. Le Haut Comité continuera de suivre ce facteur¹ et recommande de maintenir l'effort, en particulier pour les conjoints de militaires du rang.

L'analyse des rémunérations des militaires en 2011 a fait l'objet d'un traitement particulier, conséquence des dysfonctionnements constatés lors de la mise en œuvre du système LOUVOIS. Les évolutions entre les années 2010 et 2011 détaillées dans la revue doivent donc être considérées avec prudence. Les ordres de grandeurs des évolutions constatées d'une année sur l'autre demeurent similaires. L'augmentation de la rémunération moyenne des personnels en place en 2010 et 2011 se serait élevée à 1 % en euros constants.

Depuis le dernier rapport, des changements significatifs sont intervenus dans la nomenclature, dite CSK, des catégories socioprofessionnelles et des qualifications jusqu'alors suivies par l'INSEE et reposant pour l'essentiel sur la notion de grade. Ajoutées à la fusion de nombreux corps de la fonction publique, ces changements ont imposé des travaux qui devront être consolidés dans l'année à venir afin de chaîner les données 2010 et 2011 avec les données des années précédentes². A ce stade, grâce à une collaboration étroite avec la DGAFP, il est néanmoins possible de présenter les données sur la rémunération des fonctionnaires civils et des militaires pour les années 2010 et 2011.

Il en ressort que les recommandations formulées par le Haut Comité dans son 6^{ème} rapport, notamment sur le besoin de refonte du système indemnitaire et sur le poids des indemnités en matière de rémunérations, demeurent entièrement d'actualité.

Statuts

L'analyse du taux de personnel sous contrat montre qu'après une période de stabilité jusqu'en 2005, des fluctuations ont été sensibles chez les officiers. Le fait nouveau relevé en 2009-2010 est une instabilité partagée par les deux catégories, officiers et sous-officiers. En 2011 et 2012, le taux global de militaires sous contrat s'est stabilisé, malgré une progression continue du taux des officiers.

¹ Facteur suivi dans le chapitre FAMILLE de la revue annuelle.

² Un exemple de corrélation des années antérieures et postérieures à 2010 est présenté dans le corps de la revue. L'ensemble des travaux de corrélation est détaillé en annexe.

Promotion interne

La promotion interne, facteur d'attractivité et de cohésion des armées, a connu deux phases distinctes durant ces dix dernières années. Dans le cadre de la transition vers le format d'une armée professionnelle, le volume des recrutements internes, hors gendarmerie, s'élevait à un peu plus de 10 000 militaires par an jusqu'en 2005. Puis une marche a été franchie à la baisse très rapidement. Le niveau est descendu à environ 5 000 en rythme annuel.

Pour l'accès aux carrières d'officiers par voie interne, on observe une stabilisation du taux global de recrutement par cette voie pour les trois armées depuis 2006, autour de 40 %. Toutefois, alors que l'armée de l'air semble avoir choisi de stabiliser ce taux, celui-ci évolue annuellement de manière significative dans la marine nationale et dans l'armée de terre. Ces variations annuelles sont de nature à décourager les candidats potentiels qui consentent un fort investissement dans cette voie de promotion des sous-officiers.

Pour le recrutement interne des sous-officiers, les politiques diffèrent également suivant les armées. L'armée de l'air favorise peu le recrutement interne pour le recrutement de ses sous-officiers, même si ce taux augmente depuis 2010 (passant de 10 à 20 %), alors que l'armée de terre et la marine nationale en font un facteur de promotion plus important. Dans ces deux armées, le taux est de l'ordre de 55 % en moyenne depuis 2006. Toutefois, ce chiffre moyen ne doit pas faire oublier que d'une année sur l'autre, dans chacune de ces armées, les variations peuvent atteindre plus de 10 points.

Ces fluctuations de taux, au moins dans l'armée de terre et dans la marine nationale, illustrent l'instabilité des flux de gestion du personnel. Les variations annuelles des taux de sélection rendent moins lisibles les perspectives de promotion au niveau individuel. Ils peuvent contribuer à rendre moins attractif un engagement à long terme dans les armées.

Le taux de recrutement interne dans les armées demeure de 10 points supérieur à celui de la fonction publique.

Conditions d'exécution du service

Sauf en matière de permissions et au sein de la gendarmerie nationale, la question du suivi du temps d'activité n'est pas traitée. Seule une estimation de la tendance, orientée à la hausse, du temps de service est possible.

La revue réalisée dans le cadre de l'*Armed Forces Pay Review Body (AFPRB)* contient des données relatives au temps de service des militaires britanniques, y compris dans les activités conduites hors de la métropole ou à bord des navires. Le recueil de ces données ne semble pas antinomique d'une valeur opérationnelle reconnue.

Dans l'attente de l'enquête statistique conduite par la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD)³, le Haut Comité maintient sa demande de mise en place des outils adaptés de recueil d'informations sur le temps de service pour les armées qui n'en disposent pas encore.

Mobilité géographique

Depuis 2000, le taux global de mutations a diminué jusqu'en 2005, puis la tendance s'est inversée les sept années suivantes.

Si l'on considère l'ensemble des militaires et tous les motifs de mutations, le nombre de mutations avec changement de résidence a augmenté de 41 % depuis 2005, passant de 32 247 mutations à 45 424 en 2012. Selon les armées, ces évolutions sont principalement liées aux restructurations. La catégorie des officiers reste la plus concernée par les mutations, 22 % d'entre eux ayant été mutés en 2012⁴. La catégorie des militaires du rang est celle pour

³ Diffusion prévue à l'automne 2013.

⁴ En 2012, 16,4 % des sous-officiers et 9,1 % des militaires du rang ont été mutés.

laquelle le nombre de mutations a le plus augmenté de 2005 à 2010, avec un accroissement de 85 %. Le recours accru de l'armée de terre à la mobilité des EVAT a un impact direct sur cette augmentation.

Sur le périmètre des mutations hors première affectation et hors retour à la vie civile, le taux de mobilité géographique ne cesse d'augmenter pour les sous-officiers. Il diminue un peu depuis 2011 pour les militaires du rang et 2012 pour les officiers.

Même si un effort a été réalisé pour améliorer l'information des militaires et de leur famille lors d'un départ outre-mer, il faut conserver à l'esprit que le nombre de mutations hors métropole, avec un préavis de moins de trois mois, est passé de 16 % en 2009 à 28 % en 2012. La complexité de ces mutations outre-mer, qui s'imposent également à la famille du militaire, doit encourager l'administration à inverser cette évolution aux conséquences négatives.

Les spécificités de fonctionnement de la gendarmerie nationale, notamment l'accès au logement et les règles particulières applicables aux mutations, ont conduit le Haut Comité à examiner indépendamment sa situation.

Pour les trois armées, le nombre de militaires ayant connaissance de leur mutation avec plus de six mois de préavis s'est stabilisé ou s'accroît. Cependant, le nombre de militaires mutés avec un préavis de moins de trois mois s'accroît simultanément dans deux cas :

- les officiers mutés en métropole (39% des officiers mutés en 2012 l'ont été avec un préavis de moins de trois mois, contre 36% en 2010) ;
- les militaires mutés hors de la métropole.

Le suivi des mutations dans la gendarmerie nationale montre que 82 % des sous-officiers et 69 % des officiers sont mutés en 2012 avec moins de trois mois de préavis. Ces taux sont en augmentation constante depuis 2009. Même si l'impact de ces mutations, compte tenu de leur fréquence moindre et d'un meilleur accès au logement, est différent pour le personnel de la gendarmerie et celui des trois armées, il n'en demeure pas moins que le caractère déstabilisant pour le militaire et sa famille d'une mutation doit faire l'objet d'une attention et de mesures d'accompagnement spécifiques.

Pour les trois armées, il serait bon qu'une phase de stabilité s'instaure une fois passée la période des restructurations et que les mutations au sein d'une même région géographique soient favorisées. La mobilité géographique est un facteur de déstabilisation professionnelle mais également social et financier. Le Haut Comité sera particulièrement attentif à l'amélioration du traitement de cette question.

L'enquête réalisée en 2011 par la DRH-MD montre que le taux de célibataires géographiques varie de 5 % pour les militaires du rang à 17 % pour les officiers supérieurs. Il est de 14 % pour les sous-officiers supérieurs des trois armées.

Décès - blessures - suicides

149 militaires sont morts au combat entre 2004 et 2012. La succession des opérations extérieures et intérieures, dont la lutte contre l'orpaillage en Guyane, rend malheureusement réelles les dispositions du statut général des militaires qui prévoient cet engagement ultime. En 2012, si le nombre de morts au combat a diminué, le nombre de blessés psychiques déclarés s'est élevé à 265, contre 124 en 2010.

Même si le nombre de suicides reste relativement stable, y compris dans la gendarmerie nationale, les facteurs de risque se multiplient : exposition à la violence, agressions contre des militaires mais aussi un contexte de transformations générales aux répercussions individuelles. Une attention plus importante mérite d'être portée au suivi du personnel.

ENVIRONNEMENT PERSONNEL

Logement

L'enquête conduite par le ministère de la défense sur le nombre de militaires (hors gendarmerie) propriétaires de leur résidence principale ou accédant à la propriété rend compte d'une augmentation de 10 points entre 2001 et 2009, passant de 25 à 35%. La part des militaires propriétaires reste inférieure en moyenne à celle observée dans la population française. L'écart est le plus élevé pour la tranche d'âge 30-39 ans (36% contre 49% en 2010).

Famille

L'état-civil des militaires ne fait pas apparaître de différences marquées avec le reste de la société française. Il s'agit ici néanmoins d'observations globales qui ne rendent pas nécessairement compte de situations locales ressenties. 70 % des militaires sont en couple. Parmi eux, 4/5^{èmes} sont dans leur première union.

Concernant l'emploi des conjoints, 71 % des conjoints de militaires occupent un emploi et 9 % sont au chômage. Le Haut Comité perçoit lors des tables rondes avec les conjoints de militaires et à l'occasion du travail réalisé sur les femmes militaires, la diversité des situations, la difficulté, s'agissant de l'emploi public, de disposer d'un soutien des autres ministères dans le cadre des mutations et la perte d'ancienneté pour les salariés du secteur privé. Lorsqu'il ne s'agit pas plus simplement de reprendre un emploi à qualification et rémunération inférieures.

Les caractéristiques du bassin d'emploi conditionnent directement cette question de l'emploi du conjoint. La situation des conjoints masculins est statistiquement plus favorable que celle des conjoints féminins. Sur cette question de l'emploi des conjoints, l'étude de l'INSEE détaillée dans le chapitre « rémunérations », confirme le décalage mis en évidence dans le 6^{ème} rapport. La question est prise en compte par le ministère de la défense qui a mis en place des cellules d'aide à l'emploi des conjoints (CAEC) dans chaque base de défense. Le nombre de cas traités augmente progressivement⁵.

RETOUR À LA VIE CIVILE

Depuis 2008, les armées sont engagées dans des réformes qui conduisent à réduire les effectifs de 36 000 militaires et de 54 000 personnels au total, sur la période de la programmation 2009-2014. Alors que le flux de départ, déjà élevé, était depuis les années 2000 de l'ordre de 22 000 militaires par an, ce flux a augmenté pour atteindre en 2010 28 353 départs, hors volontaires de la gendarmerie⁶. Le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale de 2013 prévoit de nouvelles déflations, conséquence notamment du changement de format opérationnel des armées.

De 2010 à 2012, le nombre total de départs annuels a reculé de 17,5 %. Ce recul des départs est sensible dans l'armée de terre avec une baisse de 32,7 % de départs en 2012 par rapport à 2010. Dans les autres armées et la gendarmerie, les départs spontanés varient peu. Au sein de l'armée de terre les départs des militaires du rang diminuent fortement. Ce constat peut sans doute être rattaché à la politique de fidélisation récemment mise en place.

Globalement, on se trouve en présence de tensions entre des politiques aux effets antagonistes : la réforme des retraites qui conduit à un allongement progressif des durées des carrières et la réduction des effectifs. Ceci accroît la difficulté de l'exercice.

⁵ 2 700 conjoints ont été placés par ces cellules en 2012, contre 1 767 en 2009.

⁶ 33 780 départs avec les volontaires de la gendarmerie en 2010.

Reconversion

Le taux de reclassement dans le secteur privé et le secteur public atteint 74 % des anciens militaires de plus de quatre ans de service, soit sensiblement le même niveau qu'en 2011.

Malgré l'augmentation du nombre de militaires rejoignant la fonction publique civile (700 en 2006, plus de 2400 en 2012), le dispositif s'est en partie heurté aux réductions d'effectifs des autres ministères.

Le nombre de militaires reclassés en 2012 dans le secteur privé a augmenté d'environ 51 % par rapport à 2008.

Le nombre d'anciens militaires en situation de chômage s'est stabilisé en 2010 après une forte augmentation en 2009. En fin de gestion 2012, le nombre de chômeurs anciens militaires s'élevait à 11 000 dont 81 % d'anciens militaires du rang.

Alors que des efforts sont constatés dans de nombreux aspects du processus qui conduit à la reconversion du militaire, la validation des acquis de l'expérience (VAE) a connu un net recul en 2012 après une progression ininterrompue jusqu'en 2011.

Pensions

En 2012, la direction des ressources humaines du ministère de la défense a publié une enquête intitulée « *La réforme des retraites et votre parcours militaire* ». Cette enquête conduite après la réforme des retraites de 2010 fait ressortir que :

- les militaires sous contrat sont 47 % à penser que leurs projets de départs seront avancés plutôt que retardés ;
- les officiers estiment que leur départ de l'institution sera plus tardif ;
- plus de la moitié des officiers et sous-officiers envisagent de servir jusqu'à leur limite d'âge.

Le Haut Comité maintient ses recommandations présentées dans le 4^{ème} rapport, en 2010. Dans le cadre des réformes des retraites, les deux principes fondamentaux devraient être respectés :

- le régime des pensions militaires doit s'appliquer à l'ensemble de la communauté militaire ;
- ce régime doit continuer à être conçu comme un instrument de gestion des flux.

Dans la partie du 6^{ème} rapport qui porte sur les militaires du rang, le Haut Comité a réaffirmé sa position sur la suppression de la condition de durée minimale de services ouvrant droit à pension de retraite militaire, ou à défaut, le fait de la fixer à un niveau très réduit. En effet, les militaires engagés de courte durée, ayant acquis des bonifications, notamment lors de leur engagement en opérations, perdent ces bonifications lorsqu'ils quittent les armées et se voient affiliés au régime général. Cette disposition ne paraît pas équitable et mérite d'être reconsidérée dans les réformes en cours ou à venir.

SOMMAIRE

RECRUTEMENT	17
1 VOLUME, SÉLECTIVITÉ	17
2 COMPARAISON AVEC LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT	21
DÉROULEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE	25
1 ACTIVITÉS DES ARMÉES ET SERVICES	25
1.1 Activités opérationnelles	25
1.2 Service hors garnison	29
2 COMPOSITION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS	31
2.1 Données de cadrage	31
2.2 Service dans des organismes interarmées	32
2.3 Service dans des structures internationales	32
2.4 Répartition par catégories d'emploi	32
2.5 Âge et ancienneté de service	33
2.6 Féminisation	36
3 RÉMUNÉRATIONS	36
3.1 Rémunération moyenne des militaires en 2011	37
3.2 Rémunération moyenne des militaires en 2012	44
3.3 Revenu des ménages	46
3.4 Rémunération des militaires et des fonctionnaires civils de l'État en 2010-2011	53
4 STATUTS	58
4.1 État des lieux	58
4.2 Évolution au sein de la fonction publique d'État	59
5 PROMOTION INTERNE	60
5.1 Recrutement interne	60
5.2 Comparaison	64
6 CONDITIONS D'EXÉCUTION DU SERVICE	64
6.1 Temps d'activité	64
6.2 Comparaison	71
6.3 Impact sur la vie privée	74

7 MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE 78

7.1 Suivi des mutations en cours de carrière	78
7.2 Comparaison	82
7.3 Préavis de mutations	83
7.4 Rythme des mutations	87
7.5 Célibat géographique	88

8 DÉCÈS – BLESSURES – SUICIDES 89

8.1 Suivi des décès et des blessures	89
8.2 Suivi des suicides	90
8.3 Comparaison	92

ENVIRONNEMENT PERSONNEL 97**1 LOGEMENT 97****2 FAMILLE 97**

2.1 État civil des militaires	97
2.2 Emploi des conjoints	98
2.3 Garde et scolarité des enfants	99

3 ACTION SOCIALE 99**RETOUR À LA VIE CIVILE 103****1 DÉPARTS 103****2 RECONVERSION 107****3 PENSIONS MILITAIRES DE RETRAITE 112****ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES OU RÉGLEMENTAIRES 115****SUIVI DES RECOMMANDATIONS 117****ANNEXES 147**

RECRUTEMENT

Le Haut Comité s'est intéressé d'une part au recrutement externe, (l'un des indicateurs permettant d'évaluer la place des emplois militaires au sein de l'offre globale des emplois publics) et, d'autre part, au recrutement interne (le niveau de ce dernier permettant d'évaluer les opportunités de promotion sociale offertes par les armées). Ce dernier aspect est développé dans la partie « Déroulement de la vie professionnelle ».

NB : Les dernières données relatives aux recrutements dans les armées se rapportent à l'année 2012. Les dernières données disponibles pour la fonction publique se rapportent à l'année 2011.

1 VOLUME ET SÉLECTIVITÉ

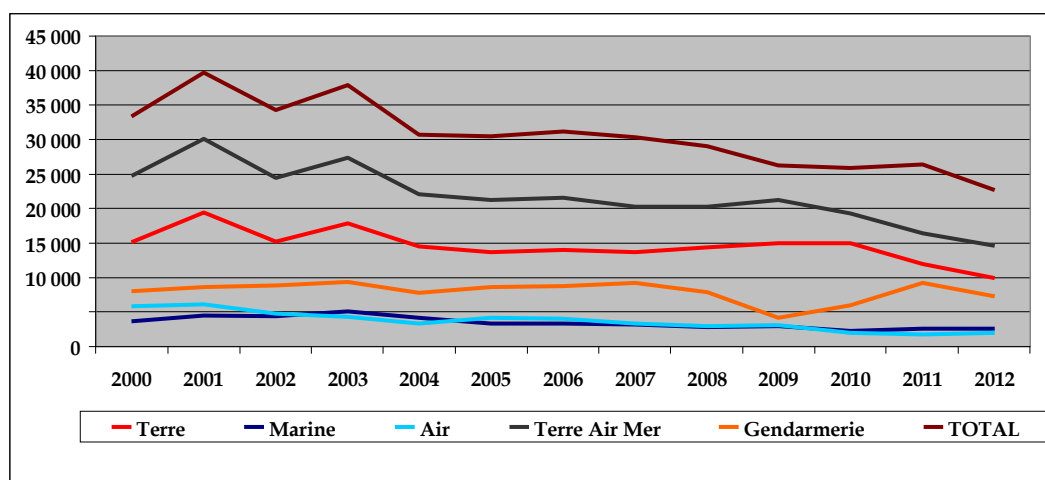
En 2012, les forces armées ont recruté 22 273 femmes et hommes, volontaires, militaires du rang, sous-officiers, officiers parmi 79 194 candidats. L'analyse quantitative d'ensemble des recrutements externes de militaires en 2012 fait apparaître :

- une baisse du volume global de recrutement annuel (-21,9 % depuis le début de la mise en œuvre de la révision générale des politiques publiques, en 2008, soit -6 350 postes environ) ;
- une baisse du volume de recrutement dans les trois armées par rapport à 2010, proportionnellement plus marquée dans l'armée de terre (-33,3 %) ; une baisse également marquée dans la gendarmerie (-21,0 %).

Le recul observé en volume entre 2003 et 2004 est comparable à celui observé depuis 2008.

Le volume de recrutement est un des leviers de pilotage des effectifs par les gestionnaires de chacune des armées. Il doit être relié au volume de départ et aux promotions internes.

Graphique 1 - Évolution du nombre de recrutements externes de militaires dans l'ensemble des armées de 2000 à 2012



Sources : ministère de la défense – Bilan social, éditions 2000 à 2012 ; réponses à un questionnaire adressé à la gendarmerie par le Haut Comité de 2009 à 2012

Nombre de candidats pour le recrutement externe

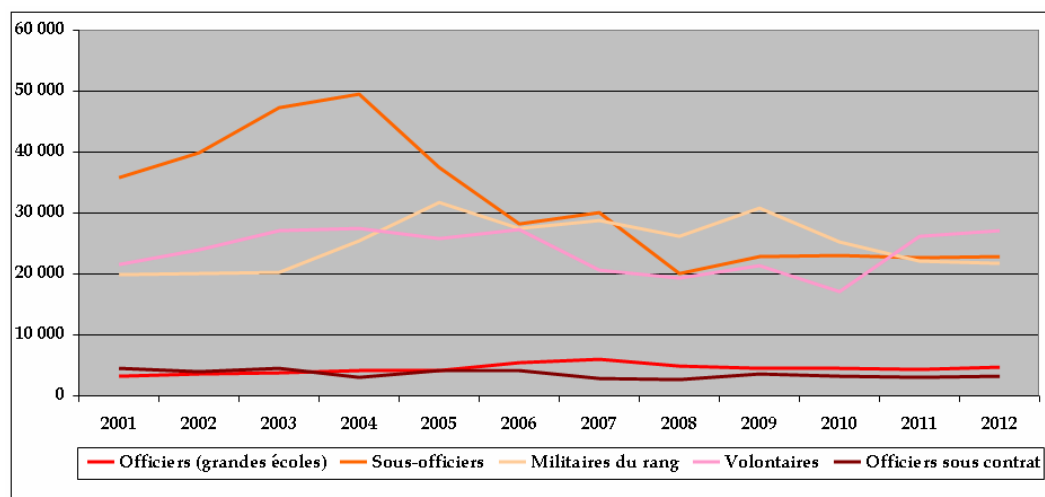
Pour le Haut Comité, l'évolution du nombre de candidats au recrutement externe est un indicateur permettant d'évaluer, dans un contexte concurrentiel et en dehors de tout effet lié aux contraintes de la gestion, l'attractivité réelle des emplois et des carrières militaires.

Le nombre global de candidats au recrutement externe de militaires (armées et gendarmerie), après avoir atteint son plus bas niveau en 2010, augmente légèrement depuis 2011.

Les armées ont par ailleurs revu leur politique de recrutement pour augmenter la part du recrutement interne chez les officiers comme chez les sous-officiers, principalement au sein de l'armée de terre.

Ces observations doivent être mises en perspective de la politique de déflation des effectifs⁷ qui, conjuguée avec la fixation d'un taux de recrutement interne, conditionnent le nombre de places en recrutement externe.

Graphique 2 - Évolution du nombre de candidats au recrutement externe de militaires par catégorie dans les trois armées et la gendarmerie de 2000 à 2012



Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité.
Champ : terre, air, mer, gendarmerie (hors corps technique).

De ce point de vue, si la stabilité numérique globale du « vivier » de recrutement pour les emplois d'officiers apparaît satisfaisante, l'évolution à la baisse depuis 2004 du nombre de candidats aux emplois de sous-officiers doit être très attentivement suivie. S'agissant des candidats aux emplois de militaires du rang (majoritairement concentrés dans l'armée de terre), le volume de candidats quoique stable reste insuffisant pour disposer d'une sélectivité satisfaisante.

Sélectivité du recrutement externe

Elle s'apprécie essentiellement à travers l'analyse du nombre de candidats par poste offert.

Depuis 2009, les taux de sélectivité semblent se stabiliser.

⁷ 54 000 civils et militaires de la mission « défense » lors de l'exécution de la loi de programmation militaire 2009-2014.

Dans la gendarmerie, la diminution de la sélectivité du recrutement des sous-officiers en 2009 et 2010 s'explique par la nette augmentation du nombre de postes offerts.

Tableau 1 - Nombre de candidats par poste offert pour l'ensemble des recrutements externes de militaires de 2002 à 2012

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Officiers (grandes écoles)	10,1	9,7	10,7	11,0	15,2	17,8	15,2	13,8	14,6	14,1	15,3
Officiers sous contrat	6,2	5,6	6,4	8,4	8,5	5,1	5,0	8,0	7,8	6,9	9,2
Sous-officiers (hors gendarmerie)	4,0	3,8	3,7	4,2	3,1	3,7	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5
Sous-officiers de gendarmerie				9,3	7,3	8	8,4	28,4 ¹	23,1	7,0	6,9
Militaires du rang	1,5	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,3
Volontaires	2,0	2,3	3,8	2,7	2,7	1,8	2,1	3,0	2,4	3,0	3,3

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

Champ : terre, marine, air, gendarmerie.

¹ La brusque hausse du nombre de candidats par poste de sous-officier offert dans la gendarmerie entre 2008 et 2009, s'explique par la division par quatre du nombre de postes offerts entre les deux années.

Rappel : Il n'y a pas de militaires du rang dans la gendarmerie nationale. Le niveau d'exécution est assuré par les gendarmes adjoints volontaires (GAV). Ils sont donc comptabilisés dans la catégorie des « volontaires ».

Situation du marché de l'emploi en France

Il a paru intéressant de comparer ces chiffres à ceux du chômage en France depuis dix ans. On pourra remarquer que les variations des courbes du nombre de candidats ne sont pas systématiquement liées aux chiffres du chômage.

Tableau 2 - Taux de chômage en France de 2000 à 2012 au sens du Bureau international du travail (BIT)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Taux de chômage total	7,9	8,5	8,9	8,9	8,8	8,0	7,4	9,1	9,3	9,2	10,2*
Taux de chômage des 15-24 ans	16,4	18,5	20	20,6	21,6	19,1	18,6	23,2	22,9	22	25,7*

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Champ : France métropolitaine - Population des ménages - Personnes de 15 ans ou plus.

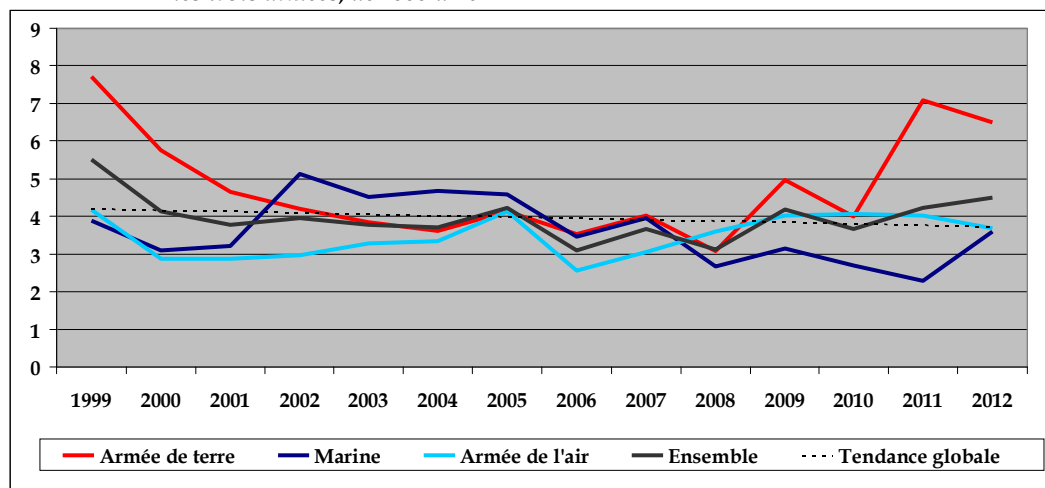
* 2012 (4^{ème} trimestre) = donnée provisoire

Dans une situation où le chômage des jeunes est fort et conjoncturellement en augmentation, où l'offre de postes offerts par les armées est en diminution, le nombre de candidats se présentant aux différents recrutements reste globalement stable. Cela peut sans doute s'expliquer par le particularisme du métier militaire et la précarité des contrats proposés aux jeunes dont la plupart sont, dans un monde incertain, à la recherche d'une stabilité de long terme.

Les deux graphiques suivants illustrent plus précisément l'évolution de l'indicateur de selectivité du recrutement externe pour les sous-officiers et les militaires du rang des armées.

L'augmentation sensible du taux de recrutement externe des sous-officiers de l'armée de terre peut s'expliquer par la chute du nombre de postes qui ont été pourvus (732 postes en 2012, 622 postes en 2011 et 1 210 postes en 2010). Ce fait est à mettre en perspective avec la volonté de l'armée de terre d'augmenter la part de recrutement interne des sous-officiers.

Graphique 3 - Nombre de candidats par poste de sous-officier offert au recrutement externe, dans les trois armées, de 1999 à 2012



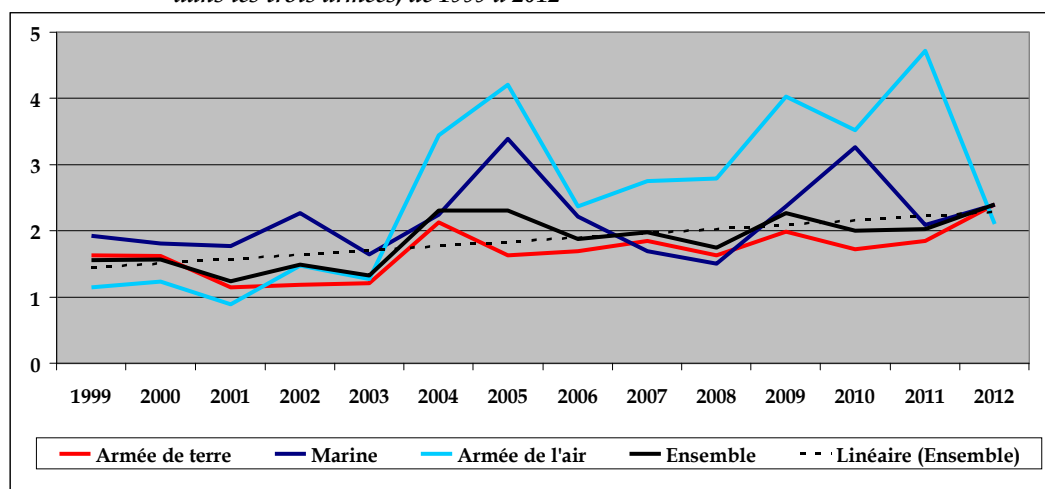
Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : terre, marine, air.

Les fluctuations qui apparaissent, en particulier dans le graphique ci-dessous concernant les militaires du rang, peuvent avoir des causes internes comme la baisse du nombre de places offertes (c'est le cas dans la marine en 2005 et en 2010, ou dans l'armée de l'air, dont l'offre de recrutement diminue d'environ 780 postes depuis 2009) mais aussi externes.

Une variation très forte du nombre de places offertes peut avoir des effets sur le ressenti des recrues potentielles.

Graphique 4 - Nombre de candidats par poste de militaire du rang offert au recrutement externe, dans les trois armées, de 1999 à 2012



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

Champ : terre, marine, air.

2 COMPARAISON AVEC LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

NB : La comparaison porte sur le nombre de candidats par poste ; pour les recrutements effectués par la voie d'un concours, ne sont pris en compte que les candidats effectivement présents lors des épreuves de sélection.

Une approche globale, rapprochant le nombre de candidats par poste offert pour chaque catégorie hiérarchique du personnel militaire et pour les catégories correspondantes de l'ensemble de la fonction publique d'État (hors enseignement), indique, dans tous les cas, que la sélectivité du recrutement des militaires est inférieure à celle du recrutement des fonctionnaires. Le Haut Comité s'interroge sur l'intérêt qu'il pourrait y avoir à définir un seuil d'alerte, susceptible de provoquer notamment la mise en œuvre de mesures spécifiques d'information des autorités ministérielles.

Tableau 3 - Nombre de candidats par poste pour les recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2000 à 2010

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ¹	2009 ¹	2010	2011	2012
Fonctionnaires cat. A (hors enseignement)	17,3	22	16,9	16,8	22	19,8	19,0	18,0	19,6	21,3	n.d.
Officiers (grandes écoles)	10,1	9,7	10,7	11,0	15,2	17,8	15,2	13,8	14,4	14,1	15,3
Officiers sous contrat	6,2	5,6	6,4	8,4	8,5	5,1	5,0	8,0	7,8	6,9	9,2
Fonctionnaires cat. B (hors enseignement)	20,1	23,9	28,6	27,3	14,5	14,9	12,7	23,3	25,5	21,9	n.d.
Sous-officiers	5,1	5,2	6,6	5,6	5,1	5,5	5,2	6,9	6,6	5,5	5,5
Fonctionnaires cat. C (hors enseignement)	14,2	16,9	19,6	20,9	25,8	22,4	12,1	17,4	13,6	17,0	n.d.
Militaires du rang	1,5	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,3

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

¹ En 2008 et 2009, le ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement n'a pas pu fournir tous les résultats de ses concours. Pour ces deux années, les chiffres globaux pour l'ensemble des catégories A, B et C sont donc partiels et le taux de sélectivité, calculé sur les seuls résultats obtenus, sont à apprécier avec prudence.

Il a paru intéressant de préciser l'analyse par catégorie hiérarchique en rapprochant les données pour chaque niveau d'emploi du personnel militaire avec celles de métiers ou organismes de formation de niveau globalement comparable dans la fonction publique d'État.

Tableau 4 - Nombre de candidats par poste pour certains recrutements externes de fonctionnaires de catégories A et A+ et d'officiers

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ENA	14,0	15,5	13,7	13,1	14,1	13	13	14,2	14,1	n.d.
ENM			8,0			15,5	12,3	11,9	8,2	n.d.
Commissaire de police	24,4	42,1	14,0	15,5	15,0	14,6	17,2	21,9	18,7	n.d.
<i>Rappel Officiers de gendarmerie recrutement universitaire</i>	20,7	21,9	19,7	20,8	22,3	16,2	15,9	19,7	16,1	15,3
<i>Rappel Officiers grandes écoles militaires (Cyr, Air, Navale)</i>	8,2	9,2	9,5	14,2	17,3	15,1	13,5	13,9	13,9	15,3
<i>Rappel Officiers sous contrat</i>	5,6	6,4	8,4	8,5	5,1	5,0	8,0	7,8	6,9	9,2
IRA	6,7	9,2	9,1	8,5	6,3	8,4	9,3	9,3	9,0	n.d.
Lieutenant de police	17,8	48,6	36,0	27,0	30,3	29,9	31,0	40,6	37,9	n.d.
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)					36,5	43,6	48,1	(1)	56,6	n.d.
Inspecteur des douanes	45,0	45,9	39,6	35,9	27,5	35,1	13,8	34,3	33,0	n.d.
Inspecteur des impôts	14,8	15,5	13,5	12,2	17,0	11,6	5,1	6,0	11,4	n.d.

Source : militaires : réponses aux questionnaires adressés aux armées par le Haut Comité – Fonctionnaires : fichier DGAFP.
(1) : pas de concours en 2010.

Par rapport aux emplois et métiers de la catégorie B, on remarque la faible sélectivité du recrutement des sous-officiers des armées. Ce phénomène s'explique sans doute par la singularité du métier et de l'état militaire ainsi que par la brièveté de la carrière et la proportion importante de personnels sous contrat.

La sélectivité du recrutement des sous-officiers de gendarmerie est, depuis 2009, notablement inférieure à celle du recrutement des gardiens de la paix.

Tableau 5 - Nombre de candidats par poste pour certains recrutements externes de fonctionnaires de catégorie B et de sous-officiers

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Contrôleur des douanes	47,6	61,6	29,9	34,2	34,6	23,8	40,4	90,3	112,6	n.d.
Contrôleur des impôts	35,9	35,0	37,8	37,9	27,2	24,8	25,3	23,3	20,4	n.d.
Secrétaire administratif	41,5	57,6	52,4	33,3	48,2	25,6	24,4	28,3	22,0	n.d.
Gardien de la paix	7,2	9,2	14,7	8,2	6,2	6,5	47,7	53,6	41,2	n.d.
<i>Rappel Sous-officiers de gendarmerie</i>			9,2	7,0	9,2	8,4	28,4	23,1	7,0	6,9
<i>Rappel Sous-officiers terre, air, marine</i>	3,8	3,7	4,2	3,1	3,7	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5

Source : militaires : réponses aux questionnaires adressés aux armées par le Haut Comité – Fonctionnaires : fichier DGAFP.

Par rapport aux emplois de la catégorie C, la faible sélectivité du recrutement des militaires du rang est évidente. Néanmoins le chiffre global masque des disparités en fonction des spécialités choisies (en 2010, pour les quartiers-maîtres de la flotte, le service de recrutement de la marine a étudié plus de 9 dossiers de candidature pour un recruté dans le métier de manœuvrier et à peine plus de 2 dossiers pour un recruté dans les métiers de la maintenance

aéronautique). Sans se limiter uniquement à ces facteurs, les particularités du statut et des missions des militaires du rang (100 % de contractuels), la brièveté de leur carrière et la singularité de leurs conditions de vie et de service influencent les candidats potentiels.

Le volume de recrutement, sans constituer un facteur d'explication peut néanmoins être mentionné. Pour les gardiens de la paix, 225 postes étaient ouverts en 2010. Le taux de sélection s'est élevé à 53,6. La même année, le ministère de la défense a recruté 3 453 sous-officiers. Le taux de sélection était de 3,7⁸.

Tableau 6 - Nombre de candidats par poste pour certains recrutements externes de fonctionnaires de catégorie C et de militaires du rang

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Agent de constatation des douanes¹	45,6	28,4	97,0	50,6	65,8	76,8	14,0	24,6	27,0	n.d.
Agent de constatation des impôts	33,0	23,0	19,3	18,9	13,1	17,8				n.d.
Adjoint administratif	40,5	60,6	44,5	39,7	25,4	28,4	50,5	24,2	15,2	n.d.
Surveillant pénitentiaire	15,7	20,5	12,7	11,9	14,6	6,4	8,0	11,2	24,4	n.d.
Rappel militaires du rang	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,3

Source : militaires : réponses aux questionnaires adressés aux armées par le Haut Comité – Fonctionnaires : fichier DGAFP.

¹ Le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie et le ministère du budget ont mutualisé certains concours de catégorie C. Ainsi, depuis 2009, les agents de constatation des douanes sont recrutés par concours commun avec les agents administratifs des impôts et du trésor public.

L'ampleur du recrutement des militaires du rang et volontaires

En 2012, les objectifs de recrutement des armées et de la gendarmerie étaient de 9 432 militaires du rang et 8 557 volontaires. 9 240 militaires du rang et 8 281 volontaires (dont 5 300 pour la gendarmerie) ont été recrutés. Le nombre de candidats était respectivement de 21 654 et 26 993.

Dans le cas des surveillants des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, 1 466 postes étaient ouverts pour 16 418 candidats, soit un taux de sélection de 11,2.

RECOMMANDATIONS

Le Haut Comité constate que le taux de sélection reste faible, à l'exception des concours d'accès aux grandes écoles d'officiers.

Les phénomènes relevés doivent être analysés en prenant en compte l'ampleur du recrutement annuel.

Le Haut Comité attire l'attention des autorités sur les conséquences négatives en matière d'attractivité que peuvent avoir des à-coups dans le nombre de places offertes au recrutement.

⁸ Soit 12 054 candidats gardiens de la paix et 22 900 candidats sous-officiers.

DÉROULEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE

1 ACTIVITÉS DES ARMÉES ET SERVICES

1.1 - ACTIVITÉ OPÉRATIONNELLE

Déploiements hors du territoire métropolitain

Le nombre total de militaires, sous contrôle opérationnel du chef d'état-major des armées, engagés en instantané en opération extérieure, diminue, tout comme celui des militaires stationnés outre-mer ou à l'étranger. L'opération conduite au Mali en 2013 amènera certainement une augmentation du nombre de militaires déployés en opérations extérieures.

Tableau 1 - Personnel des armées stationné ou déployé hors du territoire métropolitain

	Opérations extérieures	Stationnements outre-mer ou à l'étranger	Total	Effectif total	%
2007	11 286	14 214	25 500	242 931	10,5
2008	12 778	14 380	27 158	239 555	11,3
2009	10 211	14 416	24 627	237 066	10,4
2010	9 146	14 702	23 848	231 422	10,3
2011	8 365	13 244	21 609	223 846	9,7
2012	6 468	11 834	18 302	217 114	8,4

Source : ministère de la défense – Situations à fin octobre pour 2007, 2008, 2010, 2011 et 2012, fin septembre pour 2009.
Champ : militaires des trois armées, des services communs et militaires de la gendarmerie placés sous le contrôle opérationnel du CEMA (hors FFSA). Les effectifs terre, marine, air, SSA et SEA sont exprimés en ETPT moyens annuels.

Tableau 2 – Théâtres d'opérations extérieures en 2012

Opérations nationales	Golfe de Guinée - République Centrafricaine Côte d'Ivoire - Tchad - Océan Indien - Jordanie	
Opérations multinationales	OTAN	Asie Centrale - Kosovo
	ONU	Liban - Sahara occidental - Côte d'Ivoire - République démocratique du Congo - Israël - Haïti - Libéria
	Union européenne	Océan Indien ⁹ - Ouganda - Congo - Niger - Bosnie
	Autres coalitions	Océan Indien ¹⁰ - République centrafricaine - Egypte ¹¹ - Ethiopie

Source : ministère de la défense.

⁹ Au titre de la lutte contre la piraterie.

¹⁰ Id.

¹¹ Deux militaires français travaillent au sein de la « force multinationale et d'observation au Sinaï ».

Éléments de comparaisons internationales

Tableau 3 - Effectifs militaires britanniques déployés en opérations et stationnés hors du Royaume-Uni

	Opérations extérieures ⁽²⁾	Stationnements hors Royaume-Uni ⁽³⁾	Total	Effectif global ⁽¹⁾	%
2010	12 400	25 250	37 650	197 820	19,3
2011	12 000	24 230	36 230	192 330	19,5
2012	11 000	22 440	33 440	185 690	18,0
2013	n.d.	n.d.	n.d.	176 690	n.d.

Source : Defence Analytical Services and Advice (DASA : annuaires statistiques 2007 à 2010 - Rapports AFPRB 2010 à 2013.

Champ : UK Regulars et Gurkhas – L'effectif des militaires déployés en opérations comprend les personnels déployés sur les théâtres et dans les bases opérationnelles permanentes, en soutien direct des opérations.

(1) Au 1^{er} avril de chaque année.

(2) Effectif instantané au 30 novembre de chaque année.

(3) En 2010, environ 20 000 militaires britanniques sont stationnés en Allemagne, en Belgique et aux Pays-Bas.

Le rapport entre l'activité des forces britanniques et les effectifs disponibles pour les opérations est caractérisé par :

- une décroissance globale et continue des effectifs militaires initiée par la *stratégie defense and security review* d'octobre 2010 ¹². Celle-ci prévoit notamment un désengagement total des forces britanniques stationnées en Allemagne d'ici 2020.
- une légère décroissance en 2012 de l'engagement en Afghanistan et une forte implication dans les opérations qui ont accompagné les jeux Olympiques (17 000 militaires engagés).

Tableau 4 - Effectifs militaires de la Bundeswehr déployés en opérations et stationnés hors du territoire allemand

	Opérations extérieures ⁽¹⁾	Effectif affecté hors du territoire national	Total	Effectif global	%
2008	6 870	3 385	10 255	183 279	5,6
2009	7 433	3 364	10 797	184 567	5,8
2010	6 640	3 385	10 025	188 686	5,3
2011	7 276	2 724	10 000	183 458	5,4
2012/2013	6 050 ⁽²⁾	n.d.	n.d.	176 834 ⁽²⁾	n.d.

Source : effectif en OPEX et effectif affecté hors d'Allemagne : attaché de défense près l'ambassade de France en RFA (2008, 2009), site internet de la Bundeswehr (2010). Effectif global : Statistisches Bundesamt, Personal des öffentlichen Dienstes pour 2008 et 2009, site internet de la Bundeswehr pour 2010 et 2011.

Champ : militaires de carrière et sous contrat.

(1) : Effectif instantané au 31 décembre de chaque année.

(2) : Effectif mars 2013.

¹² Aux réductions prévues par la SDSR, environ 17 000 militaires à l'échéance 2015, se sont rajoutées des réductions supplémentaires de 12 000 militaires en juillet 2011. (source : DASA 2012, chapitre 2 personnel).

Rythme de déploiements opérationnels

Fréquence des déploiements opérationnels de longue durée

Au cours de l'année 2012, environ 44 000 militaires des trois armées et des services communs ont effectué au moins un déploiement temporaire (d'une durée minimale de quatre mois) hors du territoire métropolitain pour participer à une opération extérieure ou pour effectuer une « mission de courte durée » (MCD), en renfort des forces de souveraineté outre-mer ou des forces de présence à l'étranger. Ce volume est quasi-identique à celui de l'année 2011.

S'agissant des militaires de la gendarmerie, de nouvelles missions ont été dévolues aux escadrons de gendarmerie mobile. Celle-ci est désormais projetée en unité constituée sur des théâtres d'opérations extérieures. De surcroît, les escadrons de gendarmerie mobile ont été davantage sollicités pour des missions en Guyane.

Le pourcentage de militaires de la gendarmerie absents pour raisons opérationnelles s'élève à environ 12 % des effectifs.

Tableau 5 - Taux de l'effectif militaire ayant effectué au moins une OPEX ou une MCD¹³ dans l'année

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie ⁽¹⁾	Autres ⁽²⁾
2006	30 %	20 %	10 %	3 %	20 %
2007	30 %	15 %	10 %	2 %	21 %
2008	32 %	17 %	10 %	2 %	28 %
2009	30 %	15 %	12 %	2 %	21 %
2010	26 %	13 %	10 %	2 %	8 %
2011	20 %	15 %	12 %	13 %	7,3 %
2012	29 %	16 %	10 %	12 %	7,3 %

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

Champ : militaires ayant effectué au moins une OPEX ou une MCD pendant l'année A (y compris les déploiements ayant débuté en A-1 ou s'étant achevés en A+1).

(1) – Y compris les déploiements en individuel et les renforts de sécurité des représentations diplomatiques françaises à l'étranger.

(2) – Service de santé des armées et service des essences des armées jusqu'en 2010, et service commissariat des armées à partir de 2011.

Les ratios sont calculés par rapport aux effectifs militaires, hors volontaires, tirés du bilan social du ministère de la défense, et du bilan social des personnels de la gendarmerie, éditions successives.

Les unités effectuent en moyenne une projection de quatre ou six mois, selon le lieu de projection, tous les deux ans. En marge de cette règle, le personnel inséré au sein d'un état-major multinational adopte le rythme de relève de cette unité, généralement de six mois. Des adaptations peuvent cependant être consenties pour certaines catégories de personnel, particulièrement sollicitées sur une même année ou occupant des postes sensibles ; la durée des mandats peut être réduite à trois mois voire deux mois. Des conditions minimales de projection sont fixées pour les engagés volontaires de l'armée de terre (EVAT). Toute mise en condition de projection est réalisée après au moins six mois de service. Le temps de présence en métropole minimal entre deux projections est de huit mois. Cette durée peut être, sur décision de commandement, soumise à dérogation.

¹³ Les « missions de courte durée » (MCD) sont des déploiements d'une durée égale ou supérieure à 15 jours effectués hors du territoire métropolitain par des militaires de l'armée de terre ou du service de santé des armées dans un cadre autre que les opérations extérieures (OPEX).

Dans l'armée de terre, le nombre de militaires faisant l'objet d'une dérogation aux règles usuelles de désignation pour les déploiements opérationnels diminue d'année en année. Il ne représente plus en 2012 que 1,1 % de l'effectif ayant effectué au moins une opération extérieure ou une mission de courte durée, alors que le taux dépassait 6 % en 2009.

Tableau 6 – Militaires de l'armée de terre ayant été projetés avec une fréquence excédant les normes

	2009	2010	2011	2012
Militaires ayant effectué au moins une OPEX ou une MCD	38 736	33 459	24 956	34 717
Militaires ayant fait l'objet d'une dérogation aux règles de désignation	2 449	1 575	909	373
Soit un % de	6,3 %	4,7 %	3,6 %	1,1 %

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

Champ : militaires de l'armée de terre.

Dans l'armée de l'air, le rythme des déploiements opérationnels des unités et des individus n'est pas normé. Les militaires appartenant aux unités opérationnelles (personnel navigant et soutien technico-opérationnel) sont projetés le plus souvent pour une durée de deux à quatre mois. La durée des détachements des militaires appartenant à d'autres spécialités, projetés individuellement, est adaptée aux besoins des théâtres. Cette durée est toutefois majoritairement de quatre ou six mois.

Dans la marine nationale, il n'y a pas de normes d'activité individuelle liées aux opérations extérieures ; toute unité une fois qualifiée opérationnelle est déployable sur ordre.

Les escadrons de gendarmerie mobile sont déplacés outre-mer pour des périodes de trois mois. S'agissant des opérations extérieures, la durée du mandat est de trois mois ou six mois selon les théâtres. Le nombre de jours d'absence a été de 218 jours en moyenne par escadron de gendarmerie mobile en 2011 et de 221 jours en 2012, soit plus de 7 mois par an.

Le service des essences des armées, au contraire des forces armées, n'effectue généralement pas de mission en unité constituée. La durée du mandat est de deux à six mois, selon le type de projection.

Éléments de comparaison

Les données disponibles, au Royaume-Uni, sur la fréquence des déploiements opérationnels des militaires font état d'une situation différente selon les armées. Une directive « *Harmony guidelines* » détermine un cadre commun afin de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Les armées définissent des normes de référence :

- *Army* : le temps d'absence de la garnison ne doit pas excéder 415 jours sur une période de 30 mois glissant ;
- *Royal Navy* : le temps d'absence ne doit pas excéder 660 jours sur 36 mois glissant ;
- *RAF* : le temps d'absence ne doit pas être supérieur à 280 jours sur 24 mois glissant.

Si les militaires de la *Royal Navy* sont globalement déployés, à titre individuel, avec un rythme respectant les normes prévues, ceux de la *Royal Air Force* et, surtout, de l'armée de terre, connaissent un rythme plus élevé.

Depuis 2010, la proportion de militaires déployés avec un rythme excédant les normes établies s'est stabilisée :

Tableau 7 - Normes de déploiements opérationnels pour les militaires dans l'armée britannique et part des militaires ayant connu un rythme de déploiement excédant les normes

	Rythme maximal de déploiement par militaire	Pourcentage de militaires ayant dépassé un rythme supérieur aux normes				
		2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Terre	Maximum de 415 jours de déploiement par période de 30 mois glissants (soit 13,7 jours/mois)	10,3 %	5,0 %	10,3 %	5,1 %	5 %
Marine	Maximum de 660 jours d'absence par période de 3 ans glissants (soit 18 jours/mois)	<1 %	1,2 %	1,3 %	0,9 %	1 %
Air	Maximum de 280 jours de déploiement par période de 24 mois glissants (soit 11,6 jours/mois)	9,6 %	3,2 à 7,7 % (selon le grade)	4,0 %	2,6 %	3 %

Source : année 2007-2008 : Rapport du National Audit Office (NAO), « Support for High Intensity Operations », mai 2009, p. 50. Années 2008 à 2010 : Rapport 2010 de l'AFPRB, p.16, rapport 2011 de l'AFPRB, p.7, rapport 2012 de l'AFPRB, p.8.

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

1.2 - SERVICE HORS GARNISON

Les militaires peuvent être absents de leur garnison (et, pour la majorité des non-célibataires, de leur domicile familial) pour divers motifs :

- activité opérationnelle (opération extérieure, mission de courte durée outre-mer ou à l'étranger, opération sur le territoire national, maintien de l'ordre pour les gendarmes) ;
- activité d'entraînement ou de préparation opérationnelle (mise en condition opérationnelle, exercice, manœuvre) ;
- activité de formation individuelle ou collective (stage) ;
- missions diverses liées au fonctionnement courant des unités ou à des nécessités administratives.

A partir des données chiffrées extraites des réponses des armées à un questionnaire du Haut Comité, on peut globalement retenir que le nombre moyen de jours d'absence de la garnison a été¹⁴ :

- dans l'armée de terre, de 108,8 jours en 2012 pour les militaires affectés sur des postes « projetables » contre 118,6 jours en 2011 (119 jours en 2010) ;
- dans la marine, de 147 jours en 2012 comme en 2011 ;
- dans l'armée de l'air, mais pour les seules absences liées aux opérations et aux missions de courte durée, d'environ 15 jours pour les officiers, 14 jours pour les sous-officiers et 18 jours pour les militaires du rang en 2012, durées sensiblement identiques à celles de 2011 ;
- dans le service de santé des armées, de 117 jours pour les officiers et de 114 jours pour les sous-officiers projetés en OPEX ou MCD en 2012 ;
- dans le service des essences des armées, de 24 jours pour les officiers, de 38 jours pour les sous-officiers et de 35 jours pour les militaires du rang pour le personnel projetable, y compris pour les entraînements ou exercices ;
- dans la gendarmerie mobile, de 221 jours en 2012 pour les militaires projetables de cette subdivision (218 jours en 2011).

En matière d'absence de la garnison, il convient toutefois de souligner le fort contraste, au sein de chaque armée, entre les militaires appartenant aux unités opérationnelles et ceux qui servent dans les autres types d'unités.

Le Haut Comité appelle l'attention sur le nombre très élevé du nombre de jours d'absence hors de leur garnison des gendarmes mobiles, par rapport aux moyennes constatées dans les autres forces armées.

RECOMMANDATIONS

Le Haut Comité réaffirme l'ensemble des recommandations mentionnées dans ses précédents rapports sur les conséquences des activités, en matière notamment de traitement des récompenses, de conditions d'octroi des permissions suite à un déploiement et de mesure de la « suractivité » des militaires.

¹⁴ Des objectifs d'activité annuels sont inscrits dans la loi de programmation militaire 2009-2014 : 150 jours de préparation et d'activité opérationnelle par homme dans unités opérationnelles de l'armée de terre ; 100 jours de mer pour l'ensemble des bâtiments de la marine nationale ; 180 heures de vol par pilote de chasse dans l'armée de l'air, 400 heures de vol pour les pilotes de transport.

2 COMPOSITION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS

2.1 - DONNÉES DE CADRAGE

Tableau 8 - Effectifs des militaires sous contrat et de carrière, évolutions catégorielles de la première année de l'armée professionnelle (2002) à l'armée professionnelle de 2012

	Officiers 2002 / 2012		Sous-officiers 2002 / 2012		Militaires du rang 2002 / 2012		Volontaires 2002 / 2012		TOTAL		Évolution 2002/2012
	2002	2012	2002	2012	2002	2012	2002	2012	2002	2012	
Terre	15 869	15 181	48 410	41 011	63 793	62 121	3 031	757	131 103	119 070	-9 %
Marine	4 698	4 758	29 303	24 643	7 353	7 583	1 252	855	42 606	37 839	-11 %
Air	6 966	6 978	37 178	27 360	15 309	13 031	841	169	60 294	47 538	-21 %
Gend.	3 933	7 295	76 974	80 098	6	/	12 196	13 725	93 109	101 118	+9 %
Autres	6 232	9 031	5 215	5 012	1 055	911	270	0	12 772	14 954	+17 %
TOTAL par catégorie	37 698	43 243	197 080	178 124	87 516	83 646	17 590	15 506	339 884	320 519	

Source : bilan social du ministère de la défense et bilan social des personnels militaires de la gendarmerie nationale, éditions successives.

Pour mémoire – Personnel civil

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Autres	Total
2011	14 920	4 752	6 706	3 099	41 459	70 936
2012	9 522	2 857	5 618	3 225	47 854	69 076

Source : bilan social du ministère de la défense et bilan social des personnels militaires de la gendarmerie nationale, éditions successives.

Tableau 9 - Évolution de la physionomie de la communauté militaire, onze ans après la professionnalisation, part des effectifs totaux

	2000 avec appelés	2000 sans appelés	2002	2011	2012
Terre	42,4 %	37,8 %	38,6 %	37,7 %	37,1 %
Marine	12,5 %	13,4 %	12,5 %	11,9 %	11,8 %
Air	17,1 %	18,1 %	17,8 %	15,4 %	14,8 %
Gendarmerie	24,7 %	26,8 %	27,4 %	30,3 %	31,5 %
Autres¹⁵	3,3 %	3,8 %	3,7 %	4,7 %	4,7 %

Lecture : rapport du nombre de militaire de l'armée considérée sur le nombre total de militaires.

Source : bilan social de la défense et bilan social des personnels militaires de la gendarmerie nationale, éditions successives.

¹⁵ Il s'agit notamment du service de santé des armées, du service des essences des armées, du service du commissariat des armées, de la direction générale de l'armement, du secrétariat général pour l'administration, de l'organisation interarmées des soutiens.

Tableau 10 - Taux de civilianisation des armées

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Autres
2011	10,9 %	11 %	11,9 %	3,2 %	69,9%
2012	7,4 %	7 %	10,6 %	3,1 %	76,2%

Lecture : rapport, par armée, du nombre de civils sur le nombre total de civils et de militaires.

Source : bilan social de la défense et bilan social des personnels de la gendarmerie nationale, éditions successives.

En 2012, chiffré en équivalent temps plein travaillé (ETPT)¹⁶, le ministère de la défense comptait 288 066 personnels militaires, soit 77,1 % des effectifs du ministère et 65 851 personnels civils, soit 22,9 % des effectifs du ministère.

2.2 - SERVICE DANS DES ORGANISMES INTERARMÉES

Au 31 décembre 2012, près de 31 000 militaires servent dans des organismes interarmées. 18 % sont des officiers, 53 % des sous-officiers et 29 % des militaires du rang.

Tableau 11 - Militaires en service dans des organismes interarmées au 31 décembre 2012

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
En métropole	4 971	14 933	8 720
Hors métropole	656	1 711	616

Source : réponse des armées, directions et services à un questionnaire Haut Comité.

2.3 - SERVICE DANS DES STRUCTURES INTERNATIONALES

Au 31 décembre 2012, près de 1 100 militaires servent au sein de structures internationales. Ce volume est légèrement inférieur à celui constaté en fin d'année 2011 (1 300).

Tableau 12 - Militaires en service dans des structures internationales au 31 décembre 2012

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Union européenne	63	46	2	111
OTAN	521	431	1	953
ONU	26	12	0	38

Source : réponse des armées, directions et services à un questionnaire Haut Comité.

2.4 - RÉPARTITION PAR CATÉGORIES D'EMPLOI

La catégorie A est prépondérante dans la fonction publique d'État en raison du poids des enseignants¹⁷. Cette proportion est beaucoup plus forte que dans les deux autres fonctions publiques ou que dans le secteur privé (18,5 %). 56 % des agents publics civils de l'État appartiennent à la catégorie A, contre seulement 13,2 % des militaires¹⁸.

¹⁶ ETPT : cette unité de décompte des effectifs permet notamment pour le personnel civil de prendre en compte les temps partiels et la période de temps effectivement travaillée dans l'année. Référence : bilan social 2012.

¹⁷ 98,4 % des enseignants et chercheurs appartiennent à la catégorie A.

¹⁸ DGAFF, Faits et chiffres 2011-2012, page 93.

Tableau 13 - Répartition des effectifs par catégories (en pourcentage au sein de chaque fonction publique)

En %	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée	
	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010
Fonction publique de l'État	41,7	50,3	26,4	25,4	31,0	22,9	0,9	1,3
Militaires	12,7	13,2	61,2	53,5	26,1	33,3	0	0
Fonction publique territoriale	7,9	8,7	13,4	12,9	78,8	75,9	0	2,4
Fonction publique hospitalière	13,1	17,9	34,4	32,1	47,1	49,5	5,3	0,4

Sources : DGAFP - Faits et chiffres 2011-2012, page 93 - INSEE : enquête Statistique annuelle des établissements (SAE), Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

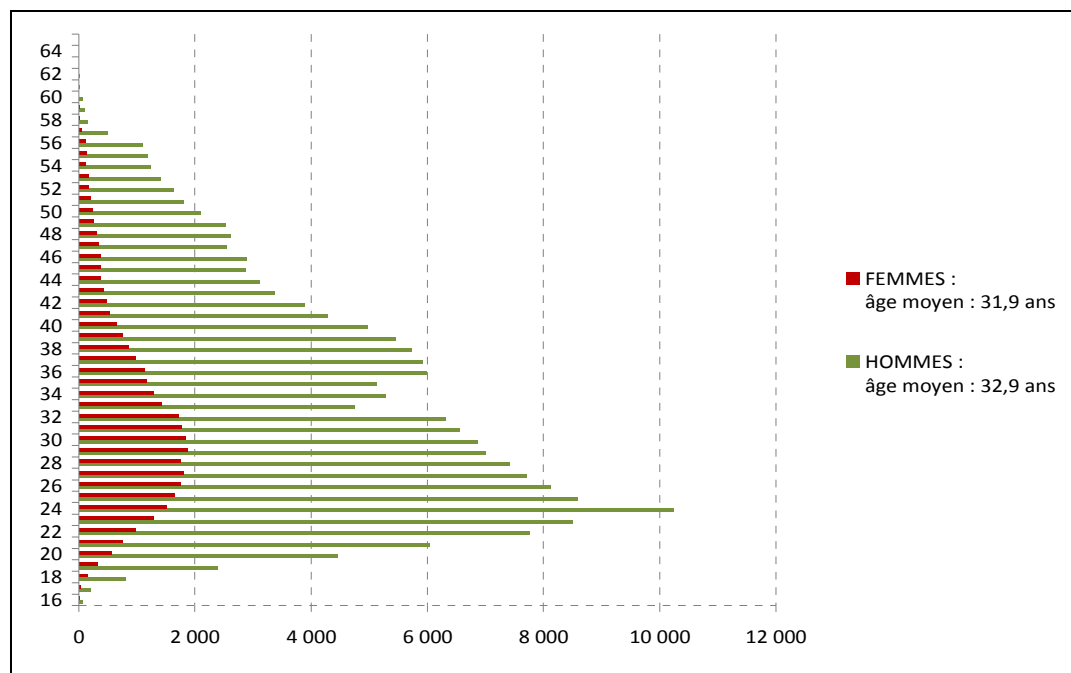
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors emplois aidés.

De 2000 à 2010, la part des agents de catégorie A dans l'ensemble de la fonction publique d'État est passée de 42 % à 50 %. Sur la même période, les poids des catégories B et C se sont réduits.

Cette évolution est en grande partie due au remplacement progressif du corps des instituteurs, classé en catégorie B, par le corps des professeurs des écoles, classé en A. La requalification du corps d'encadrement et d'application de la police nationale de C en B contribue quant à elle à la baisse du poids de la catégorie C de la fonction publique de l'État sur la période étudiée.

2.5 - ÂGE ET ANCIENNETÉ DE SERVICE

Graphique 1 - Pyramide des âges du personnel militaire, hors gendarmerie



Source : bilan social du ministère de la défense, édition 2012.

Considérée entre 2000 et 2012, la moyenne d'âge des militaires reste comprise pour les hommes entre 32 et 33 ans et pour les femmes entre 28 et 32 ans.

La moyenne est plus élevée pour la population masculine de la gendarmerie pour laquelle on note un léger rajeunissement en 2012 comme en 2011, alors que pour les militaires des autres armées et services communs, on constate un léger vieillissement.

Tableau 14 - Moyenne d'âge du personnel militaire

		Hommes	Femmes	Moyenne
Terre, Air, Marine Services	2010	32,6	31	32,4
	2011	32,8	31,5	32,6
	2012	32,9	31,9	32,7
Gendarmerie	2010	41,3	33,8	39,8
	2011	40,7	33,5	39,5
	2012	39,11	33,5	39

Source : bilan social du ministère de la défense bilan social des personnels de la gendarmerie nationale, éditions successives.
Champ : militaire des armées de terre, air, marine, services et gendarmerie, hors volontaires.

Les agents de la fonction publique, plus âgés de deux ans que ceux du secteur privé, sont en moyenne plus âgés que les militaires de près d'une dizaine d'années.

Tableau 15 - Comparaison des moyennes d'âge avec la fonction publique d'État

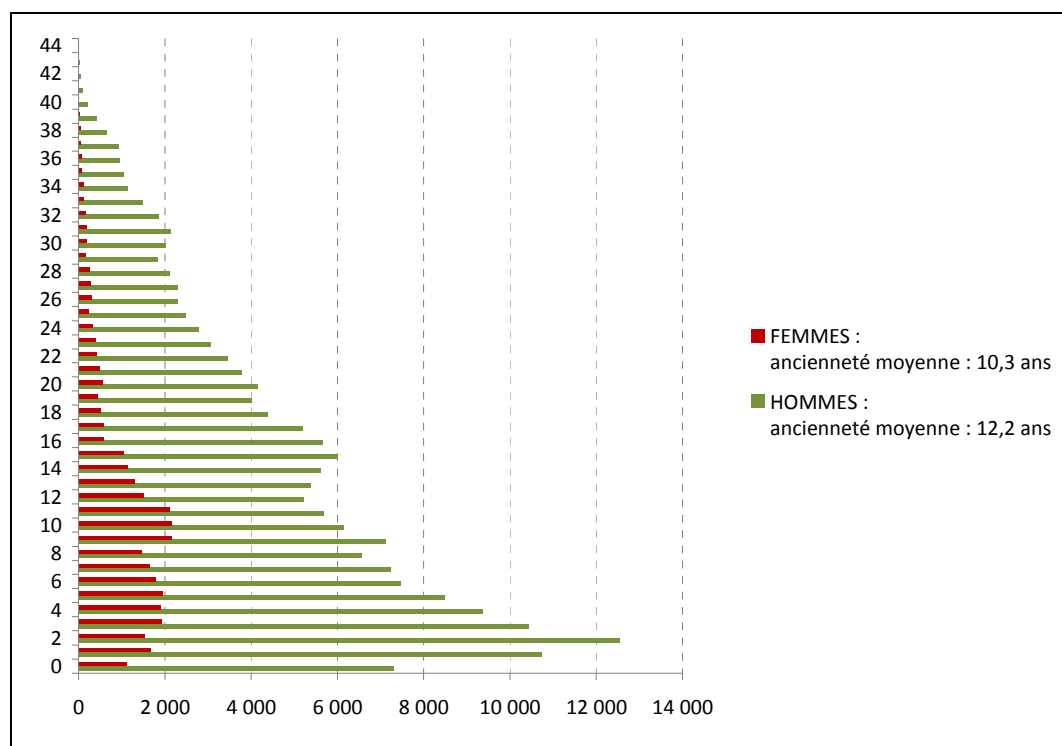
	2007	2008	2009	2010
Militaires y compris volontaires	33	33,2	32,5 (hors gendarmerie)	32,4 (hors gendarmerie)
Total agents des ministères	41,8	41,8	41,6	42

Source : DGAFF, Faits et chiffres, éditions successives et bilan social du ministère de la défense pour les militaires.
Champ : emplois principaux, tous statuts, hors bénéficiaires d'emplois aidés.

Considérée entre 2000 et 2012, l'ancienneté moyenne des militaires, est pour les hommes d'environ 12 ans ; pour les femmes, elle est en augmentation régulière, passant d'un peu plus de sept années à dix années.

Le constat opéré au titre des deux dernières années sur les moyennes d'âge du personnel militaire vaut pour l'ancienneté moyenne de service qui augmente sensiblement pour la population des armées et services communs ainsi que pour celui de la gendarmerie nationale (en 2012 seulement).

Graphique 2 - Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire, hors gendarmerie



Source : bilan social du ministère de la défense, édition 2012.

Tableau 16 - Ancienneté moyenne de service du personnel militaire

		Hommes	Femmes	Moyenne
Terre, Air, Marine, Services	2010	12	9,4	11,6
	2011	12,1	9,9	11,8
	2012	12,2	10,3	11,9
Gendarmerie	2010	19,7	10,2	17,8
	2011	19,4	10,1	17,5
	2012	19,8	11,2	18,7

Source : bilan social du ministère de la défense bilan social des personnels de la gendarmerie nationale, éditions successives.
Champ : militaire des armées de terre, air, marine, services et gendarmerie, hors volontaires.

2.6 - FÉMINISATION

Ce paragraphe fait l'objet du rapport thématique du 7^{ème} rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

3 RÉMUNÉRATIONS

Le Haut Comité a choisi un nouveau calendrier de diffusion de sa revue annuelle, de manière à disposer des données statistiques les plus récentes. En conséquence, ce sont les données des années 2010, 2011 et 2012 qui font l'objet de ce chapitre. Seul le travail sur la rémunération des ménages, qui nécessite une étude sur une période pluriannuelle, porte sur la période 2005-2010.

Les principales évolutions en matière de rémunération ayant eu lieu entre 2010 et 2012 sont les suivantes :

- Finalisation du plan de revalorisation des grilles indiciaires

Le décret n°2011-1237 du 4 octobre 2011 constitue la dernière tranche de la revalorisation des grilles indiciaires des militaires entamée en 2009. Les mesures de 2011 concernent principalement les officiers supérieurs. Elle est complétée pour les sous-officiers par des mesures « défense associées au plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées » MDA PAGRE qui permettent l'achèvement du plan avec une anticipation de deux ans sur le calendrier initial.

Ce plan de revalorisation des grilles indiciaires concerne toutes les catégories. Il avait commencé par la revalorisation des indices des grades les moins élevés de chaque catégorie, militaires du rang, sous-officiers et officiers. En 2010, la revalorisation indiciaire avait concerné principalement les officiers et les sous-officiers supérieurs.

- Nouvel espace statutaire (NES) : rémunération applicable à certains militaires non officiers

Le nouvel espace statutaire consacre la transposition à l'ensemble des armées de la révision de la grille indiciaire des fonctionnaires de catégorie B, pour tenir compte de l'allongement de la durée des carrières.

Cette réforme a débuté en 2012 et s'achèvera en 2015. Le premier décret publié au Journal officiel du 29 avril 2012 (décret n°2012-593 du 27 avril 2012) revalorise la totalité des indices des sous-officiers, pour les échelons des échelles 3 et 4 du statut actuel. Ce texte s'applique aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2012.

Le décret n° 2013-613 du 10 juillet 2013 modifie, quant à lui, à compter du 1^{er} juillet 2013, les indices de solde de certains militaires non officiers figurant au tableau de l'article 2 du décret n° 2009-21 du 7 janvier 2009. Cette revalorisation de l'échelle de solde n° 4 dans les armées concerne les sergents-chefs, adjudants, adjudants-chefs et majors classés aux échelons terminaux, ainsi que les sergents.

3.1 - RÉMUNÉRATION MOYENNE DES MILITAIRES EN 2011

La base de données servant à l'étude des rémunérations en 2012 présente des insuffisances liées, notamment, aux difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre du LOGiciel Unique à VOcation Interarmées de la Solde (LOUVOIS). Dès lors il paraît pertinent de présenter, tout d'abord, les données exploitables, non publiées dans le précédent rapport, de l'année 2011, puis, dans un second temps, les données d'ensemble de l'année 2012.

Dans ce paragraphe, en premier lieu, figurent une analyse de la solde annuelle moyenne ainsi que les résultats des calculs expérimentaux conduits par l'Observatoire Économique de la Défense du ministère de la défense visant à apprécier l'évolution de la « rémunération des personnes en place » (RMPP) entre 2010 et 2011.

En second lieu, la structure de la rémunération des militaires est examinée à travers :

- d'une part, la distribution des soldes par catégories hiérarchiques ;
- d'autre part, la ventilation de la solde brute par composantes (traitement indiciaire, primes etc.).

AVERTISSEMENT MÉTHODOLOGIQUE

Champ des données

Les informations présentées ici résultent de l'exploitation par l'Observatoire Économique de la Défense (OED, ministère de la défense, direction des affaires financières) du fichier du recensement des agents de l'État (RAE). Ce fichier rassemble toutes les données afférentes à la rémunération (solde indiciaire, vacations, indemnités, suppléments, primes, rappels, retenues, contributions, cotisations, etc.), cumulées au 31 décembre de l'année de référence en un seul enregistrement par agent.

Depuis le 5^{ème} rapport, le champ retenu pour les études du HCECM est constitué¹⁹ de l'ensemble des militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air, de la marine et de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.

¹⁹ Il diffère de celui utilisé dans le 4^{ème} rapport du HCECM (1^{ère} partie, p.23 et annexe 9) et n'autorise pas de rapprochement avec les données 2007 et 2008 citées dans ce document.

Méthode

La présente étude s'inspire des travaux statistiques publiés annuellement par l'INSEE²⁰ ou la direction générale de l'administration et de la fonction publique ²¹ (DGAFP) sur la rémunération des agents civils de l'État.

Il est important de noter que l'année 2011 a cependant fait l'objet d'un traitement particulier.

En effet, les dysfonctionnements occasionnés lors de la mise en œuvre du LOGiciel Unique à VOcation Interarmées de la Solde (LOUVOIS)²² pour le paiement de la solde des militaires de l'armée de terre ont eu des répercussions sur la transmission des données à l'OED. Une exploitation des données du fichier RAE par l'OED, à l'identique des rapports précédents, n'a pas été permise car la partie du fichier relative au dernier trimestre 2011 des rémunérations des militaires de l'armée de terre est incomplète. Seules les informations du traitement indiciaire ont été transmises.

Après avoir étudié la proportionnalité des éléments de la solde sur les années antérieures, le Haut Comité a donc décidé de reconstituer les éléments de la solde des militaires de l'armée de terre pour 2011 par extrapolation.

L'addition des données des autres armées, non affectées par LOUVOIS, permet de réduire la marge d'erreur induite par l'emploi de cette méthode.

Les données présentées ici ne sont que des estimations dont les ordres de grandeur permettent d'illustrer le propos. L'analyse de l'évolution des rémunérations des militaires d'une année sur l'autre est donc à considérer avec prudence.

Par ailleurs, le Haut Comité renouvelle son avertissement sur le caractère globalisant des valeurs moyennes utilisées, qui présente l'avantage de caractériser une population dans son ensemble mais qui ne saurait rendre compte de toute la diversité des situations individuelles.

ANALYSE DE LA SOLDE MOYENNE ANNUELLE

En 2011, **la solde brute moyenne** d'un militaire appartenant aux trois armées et à la gendarmerie s'élève à **environ 3 000 €** par mois. Déduction faite des prélèvements sociaux, **la solde nette moyenne avoisine 2 560 €**. La solde nette comme la solde brute augmentent entre 2010 et 2011 de l'ordre de 2,0 % en euros courants.

Il convient de rappeler que l'évolution de la solde moyenne ici présentée est une donnée statistique sensible aux promotions et avancements des personnels en place, mais aussi aux départs, notamment en retraite, et aux recrutements.

²⁰ INSEE Première, « Le salaire des agents de l'État », consultable sur le site www.INSEE.fr/fr/publications-et-services.

²¹ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, éditions successives.

²² En 2011, seul le service de santé des armées, puis l'armée de terre étaient raccordées au système LOUVOIS.

Tableau 17 – Éléments de la solde annuelle moyenne nette de prélèvements en 2011

	Solde moyenne (en €)		Évolution 2010/2011 (en %)	
	2010	2011	€ courants	€ constants
Solde brute (a)	35 227	35 976	2,1 %	0,0 %
Traitement brut (solde indiciaire)	21 328	21 631	1,4 %	-0,7 %
Indemnité de résidence Supplément familial ¹	948	970	2,2 %	0,1 %
Primes et rémunérations annexes	12 951	13 376	3,2 %	1,1 %
Cotisations ² (b)	5 068	5 215	2,8 %	0,7 %
Solde nette=(a)-(b)	30 159	30 761	2,0 %	-0,1 %

¹ Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

² Cotisations sociales, CSG et CRDS.

Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : tous militaires terre, air, mer, gendarmerie sauf volontaires et élèves.

Évolution 2010-2011 de la rémunération nette moyenne

Sous réserve de la validité de la méthode d'extrapolation employée, les calculs statistiques conduits par l'OED en 2010 montrent qu'entre 2010 et 2011, la solde nette moyenne par tête aurait stagné en euros constants, c'est-à-dire après déduction du taux d'inflation (+2,1 %) sur la même période.

Ce constat global intègre l'ensemble des variations liées aux effectifs et à leur rémunération : recrutement et départs de personnel, promotions internes, revalorisations de la grille indiciaire, des primes et des indemnités, variations des cotisations et contributions, augmentation de la valeur du point. Il n'est pas représentatif des progrès de chacune des situations individuelles.

Évolution 2010-2011 de la rémunération nette moyenne à structure constante

L'évolution du salaire à structure constante est calculée en figeant les effectifs par corps, grade et échelon au niveau atteint l'année N-1. Elle retrace la moyenne des évolutions de salaire propres à chaque échelon, dans chaque grade de chaque corps. Cet indicateur reflète les progrès de l'échelle des rémunérations et traduit entre autres choses l'augmentation de la valeur du point²³ ainsi que d'éventuelles évolutions des indemnités, primes ou cotisations.

A structure constante, la solde nette moyenne par tête aurait diminué d'environ 0,5 % en euros constants.

Évolution de la rémunération nette moyenne des personnels en place en 2010 et 2011

Cet indicateur prend en compte 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. Il intègre « l'effet de carrière » qui retrace l'évolution du salaire moyen due aux avancements et promotions des personnes en place.

²³ La valeur du point n'a pas été revalorisée depuis 2010.

Pour les seuls militaires en place en 2010 et 2011, la solde nette moyenne par tête aurait augmenté, en euros constants, d'environ 1%. Cette augmentation en euros constants recouvre en réalité une légère baisse des soldes perçues par les militaires, hors effet de carrière²⁴.

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES

Tableau 18 - Soldes annuelles moyennes nettes de prélèvements selon la catégorie en 2011

	Effectifs ¹	Solde nette de prélèvements (en € courants)
Ensemble	284 900	30 761
Officiers	35 560	54 640
<i>dont officiers généraux</i>	368	97 209
<i>dont officiers supérieurs</i>	13 360	69 996
<i>dont officiers subalternes</i>	21 832	44 526
Sous-officiers	166 071	30 048
<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	63 041	36 542
<i>dont sous-officiers subalternes</i>	103 030	26 074
Militaires du rang	83 269	21 988

¹ Effectifs évalués en ETP (équivalent temps plein).

Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : tous militaires terre, air, mer, gendarmerie sauf volontaires et élèves.

Sous réserve de la validité de la méthode d'extrapolation employée, ce tableau fait ressortir une nette progression de la solde des officiers supérieurs. Ce constat correspond à la mise en œuvre de la dernière tranche des mesures de revalorisation indiciaires qui concerne les officiers. La mise en œuvre de ces mesures avait commencé en 2008 par la revalorisation des militaires du rang et des grades les moins élevés de chaque catégorie.

La solde mensuelle moyenne nette des officiers est de 4 553 €, celle des militaires du rang s'élève en moyenne à 1 790 €.

²⁴ L'effet de carrière peut être estimé à +2,7%.

Distribution des rémunérations nettes

Sous réserve de la validité de la méthode d'extrapolation employée, les militaires du champ retenu ont statistiquement, pour la moitié d'entre eux, perçu une solde mensuelle nette de prélèvements inférieure à 2 215 € (solde médiane). A l'extrémité inférieure, 10 % des militaires ont gagné moins de 1 630 € mensuels alors qu'à l'autre extrémité, 10 % des militaires ont disposé de plus de 3 865 € mensuels, soit 2,4 fois plus.

Tableau 19 – Distribution des soldes annuelles nettes selon la catégorie en 2011

	Ensemble (en euros)	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
D1	19 564	34 382	21 049	17 113
Q1	22 274	42 262	23 713	20 155
M	26 584	50 618	29 022	22 191
Q3	34 995	63 576	34 550	23 432
D9	46 388	76 582	39 089	25 848
D9/D1	2,37	2,23	1,86	1,51

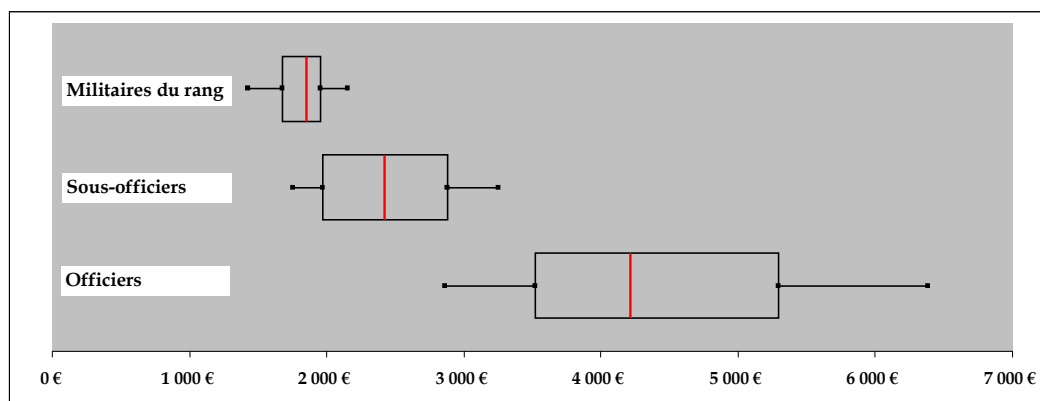
Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : tous militaires terre, air, mer, gendarmerie sauf volontaires et élèves.

Lecture : dans le tableau, apparaissent les premier et dernier déciles (D1 et D9), les premier et troisième quartiles (Q1 et Q3) et la médiane (M).

En 2011, 10 % des militaires ont perçu une solde annuelle nette de prélèvements inférieure à 19 564 €. La solde médiane nette de prélèvements s'est élevée à 26 584 €. L'écart entre les 10 % des militaires qui bénéficient des traitements les plus faibles et les 10 % de ceux qui bénéficient des traitements les plus élevés est de 2,37.

Graphique 3 - Distribution des soldes mensuelles nettes des militaires (terre, air, mer, gendarmerie) en 2011



Source et champ : comme tableau 19.

Lecture : ce graphique est une représentation de type « boîte à moustaches ». Le trait rouge représente la médiane de la solde mensuelle nette. Les rectangles vont du 1^{er} au 3^{ème} quartile (Q1 à Q3), et comprennent donc les 50 % centraux de la catégorie concernée. Les segments vont du 1^{er} au 9^{ème} décile (D1 à D9) et comprennent donc les 80 % centraux de la catégorie concernée.

Analyse par genre

Cette analyse repose sur les données non extrapolées, en effet l'application de la méthode proportionnelle à de petits nombres comme dans le cas de la population militaire féminine s'est révélée inadaptée.

La physionomie relevée dans les précédents rapports se retrouve. Les soldes des militaires masculins sont **en moyenne** supérieures aux soldes des militaires féminins et l'écart est plus élevé pour les officiers. L'écart entre les soldes des militaires masculins et féminins diminue avec les grades les moins élevés.

Dans le domaine des rémunérations, la fonction militaire comme la fonction publique n'opère pas de distinction selon le genre. Les rémunérations des hommes et des femmes résultent de l'application de règles identiques.

Tableau 20 – Différentiel des soldes annuelles moyennes nettes de prélèvements selon le genre en 2011

	Ensemble (en euros)	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Δ Hommes / Femmes	25,9 %	37,7 %	19,8 %	12,1 %*

Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : tous militaires terre, air, mer, gendarmerie sauf volontaires et élèves.

Lecture : la solde des officiers masculins est en moyenne, pour l'année 2011, supérieure de 37,7 % à celle des officiers féminins.

* Les informations relatives aux militaires du rang sont celles dont la qualité est la plus difficile à évaluer.

Le différentiel constaté chez les militaires, entre les rémunérations moyennes des personnels masculins et celles des personnels féminins peut s'expliquer notamment :

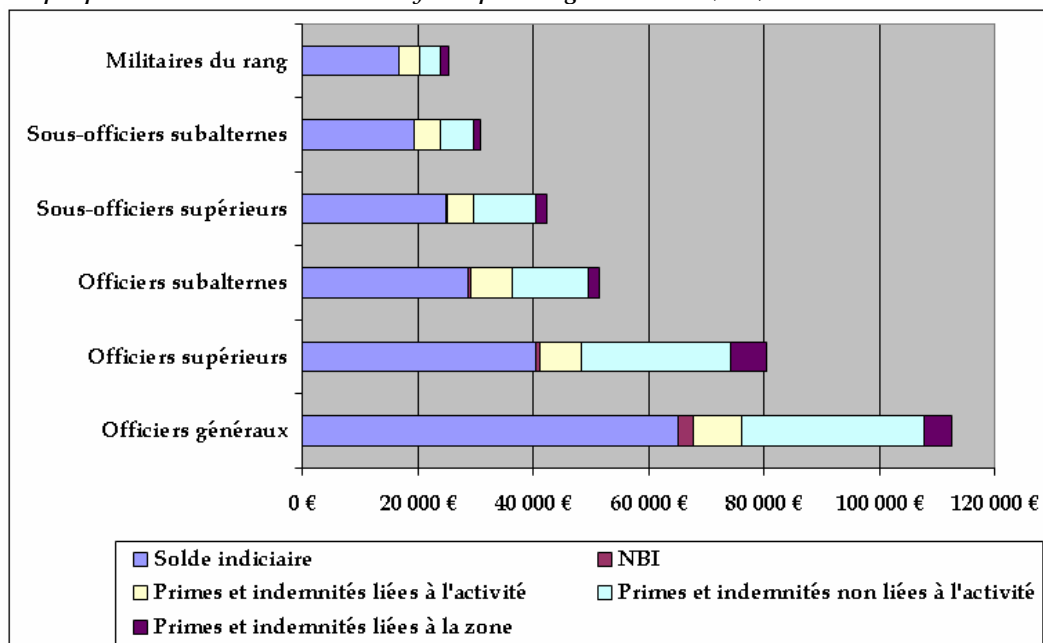
- pour les officiers et les sous-officiers, par la prédominance des rémunérations de début de carrière chez les personnels féminins, du fait du départ précoce de ces derniers ;
- pour les militaires du rang, par une moindre proportion d'affectation de militaires féminins dans les emplois opérationnels, ce qui limite leur accès à un régime de primes favorable lié aux opérations extérieures.

Ventilation de la solde brute

La solde brute des militaires a été décomposée selon la nature des traitements, primes et indemnités qui la composent :

- Solde indiciaire ;
- NBI ;
- Primes et indemnités liées à l'activité (services aériens, ISSP, indemnités ou primes en campagne, majoration d'embarquement, services sous-marins, d'absence du port base, etc.) ;
- Primes et indemnités non liées à l'activité (indemnité et majoration pour charges militaires, primes de qualification, supplément familial, etc.) ;
- Primes et indemnités liées à la zone (indemnités de séjour DOM, TOM, FFSA, étranger, indemnités d'éloignement, de départ, d'installation, etc.).

Graphique 4 - Solde brute annuelle moyenne par catégorie en 2011 (en €)



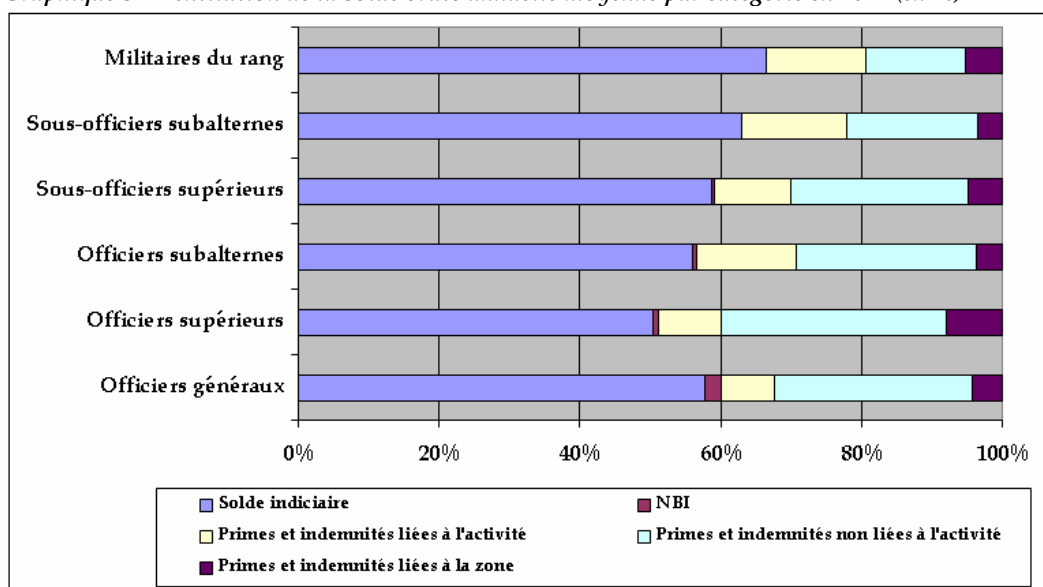
Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : militaires terre, air, mer, gendarmerie, hors volontaires et élèves.

Le graphique 5 ci-dessous permet notamment d'observer :

- l'importance de la part des primes et indemnités dans la rémunération totale moyenne des militaires ;
- la relative modestie de la part des primes directement liées à l'activité (ISSE, ISC, ISSP, ISAPB, etc.) dans la rémunération totale moyenne, même si les conséquences de la prise en compte, au plan individuel, de toutes les indemnités opérationnelles peuvent être importantes ;
- l'importance des primes et indemnités de nature statutaire, notamment les primes liées à la qualification.

Graphique 5 - Ventilation de la solde brute annuelle moyenne par catégorie en 2011 (en %)



Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : militaires terre, air, mer, gendarmerie, hors volontaires et élèves.

Différentiel de solde par armée

L'analyse proposée ici permet de constater certains décalages entre les rémunérations moyennes des militaires des différentes forces armées.

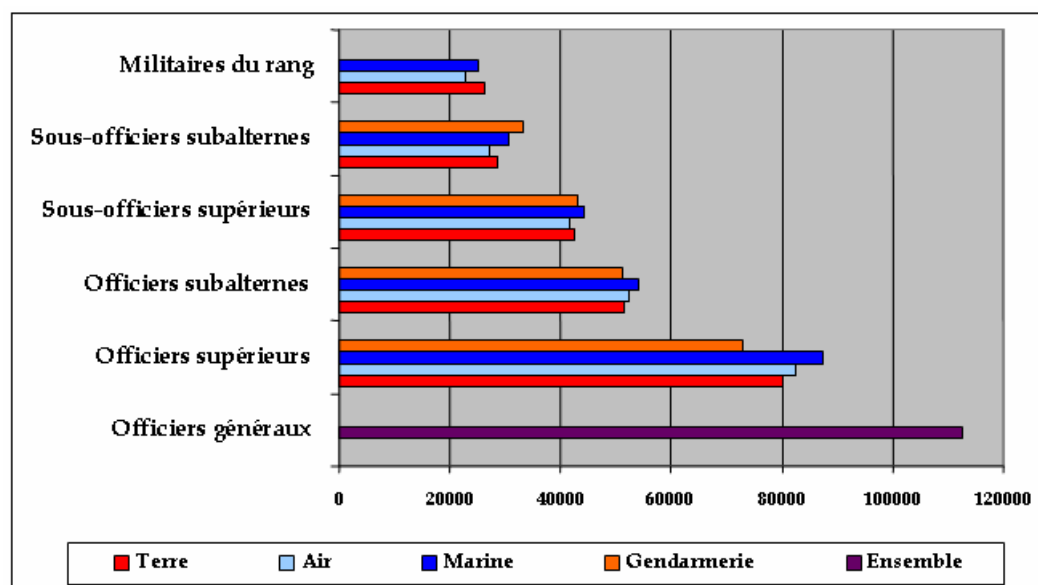
L'écart de rémunération des officiers supérieurs et des officiers généraux de la gendarmerie par rapport à leurs homologues des armées, déjà constaté dans les rapports précédents, se retrouve en 2011.

Pour les officiers supérieurs, il s'agit sans doute d'une conséquence du plus faible nombre d'officiers brevetés dans la gendarmerie, faute de postes ouverts en nombre suffisant.

En outre, le décalage des officiers de marine, plus prononcé notamment dans la catégorie officiers supérieurs, par rapport aux officiers des autres armées, est à relier notamment aux indemnités de zone et à l'indemnité pour service à la mer.

La rémunération moyenne des sous-officiers subalternes de gendarmerie, supérieure à celle de leurs homologues des autres armées, est à mettre en rapport avec la perception de l'ISPP.

Graphique 6 - Solde brute annuelle moyenne par armée et par catégorie en 2011



Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : militaires terre, air, mer, gendarmerie, sauf volontaires et élèves.

Pour les officiers généraux, les effectifs par armée étant trop faibles, les données sont réunies.

3.2 - RÉMUNÉRATION MOYENNE DES MILITAIRES EN 2012

Les données de l'année 2012, à l'instar de l'année précédente, ont été affectées par les difficultés liées à la mise en œuvre du calculateur LOUVOIS. Si, en 2011, seul le dernier trimestre présentait un caractère incomplet, c'est l'ensemble de l'année 2012 qui est touché, notamment en ce qui concerne la solde du personnel de l'armée de terre et, dans une moindre mesure, la solde du personnel de la marine nationale et du service de santé des armées.

Les mesures mises en œuvre pour pallier les erreurs du calculateur font l'objet d'un processus qui contourne LOUVOIS, et n'alimentent pas pour le moment la base de données « rémunérations », qui se retrouve de fait fragmentaire²⁵. Les travaux statistiques requièrent dès lors un examen fin qui demande du temps. À l'heure de la publication de ce document, les données nécessitent toujours d'être vérifiées et corrigées pour pouvoir être présentées à l'identique de 2011.

Une première étude donnant les moyennes de rémunérations nettes perçues par grandes catégories est néanmoins livrée au lecteur en l'état. Elle ne doit pas être comparée au tableau 17 « soldes annuelles moyennes nette de prélèvement selon la catégorie en 2011 » qui a été construit différemment.

Dans le présent tableau :

- le champ ne couvre que les trois armées de terre, de mer et de l'air ;
- les volontaires ne sont pas inclus ;
- les pécules et indemnités de départs des militaires ont également été exclus ;
- les données relatives à l'armée de terre ont été extrapolées à partir des données indiciaires ;
- un certain nombre de primes et indemnités liées à l'exercice d'activités ou de fonctions spécifiques à la détention de certaines qualifications sont exclues du calcul :
 - o indemnité journalière de service aéronautique ;
 - o indemnité mensuelle de dépiégeage ;
 - o indemnité de sujétions spéciales de police ;
 - o indemnité de travaux en scaphandre ou dans l'air comprimé ;
 - o indemnité pour travaux dangereux ;
 - o indemnité pour travail dans les souterrains non aménagés ou sous béton ;
 - o prime forfaitaire des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA) ;
 - o indemnité de responsabilité ;
 - o indemnité spéciale de sécurité aérienne ;
 - o indemnité pour sujétion d'alerte opérationnelle ;
 - o indemnité journalière de tropodiffusion ;
 - o indemnité mensuelle de service du personnel fonctionnaire de La Poste en service ;
 - o indemnité pour le personnel détaché au sein du service de la poste interarmées ;
 - o indemnité d'activité opérationnelle de la direction de la protection et de la sécurité de défense ;
 - o indemnité de mise en œuvre et de maintenance des aéronefs ;
 - o indemnité pour frais de représentation ;
 - o indemnité de séjour à l'étranger ;
 - o indemnité de sujétion pour service à l'étranger.

En revanche, tous les autres éléments de rémunération ont été pris en compte, y compris les rappels au titre de l'année 2011, mais non ceux de 2012.

²⁵ On trouve parmi les variables non renseignées : « indemnités d'éloignement en TOM » ou encore « pécules, indemnités de départ des militaires ».

Tableau 21 - Soldes annuelles moyennes nettes de prélèvements selon la catégorie en 2012

	Effectifs	Rémunération nette de prélèvements annuelle moyenne
Ensemble	208 473	26 528
Officiers	28 871	49 042
dont officiers généraux	341	87 337
dont officiers supérieurs	11 578	61 879
dont officiers subalternes	16 952	39 504
Sous-officiers	94 929	26 066
dont sous-officiers supérieurs	41 419	31 599
dont sous-officiers subalternes	53 510	21 784
Militaires du rang	84 673	19 369

Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : militaires terre, air, mer, sauf volontaires.

Les chiffres de ce tableau, très différents de ceux de 2011, illustrent la complexité de la démarche statistique, qui si elle n'est pas menée de manière rigoureuse, peut conduire à des interprétations erronées. L'étude menée doit être poursuivie de manière à intégrer les variables qui ont été exclues à cette étape pour permettre des comparaisons pertinentes. Le Haut Comité rendra compte dans son prochain rapport des éléments d'information qui auront pu être traités.

3.3 - REVENU DES MÉNAGES

Introduction

Dans la continuité des travaux menés à l'occasion du 6^{ème} rapport, le Haut Comité a souhaité maintenir l'attention portée aux revenus des ménages. Le Haut Comité attache en effet une importance toute particulière à la dimension familiale, qu'il considère comme un élément constitutif de la condition militaire, partant également du constat que 75 % des militaires vivent en couple et que la prise en compte de la famille conditionne la relation entre le militaire et l'institution.

A la demande du Haut Comité, l'INSEE a donc poursuivi²⁶ l'étude menée l'an dernier sur le niveau de vie des ménages, par catégorie socioprofessionnelle, dont la personne de référence est un militaire, sur la période 2005-2010.

Il est ici rappelé que les effectifs des échantillons de militaires pris en considération dans les enquêtes de l'INSEE sur les revenus fiscaux et sociaux (RFS)²⁷ ne sont pas suffisamment importants pour mener des études par année et en conséquence, il est plus pertinent d'observer les moyennes sur plusieurs années. Les indicateurs portent sur le revenu individuel des militaires en couple et celui de leur conjoint, sur les revenus individuels des catégories équivalentes de fonctionnaires civils, et situent ces couples par rapport à la moyenne nationale de tous les couples classés selon l'appartenance de la personne de référence à une catégorie socioprofessionnelle.

²⁶ La précédente étude s'était limitée à une approche globale de la comparaison entre militaire et civil et avait porté sur la période 1996-2001.

²⁷ Le contenu détaillé de la RFS est défini par l'INSEE : il prend en compte la totalité des revenus, et non pas uniquement le salaire.

Les effets de la mobilité expliquant, entre autres choses, les différences de revenus révélées lors du précédent rapport se confirment. La période d'étude reste en effet caractérisée par les restructurations du ministère de la défense débutées en 2008 qui ont entraîné un accroissement de la mobilité des militaires et de leur famille. Il est cependant trop tôt pour juger des effets de la constitution en bases de défense qui pourraient à l'avenir diminuer le besoin de mobilité géographique subie par les ménages, contrainte forte sur l'emploi des conjoints.

La particularité de cette approche par le revenu des ménages et son intérêt sont de faire émerger une réalité matérielle sensiblement différente de celle du militaire pris isolément.

NIVEAU DE VIE ANNUEL MOYEN DE 2005-2010

L'étude se fonde sur le revenu individuel, somme de tous les revenus personnels de chaque membre du ménage. Il comprend les salaires, les allocations chômage, les revenus d'indépendants (revenus agricoles, revenus industriels et commerciaux professionnels, revenus non commerciaux professionnels), ainsi que les pensions et retraites. Toutes ces composantes sont nettes de CSG et de CRDS.

L'utilisation du revenu individuel permet notamment d'intégrer les revenus des conjoints qui ne sont pas salariés ainsi que les changements de situation. Un recul du revenu individuel traduit ainsi la baisse de rémunération de ceux qui ont perdu leur emploi, qui perçoivent éventuellement une allocation chômage ou encore de ceux qui sont partis à la retraite au cours de l'année.

Les revenus individuels présentés ici sont des moyennes annuelles pour les couples uniquement, avec ou sans enfants. Les personnes seules, les familles monoparentales et les ménages complexes (ces derniers correspondant aux ménages constitués de plusieurs familles habitant le même logement²⁸) ne sont pas pris en compte, car pouvant entraîner une grande différence avec les statistiques couvrant l'ensemble des ménages. La notion de couple est prise ici au sens fiscal du terme : il s'agit des personnes mariées ou « pacsées ».

Au-delà du revenu individuel, le niveau de vie est le revenu disponible de l'ensemble du ménage. Il ajoute aux revenus individuels les revenus qui concernent l'ensemble du ménage, par exemple les prestations familiales. Il est net des impôts établis au niveau de l'ensemble du ménage, par exemple l'impôt sur le revenu ou la taxe d'habitation.

²⁸ Plus précisément, les ménages complexes sont ceux qui comptent plus d'une famille ou plusieurs personnes isolées, ou toute autre combinaison de familles et personnes isolées. Une famille comprend au moins deux personnes et elle est constituée soit d'un couple (marié ou non) avec ou sans enfants, soit d'un adulte avec un ou plusieurs enfants. Les enfants d'une famille doivent être célibataires (et eux-mêmes sans enfant). Ces ménages sont qualifiés de complexes dans la mesure où le type de lien (lien de parenté, liens amicaux, etc.) peut être très variable entre les personnes ; ils comportent notamment les ménages au sein desquels cohabitent plusieurs générations, ainsi que les personnes vivant en colocation.

Le niveau de vie est le revenu disponible rapporté au nombre d'unités de consommation (UC) du ménage. Il est le même pour toutes les personnes d'un même ménage. On compte 1 unité de consommation (UC) pour le premier adulte du ménage, puis 0,5 UC pour les autres personnes de 14 ans ou plus, et 0,3 UC pour les enfants de moins de 14 ans. Le niveau de vie permet donc de tenir compte de la taille des ménages et des économies d'échelle en leur sein.

Tableau 22 - Niveau de vie annuel moyen 2005-2010 des ménages

	2005-2010 (euros 2010)
Personne de référence : militaire avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 490 €
Revenu individuel moyen du conjoint	12 860 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	22 330 €
Personne de référence : fonctionnaire titulaire civil de l'État (FPE²⁹) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	30 930 €
Revenu individuel moyen du conjoint	19 210 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	27 250 €
Toutes catégories socioprofessionnelles confondues	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	22 380 €
Revenu individuel moyen du conjoint	13 610 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	24 190 €

Source : INSEE, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2005 à 2010.

Champ : tous militaires des forces armées et de la gendarmerie en couple - Fonctionnaires civils de l'État

Le niveau de vie annuel moyen du ménage du militaire était inférieur de 19,8 % à celui du ménage du fonctionnaire civil de l'État sur la période 1996-2001. Dix années après, l'écart est toujours orienté dans le même sens et diminue légèrement pour atteindre 18 %.

Les ordres de grandeur constatés sur la période 2005-2009 se confirment (à 1 % près) sur 2005-2010 : alors que le revenu individuel moyen des militaires est inférieur de 7,9 % à celui du fonctionnaire civil de l'État, celui du conjoint de militaire est inférieur de 33 % à celui du conjoint de fonctionnaire civil de l'État.

Au regard des écarts constatés, la prise de mesures spécifiques en faveur des conjoints de militaires se justifie toujours.

La poursuite des restructurations du ministère de la défense qui entraîne des déménagements d'unités, devrait maintenir ce décalage pour encore quelques années. Une fois les restructurations achevées, une moindre mobilité des ménages devrait favoriser la stabilité professionnelle des conjoints, gage d'une rémunération plus élevée de ces derniers.

²⁹ Fonction publique de l'État.

COMPARAISON AVEC LES AUTRES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES (PCS - INSEE)

Tableau 23 - Niveau de vie annuel moyen 2005-2010 des ménages - Militaires et fonctionnaires civils titulaires - par catégorie hiérarchique

	2005-2010 (euros 2010)
Personne de référence : militaire officier avec conjoint	
Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence	42 200 €
Revenu individuel annuel moyen du conjoint	12 940 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	28 920 €
Personne de référence : fonctionnaire civil titulaire de catégorie A (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence	40 710 €
Revenu individuel annuel moyen du conjoint	23 350 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	34 080 €
Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint	
Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence	26 460 €
Revenu individuel annuel moyen du conjoint	12 890 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 250 €
Personne de référence : fonctionnaire titulaire civil de catégorie B (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence	27 720 €
Revenu individuel annuel moyen du conjoint	18 390 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	25 060 €
Personne de référence : militaire MDR avec conjoint	
Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence	20 790 €
Revenu individuel annuel moyen du conjoint	12 490 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	19 250 €
Personne de référence : fonctionnaire titulaire civil de catégorie C (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	22 530 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 500 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 370 €

Source et champ : cf. tableau 22.

Quelle que soit la catégorie, le revenu individuel annuel moyen du conjoint de militaire est inférieur au revenu annuel moyen du conjoint de fonctionnaire civil de l'Etat. Cet écart est de 55 % pour les conjoints de militaires officiers, de 33 % pour les conjoints de sous-officiers et de 20 % pour les conjoints de militaires du rang. Ces chiffres peuvent être rapprochés du taux de mobilité de chacune de ces catégories. Pour le ménage dont la personne de référence est militaire, le revenu individuel annuel moyen du conjoint est d'environ 13 000 € quelle que soit la catégorie hiérarchique.

La différence de niveau de vie annuel moyen entre un ménage dont la personne de référence est un militaire et celui dont la personne de référence est un fonctionnaire de la fonction publique civile de l'État s'élève à 15 %³⁰ pour les catégories officiers/catégorie A ainsi que pour les sous-officiers/catégorie B et 10 % pour les militaires du rang/catégorie C.

Tableau 24 - Taux moyen de mobilité par catégorie de grade 2005-2010

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Taux moyen de mobilité sur la période 2005-2010	24,9 %	17,9 %	10,6 %

Source : moyenne des bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services pour les années 2005 et 2006. Réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité pour les années 2007 à 2010.

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie. Toutes mutations avec changement de résidence, retour à la vie civile et première affectation après formation initiale compris.

Les précédents rapports³¹ du HCECM avaient mis en évidence les particularités de l'activité professionnelle du conjoint de militaire. L'allongement d'un an de la dernière période d'étude autorise à tirer des conclusions analogues.

Même si les revenus moyens des personnes de référence (militaire et fonctionnaire civil) sont comparables, le niveau de vie moyen du ménage de militaire est inférieur parce que les conjoints de militaires apportent au ménage une contribution moindre en termes de revenus.

Par ailleurs, le revenu du conjoint de militaire est de niveau comparable, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle considérée du militaire.

Quelle que soit la catégorie considérée, une augmentation des revenus peut être observée entre la période 2005-2009 et la période 2005-2010. Cette augmentation laisse entendre que les revenus auraient progressé sur l'année 2010. Néanmoins, le classement des catégories par revenu individuel ou niveau de vie annuel moyen reste inchangé.

³⁰ Pourcentage du niveau de vie annuel moyen du ménage dont la personne de référence est un [officier] - [sous-officiers] - [militaire du rang].

³¹ Annexe 26 du 2^{ème} rapport et partie « Revenus des ménages, un point de vue plus complet » du 6^{ème} rapport (pages 89 à 93).

Tableau 25 - Niveau de vie annuel moyen 2005-2010 des ménages – Militaires et agents du secteur privé- par catégorie hiérarchique ou socioprofessionnelle

	2005-2010 (euros 2010)
Personne de référence : militaire officier avec conjoint	
Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence	42 200 €
Revenu individuel annuel moyen du conjoint	12 940 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	28 920 €
Personne de référence : « Cadre » avec conjoint	
Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence	49 380 €
Revenu individuel annuel moyen du conjoint	21 110 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	36 610 €
Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint	
Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence	26 460 €
Revenu individuel annuel moyen du conjoint	12 890 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 250 €
Personne de référence : « Profession intermédiaire » avec conjoint	
Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence	26 140 €
Revenu individuel annuel moyen du conjoint	16 770 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	23 970 €
Personne de référence : militaire MDR avec conjoint	
Revenu individuel annuel moyen de la personne de référence	20 790 €
Revenu individuel annuel moyen du conjoint	12 490 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	19 250 €
Personne de référence : « Employé » avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	20 050 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 390 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	20 090 €
Personne de référence : « Ouvrier » avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	18 580 €
Revenu individuel moyen du conjoint	11 480 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	17 940 €

Source : INSEE, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2005 à 2010.

Champ : France métropolitaine, couples avec ou sans enfant(s) dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul.

Les observations du 6^{ème} rapport sont confirmées.

Sauf pour le conjoint de militaire du rang au regard du conjoint d'ouvrier, le revenu individuel annuel moyen du conjoint de militaire est inférieur au revenu annuel moyen du conjoint dont la personne de référence appartient au secteur privé.

La différence de niveau de vie annuel moyen entre un ménage dont la personne de référence est un militaire et celui dont la personne de référence appartient au secteur privé s'élève à 21 % ³² pour les catégories officiers/cadres, 11 % pour les sous-officiers/professions intermédiaires et 4 % pour les militaires du rang/employés.

Le niveau de vie annuel moyen d'un ménage dont la personne de référence est un militaire du rang est de 7 % supérieur à celui dont la personne de référence est « ouvrier ».

³² Pourcentage du niveau de vie annuel moyen du ménage dont la personne de référence est un [officier] - [sous-officiers] - [militaire du rang].

A l'instar du précédent rapport, à des fins de comparaison, il a paru utile au Haut Comité de fournir les données suivantes issues des études de l'INSEE qui concernent l'ensemble de la population française. Il s'agit donc ici de revenu disponible médian – la moitié de la population se situe au-dessous de ce revenu – et non de revenu moyen des ménages. Par ailleurs, il s'agit ici de prendre en compte l'ensemble de la population et non uniquement des catégories actives comme celles mentionnées précédemment.

Tableau 26 - Comparaison « ensemble de la population française » et ménages dont la personne de référence est un militaire

Période 2005-2010 (euros 2010)	Personne de référence			
	Ensemble population	Officiers	Sous-officiers	Militaire du rang
Revenu disponible médian des ménages³³	30 920	50 910	39 630	32 990
Niveau de vie médian des personnes³⁴	19 270	27 420	20 620	18 570

Source : INSEE, enquêtes revenus fiscaux et sociaux 2005-2010.

Champ : France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Lecture : pour la période 2005-2010, la moitié des ménages dont la personne de référence est militaire du rang ont, en moyenne, un revenu disponible inférieur à 32 990 € et la moitié des personnes militaires du rang ont, en moyenne, un niveau de vie annuel inférieur à 18 570 €.

La création des bases de défense et la rationalisation du stationnement des unités pourraient avoir un impact sur la mobilité géographique imposée. La proximité d'un bassin d'emploi actif devrait favoriser l'emploi des conjoints.

Le Haut Comité a pris en compte les efforts conduits par le ministère en matière de soutien aux familles. Toutefois il maintient sa recommandation émise dans le premier rapport précisant de replacer ces mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints³⁵, (...), au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société. Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des dispositions prises.

Le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la réservation de 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics.

Le Haut Comité recommande de conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires.

³³ Le revenu disponible comprend les revenus déclarés à l'administration fiscale (revenus d'activité, retraites et pensions, indemnités de chômage, revenus du patrimoine), les revenus financiers non déclarés et imputés (produits d'assurance-vie, livrets exonérés, plans et comptes épargnes logement,...), les prestations sociales perçues, nets des impôts directs.

³⁴ Rappel : le niveau de vie médian des personnes est égal à la médiane des revenus disponibles rapportée au nombre d'unités de consommation du ménage.

³⁵ Recommandations mises en œuvre : mutation dans la même garnison, accords au niveau central avec des grandes entreprises, stabilité du personnel chargé de l'emploi des conjoints, expérimentation de l'externalisation des prestations d'aide à l'emploi des conjoints.

3.4 - RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT EN 2010 ET 2011

La source statistique utilisée pour le suivi des rémunérations dans la fonction publique a changé : le système d'information des agents des services publics (SIASP, INSEE) couvre désormais de manière harmonisée les trois fonctions publiques ; il remplace notamment le fichier général de l'État (FGE, INSEE). La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-INSEE, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'INSEE. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'INSEE et des catégories « statutaires » de la fonction publique.

Le HCECM s'est appuyé sur les travaux de la DGAFP qui, depuis l'introduction de SIASP-INSEE, articule, pour les besoins du suivi statistique par catégorie socioprofessionnelle de l'emploi et des rémunérations et les besoins de comparaison, les catégories agrégées de la PCS-INSEE avec la catégorie statutaire des agents et la catégorie de grade des militaires.

Le HCECM attire l'attention du lecteur quant aux précautions qu'il convient d'adopter en matière de comparaison entre les données relatives à la période 2001-2009 et celles relatives à 2010-2011 dans les tableaux présentés dans la suite et en annexe.

Depuis son premier rapport, le Haut Comité a retenu, en soulignant les réserves d'une telle approche, une méthode comparative avec la fonction publique, afin d'analyser objectivement et utilement les caractéristiques des rémunérations des militaires.

Cette méthode reposait sur l'exploitation par l'INSEE du fichier général de l'État³⁶ (FGE), qui transmettait ensuite au Haut Comité des données organisées selon la nomenclature, reposant pour l'essentiel sur la notion de grade, des « catégories socioprofessionnelles et des qualifications » (CSK) adaptée à l'étude de l'emploi et des salaires des agents de l'État.

Depuis 2010, les données statistiques ne sont plus calculées à partir du fichier général de l'État mais à partir du système d'information des agents des services publics³⁷ (SIASP). Ce système conçu par l'INSEE, en collaboration avec la DGAFP, la DGCL et la Dress, couvre les trois fonctions publiques en garantissant comparabilité et cohérence en matière de conditions d'emploi et de revenus entre les salariés des trois versants, tout en permettant des comparaisons public-privé. Ce fichier qui intègre des concepts et variables caractéristiques du secteur public, notamment liés au statut de l'agent ou à son mode de rémunération (corps, grade, échelon, indice, etc.), remplace désormais le FGE.

La catégorisation des données issue directement de SIASP-INSEE repose ainsi désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires. Cette nomenclature n'est cependant pas équivalente à celle issue du FGE, utilisée pour les données présentées dans les précédents rapports et n'autorise plus la même granularité d'analyse qu'auparavant.

³⁶ Ce fichier agrège des données des fichiers de paie annuels provenant de la Direction générale des Finances Publiques (DGFIP) pour les agents civils des ministères et de certains établissements publics, du fichier annuel provenant du ministère de la Défense pour les militaires et des déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour les agents de la fonction publique d'État (FPE) absents de la source DGFIP.

³⁷ Ce fichier annuel est alimenté de données provenant du ministère de la Défense pour les militaires (en poste au ministère de la Défense ou de l'Intérieur) et des déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour les agents des fonctions publiques hospitalière et territoriale et pour les agents de la FPE ne relevant pas du périmètre de la source DGFIP.

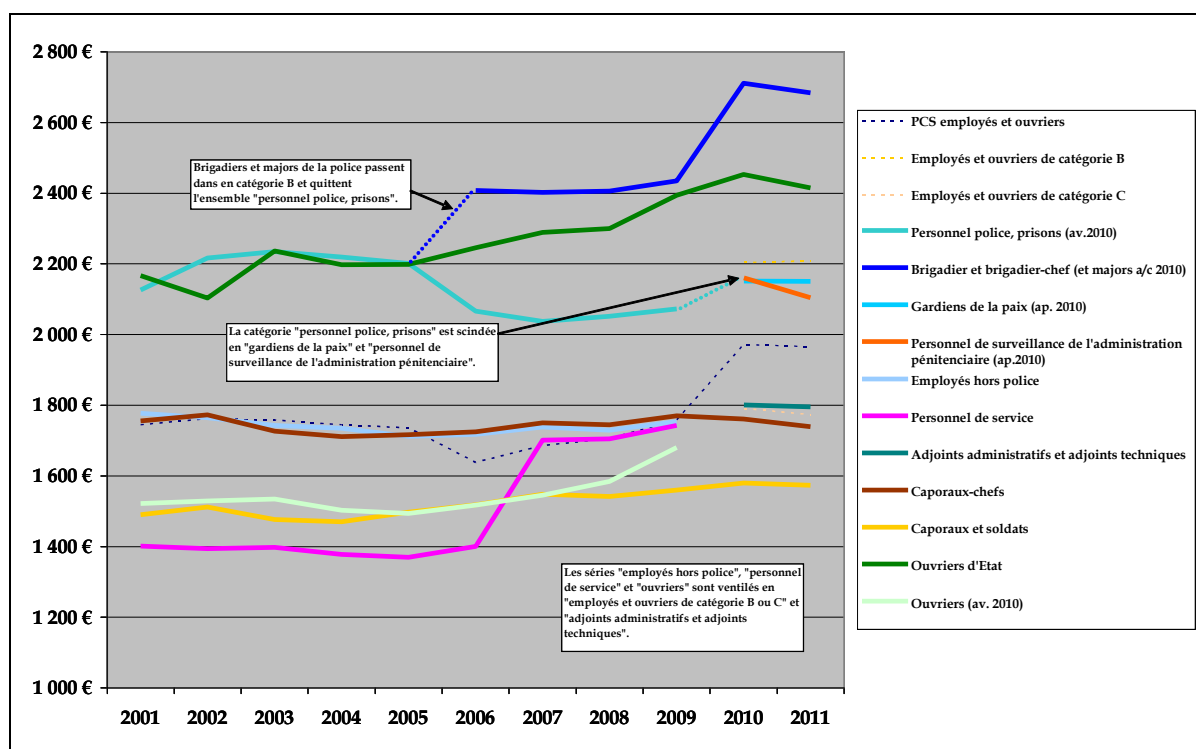
Par ailleurs, depuis le 3^{ème} rapport des ruptures étaient apparues dans les séries statistiques relatives à la rémunération des fonctionnaires civils. Ainsi en 2005, les capitaines et lieutenants de police sont passés en catégorie A et ont quitté de fait la série statistique « professions intermédiaires police et administration pénitentiaire ». De la même façon, en 2006, les brigadiers et majors de police ont rejoint la catégorie B tandis que les ouvriers d'entretien ont quitté la série « personnel de service » pour rejoindre la série « ouvriers ».

Il convient aussi de rappeler la mise en œuvre de la politique de fusion des corps qui a vu entre 2005 et 2011 la suppression de 263 corps ainsi que la fusion de 366 autres. Cette rationalisation a des retentissements sur la composition des catégories statistiques utilisées dans les analyses, notamment sur les catégories « ingénieurs » qui ne seront plus présentées selon leur précédent découpage.

L'ensemble de ces changements impacte significativement les séries statistiques que le Haut Comité présentait dans ses précédents rapports. Le graphique suivant illustre ces transformations.

Enfin, il convient de rappeler que l'âge moyen des militaires, inférieur à celui des fonctionnaires civils, a un impact sur le niveau moyen de rémunération comparé.

Graphique 7 - Salaire net mensuel moyen par catégorie socioprofessionnelle des agents de la PCS « professions intermédiaires » (PCS-INSEE)



Source : FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010. Traitement DGAFF, Département des études et des statistiques à compter de 2010.

Champ : France métropolitaine, Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

Afin de continuer à pouvoir présenter des séries statistiques « longues », le Haut Comité s'est rapproché du Département des études et statistiques de la DGAFP³⁸. Pour assurer une continuité des analyses, le choix a été fait d'articuler les catégories agrégées de la PCS³⁹-INSEE (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires) ainsi qu'avec les catégories de grades militaires.

Pour autant, ces travaux qui articulent la PCS-INSEE avec les caractéristiques statutaires ont démarré suite à l'introduction de SIASP-INSEE : ils ne portent donc pour l'instant que sur deux années, 2010 et 2011, ce qui ne permet pas à ce stade de constituer une série permettant d'apprécier les évolutions sur période longue.

³⁸ Ce département est un service statistique ministériel (SSM).

³⁹ Professions et catégories socioprofessionnelles.

En termes de présentation, les séries antérieures à 2010 ont toutefois été raccordées avec les nouvelles séries portant sur 2010-2011 dans les tableaux en annexe, sachant que la concordance exacte des champs des séries avant et après 2010 n'est cependant pas garantie.

Tableau 27 - Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des agents titulaires des ministères civils et militaires de la PCS « cadre » (PCS-INSEE) employés à temps complet en métropole en 2010 et 2011

Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2010 et 2011	Traitement brut de base (1)		Primes et indemnités (2)		Salaire net global (3)	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	34 141	34 320	10 227	11 114	38 201	39 073
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	34 143	34 319	10 213	11 103	38 191	39 062
Cadres de catégorie A + (4) dont :	47 064	48 382	18 454	25 479	56 837	64 181
Encadrement et direction (5)	47 115	47 651	41 003	43 014	77 254	79 399
dont directeurs d'administration centrale	65 763	66 324	86 768	90 101	135 676	139 044
dont chefs de service d'administration centrale	60 430	61 035	65 843	67 986	112 109	114 288
dont sous-directeurs d'administration centrale	53 888	53 850	58 199	59 369	99 354	100 214
dont sous-préfets	46 169	46 596	39 282	40 695	74 995	76 453
dont commissaires de police	41 472	42 312	27 787	30 507	59 144	62 177
Officiers généraux (6)	64 855	65 708	43 750	42 902	94 927	94 774
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	32 828	33 209	9 374	9 969	36 293	37 081
Attachés et inspecteurs	30 302	31 027	14 432	15 885	38 605	40 439
Ingénieurs de l'Etat et assimilés (hors ingénieurs militaires) (7)	31 529	31 703	21 034	22 695	45 849	47 448
Officiers (sauf officiers généraux)	32 865	33 206	21 891	21 791	47 968	47 912
dont officiers supérieurs	40 065	41 153	28 180	28 173	60 557	61 158
dont officiers subalternes	28 728	28 847	18 279	18 290	40 736	40 647
Police (commandants)	39 740	39 199	18 856	18 785	49 484	48 789

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Traitement indiciaire brut de base.

(2) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(3) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(4) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(5) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(6) Les officiers généraux ne sont pas inclus dans la catégorie Encadrement et direction.

(7) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'Etat. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, cette catégorie comprenait des personnels militaires, désormais ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

Tableau 28 - Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des agents titulaires des ministères civils et militaires de la PCS « profession intermédiaire » (PCS-INSEE) employés à temps complet en métropole en 2010 et 2011

Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2010 et 2011	Traitement brut de base (1)		Primes et indemnités (2)		Salaire net global (3)	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
PCS professions intermédiaires dont :	27 260	27 671	5 178	5 454	27 759	28 281
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	29 141	29 573	2 655	2 823	27 157	27 611
Police (capitaine et lieutenant)	30 620	31 341	14 273	14 890	37 982	39 044
Professions intermédiaires de catégorie B	23 990	24 303	9 565	10 116	28 806	29 468
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	23 231	23 888	8 456	9 065	27 113	28 150
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	26 391	26 808	11 126	11 198	31 460	31 824
Sous-officiers supérieurs : adjudants-chefs, adjudants et sous-officiers de rang supérieur de l'armée et de la gendarmerie (y compris pompiers militaires)	24 538	24 674	13 047	13 647	32 438	32 869

Source : SIASP, INSEE. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Traitement indiciaire brut de base.

(2) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(3) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

Tableau 29 - Salaires annuels moyens en euros de la catégorie socioprofessionnelle « employé et ouvrier » des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2010 et 2011

Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2010 et 2011	Traitement brut de base (1)		Primes et indemnités (2)		Salaire net global (3)	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
PCS employés et ouvriers dont :	19 247	19 460	7 881	8 261	23 169	23 589
Employés et ouvriers de catégorie B	20 292	20 645	10 187	10 698	25 900	26 509
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	21 441	21 991	11 395	11 829	27 793	28 560
dont brigadiers (y compris chefs et majors)	25 045	25 212	12 731	13 058	31 862	32 217
dont gardiens de la paix	19 218	19 577	10 572	10 908	25 283	25 819
Sous-officiers subalternes : sergents et sous-officiers de grade équivalent de l'armée et de la gendarmerie (y compris pompiers militaires)	19 195	19 360	9 036	9 621	24 093	24 553
Employés et ouvriers de catégorie C	18 415	18 508	6 118	6 368	21 045	21 286
Adjoints administratifs et adjoints techniques	19 106	19 293	5 518	5 819	21 157	21 542
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	20 203	20 314	9 733	9 543	25 388	25 248
Militaires et hommes du rang (y compris pompiers militaires)	16 694	16 859	6 015	6 213	19 457	19 710
dont caporaux-chefs	17 482	17 559	6 479	6 676	20 687	20 867
dont caporaux et soldats	16 116	16 353	5 674	5 878	18 555	18 873

Source et champ : idem tableau 28.

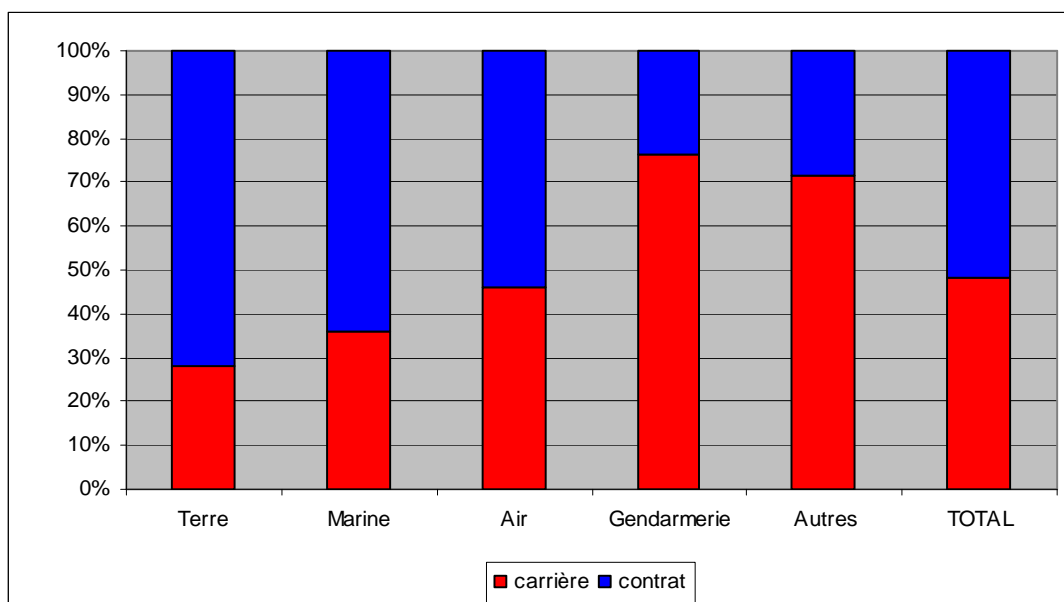
4 STATUTS

4.1 - ÉTAT DES LIEUX

Les militaires sont, parmi les agents de l'État, ceux qui présentent proportionnellement le plus fort taux de personnel sous contrat. En 2012, près de 163 000 militaires servent sous ce statut, ce qui représente 52 % de l'ensemble du personnel militaire (53 % en 2009).

La situation diffère sensiblement selon les armées. Le taux de personnel de carrière est de 76 % dans la gendarmerie, identique à 2010, alors qu'il est de 28 % dans l'armée de terre, de 36 % dans la marine ou de 46 % dans l'armée de l'air, en diminution pour ces trois armées par rapport à 2009.

Graphique 8 - Répartition du personnel militaire selon le statut carrière / contractuel par armée en 2012

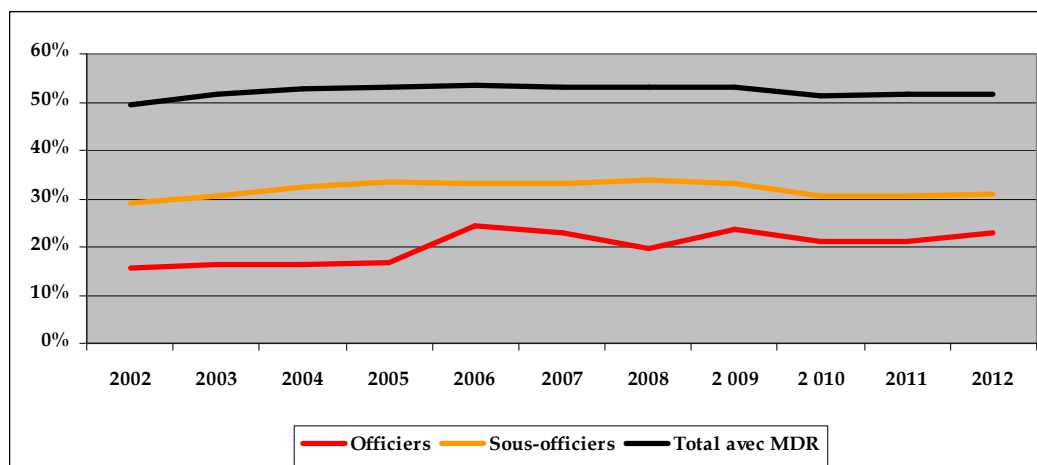


Source : ministère de la défense, bilan social, édition 2012 - Ministère de l'intérieur / DGGN.

Champ : tous militaires.

Il convient ici de rappeler que la totalité des militaires du rang des trois armées est sous contrat.

Graphique 9 – Évolution du taux de personnels sous contrat par catégorie de 2002 à 2012



Source : ministère de la défense, bilan social, édition successives - Ministère de l'intérieur / DGGN.

Champ : tous militaires.

Cette situation, justifiée, en ce qui concerne les armées, par d'évidentes raisons liées à la jeunesse des forces et au pyramidage accentué de la structure militaire, est commune à toutes les armées professionnelles comparables. Les armées anglo-saxonnes ignorent même la notion de statut de carrière, qui ne se retrouve qu'au sein de la Bundeswehr. De ce point de vue, la situation des militaires français admis au statut de carrière est relativement favorable. On note toutefois que, s'agissant des militaires sous contrat, et bien qu'ils soient régis par le même statut général que les militaires de carrière, le fait de ne bénéficier que de contrats d'une durée déterminée induit logiquement un sentiment de précarité, plus sensible chez les militaires les plus anciens ayant vu leur contrat renouvelé à plusieurs reprises.

4.2 - ÉVOLUTION AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Les nombres de titulaires et de non-titulaires dans la fonction publique d'État ont été révisés en 2009, en relation avec le changement des outils de saisie des informations. Les données sont donc à considérer avec prudence.

Dans la fonction publique de l'État, les agents titulaires représentent plus de 92 % de l'ensemble des agents civils des ministères. Sur un périmètre plus large (ministères et établissements publics administratifs nationaux à recrutement de droit public), les agents titulaires représentent 79,7 % en 2010 (contre 82 % en 2009) de l'ensemble du personnel civil.

Dans la fonction publique d'État, sur la période 2006-2010, l'effectif moyen annuel des titulaires a décru de 9,3 % et celui des non-titulaires de 5,7 %.

Depuis 2012, diverses dispositions législatives visent à répondre aux situations rencontrées par certains agents expérimentés qui n'ont pu accéder à la titularisation de leur emploi ou bénéficier de la transformation de leur contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée. Des dispositions transitoires sont mises en place jusqu'en 2016. La loi prévoit également une clarification des conditions de recours aux agents contractuels et l'encadrement des conditions de renouvellement des contrats à durée déterminée.

5 PROMOTION INTERNE

5.1 - RECRUTEMENT INTERNE

Les armées pratiquent une politique de promotion interne qui confère un attrait particulier aux carrières militaires en termes d'opportunités de promotion sociale. Cette politique participe d'ailleurs au maintien de la cohésion des forces.

Le Haut Comité exerce un suivi de l'évolution du recrutement interne dans les trois armées apprécié à partir des changements de catégories hiérarchiques sur la période 2000-2012. Le cas spécifique de la gendarmerie, du fait de l'impact important de l'application du plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE) décidé en 2004, a été exclu de l'étude.

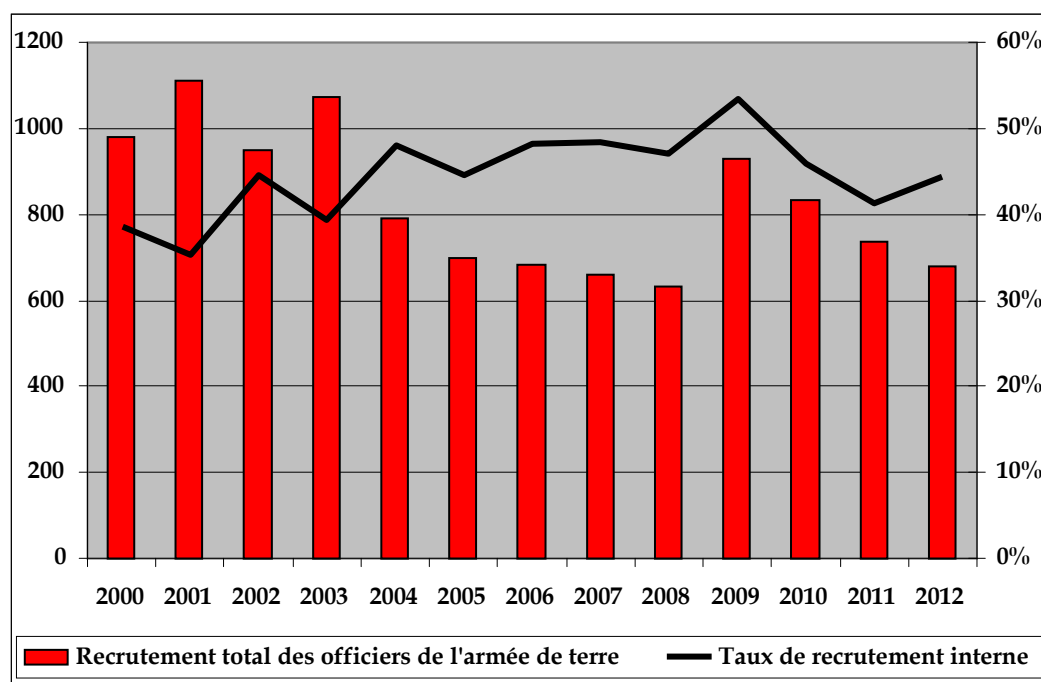
Il faut par ailleurs remettre les observations ici faites en perspective des diminutions de format des armées, de la baisse temporaire des flux de recrutement ainsi que d'une modification de la pyramide des grades.

Sur la période apparaît un tassement global de la part du recrutement interne, mais la situation a évolué de manière contrastée pour les officiers et les sous-officiers :

- Depuis 2009, les variations sensibles du volume d'officiers recrutés en interne (essentiellement à partir de la catégorie des sous-officiers) affecte le volume global de recrutement ; le niveau de recrutement externe est maintenu au détriment du recrutement interne. Pour l'armée de terre, ce dernier enregistre en 2012 un léger redressement.

OFFICIERS

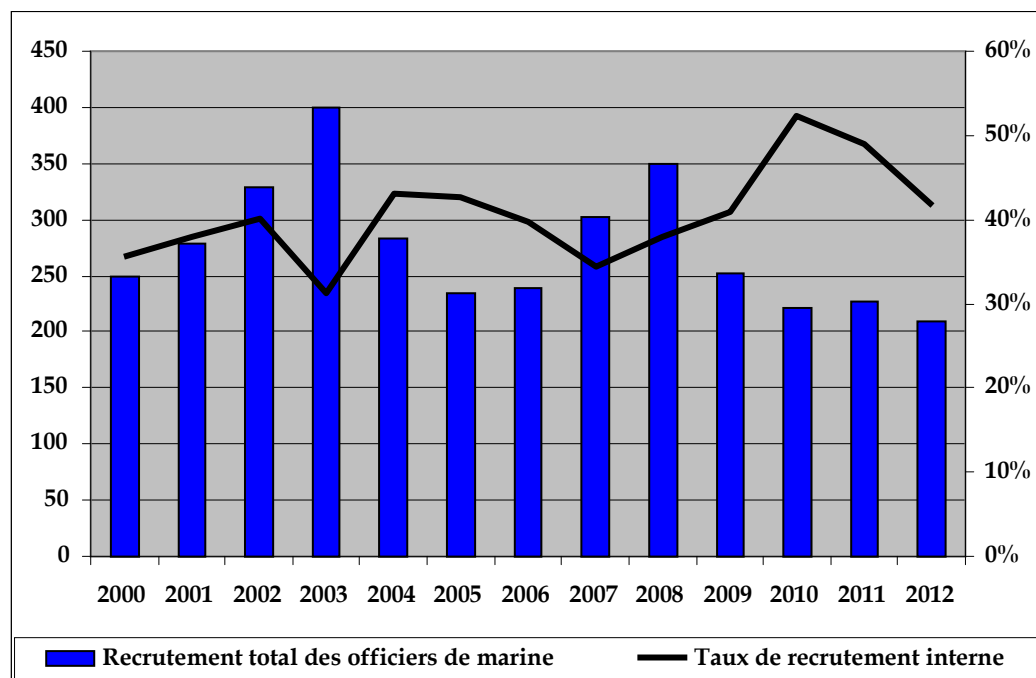
Graphique 10 - Évolutions du recrutement interne et externe des officiers de l'armée de terre de 2000 à 2012



Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2012.

Champ : tous officiers, terre, marine, air.

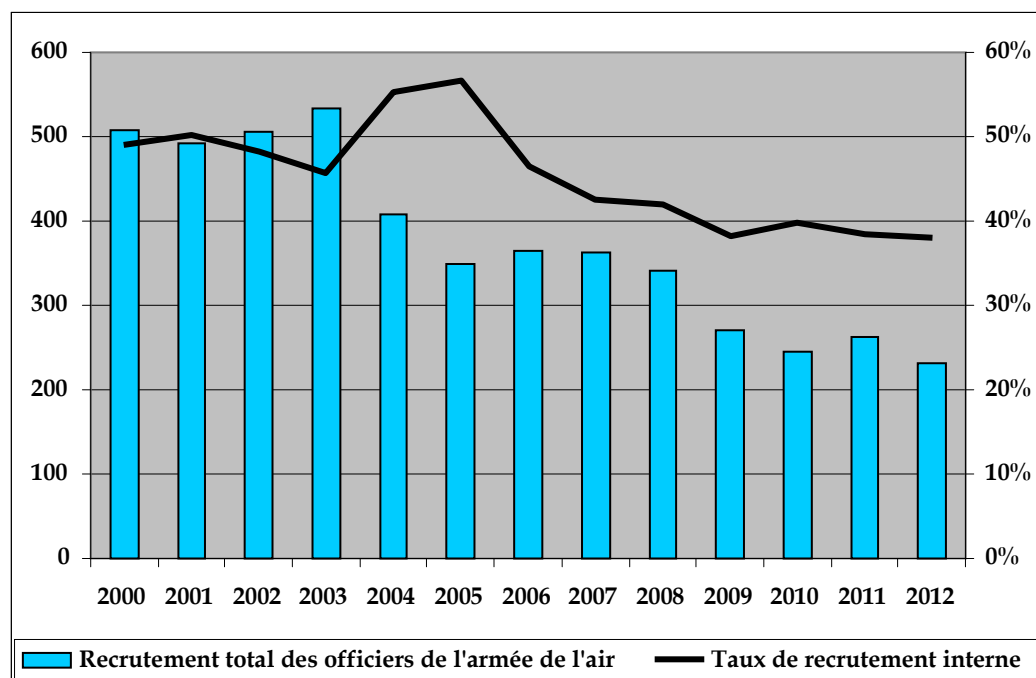
Graphique 11 - Évolutions du recrutement interne et externe des officiers de la marine de 2000 à 2012



Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2012.

Champ : tous officiers, terre, marine, air.

Graphique 12 - Évolutions du recrutement interne et externe des officiers de l'armée de l'air de 2000 à 2012



Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2012.

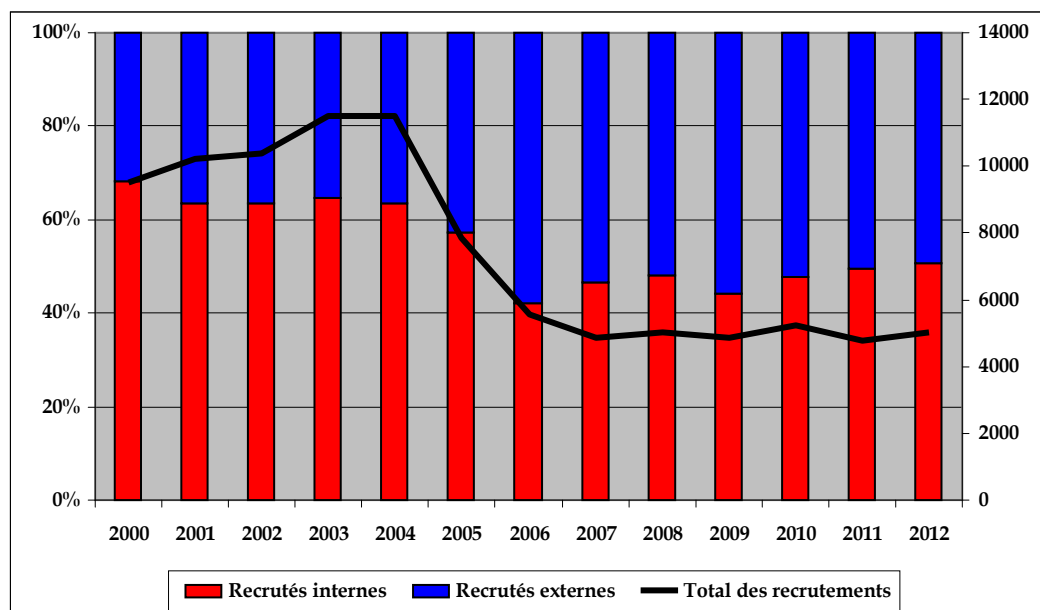
Champ : tous officiers, terre, marine, air.

Les choix d'objectif en matière de recrutement interne varient en fonction des armées. Ils dépendent notamment des recrutements externes et des départs de l'institution.

SOUS-OFFICIERS

Alors que le volume global de recrutement des sous-officiers semble se stabiliser, la part de recrutement interne est en légère hausse.

Graphique 13 - Évolution du recrutement des sous-officiers des trois armées de 2000 à 2012



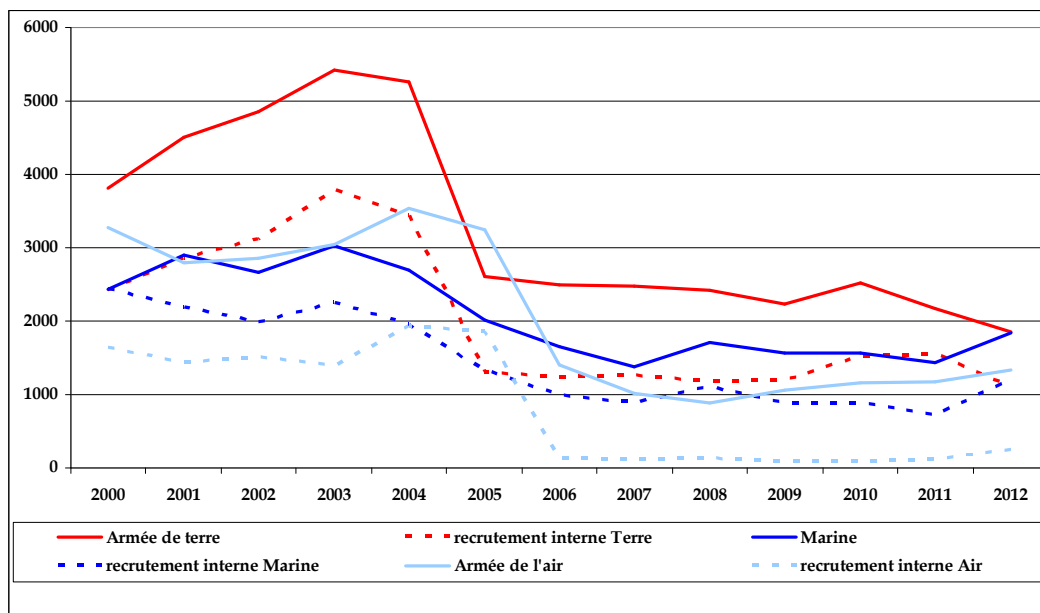
Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2012.

Champ : tous sous-officiers, terre, marine, air.

La politique de promotion interne vise plusieurs objectifs :

- disposer de combattants expérimentés et mieux formés ;
- fidéliser ses personnels en leur offrant des perspectives de carrière ;
- élargir les possibilités de recrutement, face à un niveau et une qualité du recrutement externe plus difficile à prévoir.

Graphique 14 - Recrutement sous-officiers et part du recrutement interne sous-officiers (par armée) de 2000 à 2012



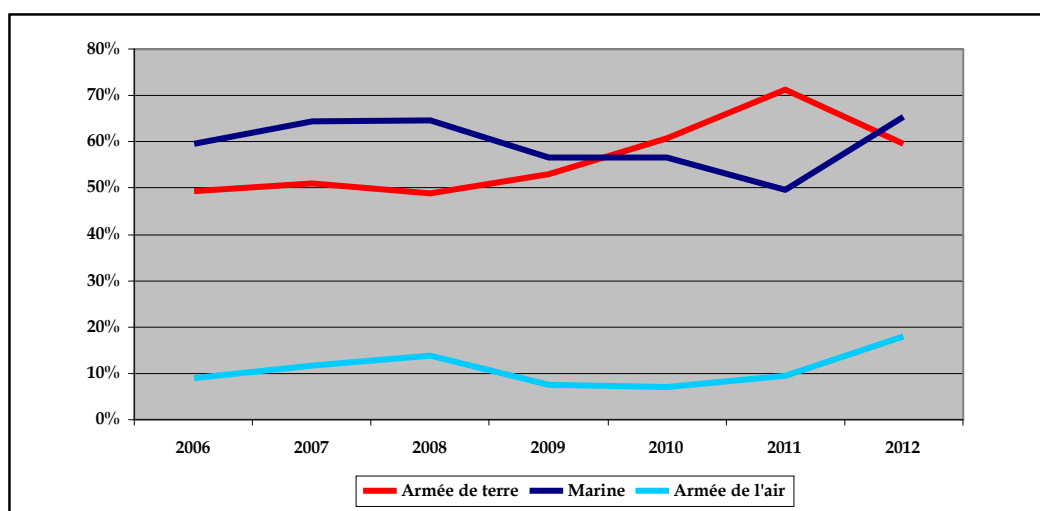
Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2012.

Champ : personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire.

Lecture : En 2012, dans l'armée de terre, un total de 1 855 sous-officiers ont été recrutés dont 1 105 au titre du recrutement interne.

La différence entre les politiques de gestion des différentes armées se retrouvent dans le graphique ci-dessous. A ce titre, il faut noter l'augmentation depuis 2008 de la part du recrutement interne des sous-officiers de l'armée de terre, qui a atteint un maximum de 71 % en 2011.

Graphique 15 - Évolution du taux de recrutement interne de sous-officiers par armée entre 2006 et 2012



Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2007 à 2012.

Champ : tous sous-officiers, terre, marine, air.

Les choix d'objectif en matière de recrutement interne peuvent donc fortement varier en fonction des armées. Ils dépendent également des recrutements externes et des départs de

l'institution. Dans l'armée de l'air, la politique a évolué récemment. Le nombre de places offertes au recrutement interne des sous-officiers a augmenté. Il a été décidé de favoriser le recrutement des militaires techniciens de l'air les plus anciens. Cette politique nécessite qu'il existe un nombre suffisant de candidats de valeur dans cette catégorie. Ce nombre de candidats semble difficile à réunir.

Malgré une faible sélectivité lors de leur recrutement, près de 60 % des militaires du rang de l'armée de terre et de la marine nationale atteignent le grade de sous-officier. Cette situation souligne la qualité de la formation ainsi que la réalité et l'importance de la promotion sociale dans les armées.

5.2 - COMPARAISON

Depuis 2006 une tendance similaire à l'augmentation de la part du recrutement interne s'observe à la fois pour l'ensemble des agents de la fonction publique civile de l'État et des militaires hors gendarmerie. Cette tendance s'accélère en 2009, année de début des réformes, mais la tendance est légèrement plus forte en ce qui concerne la fonction militaire.

Tableau 30 - Recrutement interne - Comparaison fonction militaire / fonction publique civile

	Fonction militaire (hors gendarmerie)	Fonction publique civile de l'État
Part du recrutement interne moyenne 2005-2010	45,4 %	31,1 %
Part du recrutement interne en 2010	44,3 %	31,9 %

Source : ministère de la défense, bilan social (éditions 2005 à 2010) ; DGAFP, Faits et chiffres (éditions 2007 à 2012).

Champ : ensemble des militaires officiers et sous-officiers hors gendarmerie – Fonction publique civile de l'État, catégories A et B, recrutements internes des fonctionnaires = concours internes + examens professionnels + titularisations.

6 CONDITIONS D'EXÉCUTION DU SERVICE

6.1 - TEMPS D'ACTIVITÉ

Dans les développements qui suivent seront examinées, dans une perspective comparative, les données disponibles relatives aux conditions concrètes de vie et de service des militaires. Les éléments utilisés ici sont d'origines et de portées très diverses : les données statistiques ne permettant pas d'avoir une vue suffisante sur l'ensemble des conditions d'exécution du service des militaires, le Haut Comité, rejoignant une démarche largement pratiquée par l'*Armed Forces Pay Review Body* britannique, a eu recours aux résultats d'enquêtes sociologiques effectuées sur des sujets tels que la vie des familles de militaires, le logement, le bien-être, la santé et la sécurité au travail, etc.

Le Haut Comité n'ignore rien de la spécificité des conditions d'exécution du métier militaire et des limites inhérentes à tout exercice de comparaison ou de rapprochement, dès lors que ces derniers mettent en correspondance des catégories socioprofessionnelles très différentes dans leur taille, leur mode de vie ou les exigences de leurs métiers. Il n'ignore pas non plus l'effet globalisant que peuvent avoir certaines enquêtes, surtout au sein d'une communauté militaire dont les membres, s'ils partagent nombre de caractéristiques communes, n'en connaissent pas moins, du fait de la variété des situations personnelles et des missions, des conditions de vie nettement différenciées.

Sous ces réserves, il lui a néanmoins semblé indispensable de compléter les données d'ordre statistique dont il disposait par une approche plus « qualitative » des conditions dans lesquelles les militaires exercent leur métier, de façon générale, afin d'en mieux percevoir l'originalité ou, au contraire, les tendances partagées au sein de la société française.

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Du fait des caractéristiques de leur métier et, en particulier, du principe statutaire de disponibilité⁴⁰, ces derniers ne sont pas soumis, en ce qui concerne la durée du service, aux règles définies par le droit de l'Union européenne et par le code du travail.

La notion de « temps de travail » n'est d'ailleurs pas pertinente dans les armées car elle ne décrit que partiellement l'activité du personnel. Le mode d'organisation du service, les contraintes liées à la permanence opérationnelle et les particularités mêmes de l'organisation du temps lors des activités d'entraînement ou lors des engagements incitent plutôt à rechercher une notion de référence plus large, prenant en compte l'ensemble des sujétions pesant sur les militaires en vertu du principe de disponibilité.

A cet égard, il semble plus juste de retenir comme indicateur de base la notion de « temps de service », entendu comme le temps durant lequel le militaire :

- effectue des activités effectives (temps de service effectif) ;
- ou subit une astreinte, immédiate ou à temps (garde, permanence, disponibilité opérationnelle immédiate ou différée, etc.).

Cette notion, recouvrant l'ensemble des situations rencontrées dans la vie professionnelle des militaires, permet :

- d'une part, de distinguer :
 - o un rythme « normal » d'exécution du service (service à la garnison, ou à terre ou régime normal de fonctionnement d'une base aérienne) ;
 - o un rythme spécifique à certaines situations qui, sans être directement en rapport avec une activité d'entraînement ou un déploiement opérationnel, sont liées à des modes d'organisation du service imposés par le caractère permanent des capacités militaires ;
 - o un rythme de préparation ou d'activités opérationnelles (entraînements, exercices, déploiements) ;
- d'autre part, de concevoir des instruments de mesure adaptés, distincts de ceux de la société civile mais proches de ceux qu'utilisent les armées étrangères comparables et, dans tous les cas, aptes à rendre compte, dans la durée, des variations constatées.

Comme il l'a déjà indiqué dans ses précédents rapports, le Haut Comité considère que la connaissance, fondée sur des instruments de mesure fiables, de la durée de service des militaires est un élément essentiel de l'évaluation de leur condition.

Sans remettre en cause la notion cardinale de disponibilité (laquelle, d'ailleurs, ne signifie pas que les militaires sont, dans tous les aspects de leur service, astreints à une activité permanente), il s'agit en effet :

- de pouvoir mesurer la sujétion particulière qu'entraîne, pour les personnels et leur famille, le fait de ne pas être assujettis aux limites de durée d'activité généralement applicables aux salariés du secteur privé et aux agents publics ;
- d'évaluer le niveau de la compensation qui leur est reconnue à travers la rémunération qui leur est attribuée.

⁴⁰ Article L4111-1 du code de la défense.

La nécessité de disposer de données chiffrées n'implique nullement la mise en place d'instruments contraignants ou de procédés techniques qui ne seraient pas adaptés à la flexibilité des conditions d'emploi des militaires ou seraient susceptibles d'entraîner une remise en cause latente du principe de disponibilité.

Mesure du temps de service des militaires dans les forces françaises

Dispositifs de mesure

Dans les armées

Le ministère de la défense n'a, pour l'instant, formalisé aucun cadre d'organisation du temps de service ou du temps d'activité professionnelle des personnels militaires. En conséquence, il n'existe ni concept commun aux différentes armées, ni instruments de mesure adaptés.

L'armée de l'air⁴¹ et la marine⁴² ont, pour leur part, édicté des directives relatives au temps de service et à l'organisation de l'activité de leur personnel. Il s'agit cependant de dispositions d'ordre général, principalement destinées à clarifier les différentes situations liées à l'organisation du service. Elles définissent toutefois une durée « standard » du régime de fonctionnement général des unités (volume de service hebdomadaire de 38 heures). Il s'agit du service effectif, auquel peuvent s'ajouter les heures effectuées au titre des astreintes.

Dans la gendarmerie nationale

Force militaire placée organiquement, depuis le 1^{er} janvier 2009, sous la responsabilité du ministre de l'intérieur, la gendarmerie, dont les règles d'organisation du service conditionnent directement l'efficacité opérationnelle, a développé, depuis plusieurs décennies, une politique spécifique en la matière comprenant :

- la définition de normes (service diurne, service nocturne, type d'activité, astreintes, quartier libre, temps de récupération physiologique, etc.) ;
- la mise en place d'instruments statistiques permettant la collecte décentralisée de l'information relative à l'activité des militaires, notamment des gendarmes départementaux, et sa consolidation.

L'organisation du temps de service de la majorité des personnels militaires de l'institution est donc précisément connue. Elle est, d'ailleurs, prise en compte pour l'évaluation de la parité globale entre la gendarmerie et la police nationale⁴³.

⁴¹ Directive n°3628/DEF/CEMAA du 14 novembre 2008 relative à l'organisation de l'activité des militaires de l'armée de l'air.

⁴² Directive n°146/DEF/EMM/PRH/NP du 21 novembre 2006 relative au temps de service, permissions, congés et absences du personnel militaire de la marine nationale.

⁴³ Cf. rapport du groupe de travail intérieur-défense « *Police-gendarmerie : vers la parité globale au sein d'un même ministère* » - janvier-mars 2008.

Données disponibles

Temps de service dans les armées

Tableau 31 - Temps de service dans les armées en 2012

	Terre	Marine	Air	Santé	Essences	Armement
Nombre hebdomadaire moyen d'heures d'activité effective	43,4 h	n.d.	n.d.	n.d.	41,3 h	n.d.
Nombre annuel moyen d'heures d'activité effective, hors permanence ou astreinte	1 867 h	n.d.	n.d.	n.d.	1 850 h	n.d.

Source : ministère de la défense – Réponses des armées et services à un questionnaire du Haut Comité.
Données non disponibles pour le service de santé et le service du commissariat des armées.

L'armée de terre ne dispose pas de données issues d'un recensement exhaustif sur le temps d'activités effectives et la durée des astreintes de ses militaires mais d'estimations issues d'une enquête interne et déclarative réalisée en 2010 (VAT 2010). Celles-ci ne prennent pas en compte les permanences effectuées dans l'enceinte des unités.

Pour le service des essences des armées, les constatations indiquées pour 2011 et pour 2012 sont légèrement supérieures à celles recueillies pour 2010 (cf. 6^{ème} rapport du HCECM, p. 147).

La marine, l'armée de l'air, le service de santé des armées et la direction générale de l'armement ne disposent pas de données statistiques sur la durée du temps d'activité.

Aucune armée et aucun service commun ne dispose de données statistiques sur les astreintes subies par les personnels (nombre moyen de journées de garde ou de permanence dans l'enceinte de l'unité, par exemple).

Temps de service dans la gendarmerie nationale

Tableau 32 - Temps de service dans la gendarmerie

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
Nombre hebdomadaire moyen d'heures d'activité effective en 2012	43 h	53 h 35	48 h 75	59 h 75	49 h 45	63 h 50
Nombre hebdomadaire moyen d'heures d'activité effective en 2011	43 h	52 h 50	48 h 35	57 h 35	49 h 40	70 h 30
Nombre hebdomadaire moyen d'heures d'activité effective en 2010	42 h 50	52 h 35	48 h 10	56 h 35	50 h 05	70 h 30
Nombre hebdomadaire moyen d'heures d'activité effective en 2009	42 h 50	52 h 35	47 h 30	55 h 00	49 h 50	70 h 25
Nombre annuel moyen d'heures d'activité effective en 2012	1 780 h	2 208 h	2 535 h	3 107 h	2 060 h	2 645 h
Nombre annuel moyen d'heures d'activité effective en 2011	1 798 h	2 208 h	2 031 h	2 407 h	2 076 h	2 947 h
Nombre annuel moyen d'heures d'activité effective en 2010	1 790 h	2 212 h	2 013 h	2 365 h	2 094 h	2 947 h
Nombre annuel moyen d'heures d'activité effective en 2009	1 773 h	2 177 h	1 967 h	2 277 h	2 063 h	2 915 h

Source : direction générale de la gendarmerie nationale – Réponse à un questionnaire adressé par le Haut Comité.

Champ : unités de métropole et d'outre-mer – gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées : unités opérationnelles.

Lecture : en 2012, un gendarme affecté en gendarmerie départementale a effectué, en moyenne, 43 h d'activité effective auxquelles se sont rajoutées 52 h 35 d'astreinte.

Le temps de service dans la gendarmerie a été, en 2012 comme en 2011, supérieur à celui constaté au cours des années précédentes.

Permissions dans les armées et la gendarmerie

En ce qui concerne les permissions, les données disponibles font apparaître une situation globalement stable. Cependant, même s'il en reste très proche, le nombre moyen de jours de permissions de longue durée pris au cours d'une année n'atteint pas le volume des droits théoriques (45 jours ouvrables).

Tableau 33 - Permissions prises par les militaires (années 2006 à 2012)

		Terre	Marine	Air	Gendarmerie départementale	Santé	Essences	Armement
Nombre moyen de journées de permissions prises dans l'année hors TAOPM ⁴⁴	2012	39	39,7 (38 pour le personnel embarqué)	40	n.d.	42	45	38
	2011	39,1	39,9 (38 pour le personnel embarqué)	n.d.	n.d.	37	45	39
	2010	39,1	40,5 (35 pour le personnel embarqué)	n.d.	n.d.	34	43,7	39
	2009	39,8	40 (37 pour le personnel embarqué)	42	n.d.	n.d.	44	43
	2008	39,8	42 (36 pour le personnel embarqué)	42	n.d.	n.d.	43,1	43
	2007	39,5	42 (36 pour le personnel embarqué)	41,3	n.d.	n.d.	45	43
	2006	39,5	n.d.	42	n.d.	n.d.	43,6	43

Source : ministère de la défense – Réponses des armées et services à un questionnaire du Haut Comité. Pour la gendarmerie, la compensation financière s'applique aux militaires affectés dans les unités de contact, soit plus de 88 % des effectifs militaires de la gendarmerie (source : rapport Police-Gendarmerie « Vers la parité globale au sein d'un même ministère », partie I, annexe 8, p. 25).

En 2012, les militaires de la gendarmerie mobile ont pu bénéficier en moyenne de 41 jours de permissions, contre 39 jours en 2011.

La Direction des ressources humaines du ministère de la défense a conduit une enquête sur le temps d'activité. Les résultats sont attendus pour la fin de l'année 2013.

⁴⁴ Temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires.

La situation est assez contrastée selon les armées pour ce qui est des jours de permissions complémentaires planifiées accordés depuis 2002, en sus des droits annuels, au titre de la transposition aux militaires des mesures de réduction du temps de travail (soit 7 jours ouvrables supplémentaires par an, dits « TAOPM »).

A l'exception des militaires de l'armée de terre qui ne jouissent en moyenne que d'environ 4 jours, et ceux de l'armée de l'air de 5 jours, ceux servant dans les autres armées, direction ou services commun bénéficient de la quasi-totalité de leurs droits.

Tableau 34 - Permissions complémentaires planifiées prises par les militaires (années 2006 à 2012)

		Terre	Marine	Air	Gendarmerie départementale	Santé	Essences	Armement
Nombre moyen de jours de TAOPM pris dans l'année	2012	3,7	6,9 (y compris le personnel embarqué)	5	0 (compensation financière)	7 pour le personnel du SSA affecté hors HIA - Indemnisation totale pour le personnel affecté dans les HIA)	7	7
	2011	3,9	6,7 (y compris le personnel embarqué)	n.d.	0 (compensation financière)	7 pour le personnel affecté hors HIA - indemnisation totale pour le personnel affecté dans les HIA	7	7
	2010	3,9	6,9 (6,5 pour personnel embarqué)	n.d.	0 (compensation financière)	7 pour le personnel affecté hors HIA - indemnisation totale pour le personnel affecté dans les HIA	6,9	7
	2009	3,8	6,5 (6 pour personnel embarqué)	6,5	0 (compensation financière)	n.d.	6,8	7
	2008	3,8	7 (y compris personnel embarqué)	6,5	0 (compensation financière)	n.d.	7	7
	2007	n.d.	7 (y compris personnel embarqué)	7	0 (compensation financière)	n.d.	7	7
	2006	n.d.	n.d.	7	0 (compensation financière)	n.d.	6,3	7

Source : cf. tableau 33.

De la même manière que pour les absences de la garnison, l'approche globale utilisée pour l'évaluation du volume de jours de permissions prises est très imparfaite : de fortes différences existent, en effet, au sein de chaque armée, selon le type d'unité, l'engagement ou non en opérations, le service en métropole et le service outre-mer⁴⁵ etc.

⁴⁵ A titre d'illustration, les militaires du rang servant au sein d'unités de combat de l'armée de terre rencontrés par le Haut Comité lors d'une visite à la FINUL en décembre 2010 faisaient état d'une moyenne annuelle de 20 jours de permissions non prises.

Absentéisme

Lors du premier rapport, le Haut Comité avait recommandé d'établir des règles de suivi du temps d'activité des militaires, prenant notamment en compte les absences liées aux missions opérationnelles. Dans ce domaine, en décembre 2009⁴⁶, le ministre de la défense a demandé que soient suivies en particulier les questions liées à l'absentéisme. Une directive impose que par le biais des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH), un suivi de l'absence irrégulière et des congés liés à l'état de santé soit effectué :

« Relève de l'absentéisme toute période d'absence volontaire du militaire s'inscrivant en dehors du cadre réglementaire ou qui abuse de ce cadre par un prétexte illégitime ».

Le Haut Comité relève que cette notion d'absentéisme, même harmonisée, doit être instruite avec soin au sein de chaque armée. La manifestation de ce phénomène est en effet différente selon qu'elle traduit une faiblesse du lien avec l'institution qui peut conduire à la désertion ou qu'il s'agisse d'une attitude délibérée qui peut conduire à choisir sa mission par le biais d'une inaptitude temporaire⁴⁷.

La marine nationale et l'armée de l'air ont établi une directive relative à la lutte contre l'absentéisme⁴⁸.

Un indicateur semestriel sur l'absentéisme est en cours d'élaboration au sein de la marine nationale.

Dès lors que les données issues des SIRH seront fiabilisées, les indicateurs pertinents seront inclus dans la revue annuelle.

6.2 - COMPARAISON

Temps de travail dans la société civile

Les considérations développées précédemment rendent inappropriée toute tentative de comparaison directe entre les données relatives au temps de service des militaires et celles relatives au temps de travail dans la société civile.

Le Haut Comité a toutefois estimé qu'il était intéressant de disposer d'une vision globale de la réalité de la durée du travail dans l'ensemble des secteurs professionnels civils, ne serait-ce que pour mieux souligner l'originalité de la situation dans laquelle se trouvent les militaires.

Dans le cadre général fixé par la durée légale du travail, valeur de référence à partir de laquelle sont définis le temps partiel et les heures supplémentaires, les entreprises, comme le secteur public, ont déterminé une organisation du temps de travail reposant sur une base généralement annuelle et ont développé des mécanismes de réduction du temps de travail (jours de RTT, forfaits annuels en heures ou en jours pour les cadres).

⁴⁶ Directive n°23100/DEF/CAB, modifiée, du 10 décembre 2009 relative à la lutte contre l'absentéisme des militaires.

⁴⁷ Exemple : inaptitude au service à la mer.

⁴⁸ Directive n°0-9624-2010/DEF/EMM/PRH du 7 avril 2010 relative à la prévention des inaptitudes et à la lutte contre l'absentéisme pour la marine nationale et directive n°567/DEF/DRH-AA/BPE du 12 juillet 2012 relative à la lutte contre l'absentéisme des militaires de l'armée de l'air.

La durée hebdomadaire moyenne du travail, globalement stable depuis 2002, s'établit, pour les salariés à temps complet, à 39 h 24 (valeur 2009). Pour les non-salariés, cette valeur est nettement plus élevée (53 h 30), ce qui conduit à une durée hebdomadaire moyenne de travail, pour l'ensemble des personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi, de 41 h 06.

Tableau 35 - Durée annuelle moyenne et durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés et des non-salariés en 2009

	2009	
	Salariés	Non-salariés
Nombre d'heures annuellement travaillées	1 640 h	2 440 h
Nombre d'heures travaillées pour une semaine "normale" de travail	39 h 24	53 h 30

Source : INSEE, enquêtes Emploi en continu 2003-2009.

Champ : France métropolitaine – population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi à temps complet.

Tableau 36 - Évolution de la durée hebdomadaire moyenne du travail des actifs à l'emploi à temps complet depuis 2003

	2003	2006	2008	2009
Non-salariés	54,3 h	54,8 h	54,0 h	53,5 h
Salariés	38,8 h	39,1 h	39,3 h	39,4 h
Ensemble des actifs	40,8 h	41,1 h	41,0 h	41,1 h

Source : INSEE, enquêtes Emploi en continu 2003-2009.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi à temps complet.

Une comparaison globale de ces durées moyennes avec la durée moyenne du temps de service des militaires n'est pas possible, du fait des fortes particularités soulignées supra.

Toutefois, lorsqu'elle sera mesurée, il ne sera pas absurde de rapprocher de la durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés la durée hebdomadaire moyenne de service des militaires dont l'activité n'est pas soumise aux contraintes particulières engendrées par l'organisation et le fonctionnement des armées.

Cette démarche est régulièrement effectuée, bien que sous des formes différentes, au Royaume-Uni (rapports de l'AFPRB) et aux États-Unis.

Temps de service des militaires dans les armées étrangères

Royaume-Uni

Les données suivantes, extraites des rapports annuels de l'Armed Forces Pay Review Body (AFPRB), s'appuient sur les résultats d'une enquête annuelle, effectuée par le ministère de la défense auprès d'un échantillon de militaires, représentant l'ensemble des grades et des fonctions, qu'ils soient en service au Royaume-Uni ou déployés en opérations. Les résultats relatifs au temps de service montrent peu d'évolutions significatives dans la durée, mais le volume horaire a tendance à diminuer.

Dans le secteur civil, la durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés masculins britanniques employés à temps complet (source : Labour Force Survey) était, en 2012, de 37,5 heures (39,4 heures pour les hommes et 34,1 heures pour les femmes)⁴⁹.

⁴⁹ Source : rapport 2013 de l'AFPRB.

Le volume d'heures de service effectif réalisé par les militaires reste, dans tous les cas, sensiblement supérieur à la durée hebdomadaire moyenne du travail dans le secteur civil.

Tableau 37 - Temps de service dans les armées britanniques de 2006 à 2012

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre moyen d'heures de service effectif par semaine Tous les services (working hours)	46,5 heures	48 heures	47,3 heures	46,4 heures	45,9 heures	46,8 heures	46,3 heures
Nombre moyen d'heures de service par semaine (duty hours)	67,4 heures	73 heures	n.d.	n.d.	68,6 heures	67,3 heures	67,0 heures
Nombre moyen d'heures de service par semaine en opérations ou lors d'exercices à la mer	n.d.	68 à 74 heures	n.d.	n.d.	61,1 à 68,2 heures	59,0 à 74 heures	58 à 73 heures

Source : rapports 2007 à 2013 de l'AFPRB.

Champ : tous militaires.

Après avoir augmenté en 2011, le temps moyen de service effectif est à nouveau à la baisse. Le pourcentage de militaires dépassant la norme des 70 heures de travail par semaine reste stable à 10 %.

Allemagne

Tableau 38 - Temps de service des militaires de la Bundeswehr

Corps de troupe	Ministère, grands commandements, états-majors centraux
46 heures hebdomadaires Compensation financière (36 €/jour) ou repos compensateur en cas de dépassement d'une durée journalière de 12 heures continues.	Dispositions identiques à celles s'appliquant aux fonctionnaires fédéraux (41 heures hebdomadaires) si le personnel civil travaillant dans ces organismes est soumis à un système d'aménagement du temps de travail. Heures de travail > 41 heures reportées sur un compte épargne temps.

Source : publication franco-allemande « Le personnel de la défense en France et en Allemagne », 2008.

Données générales sur les congés et permissions

Tableau 39 - Congés payés annuels (civils) et droits annuels à permissions (militaires) en jours ouvrés hors jours fériés

	Salariés (minimum légal)	Fonction publique	Armées
Royaume-Uni	20 j	30 j	30 j ⁽¹⁾
États-Unis	Aucune législation	<ul style="list-style-type: none"> - 13 j avant 3 ans de service - 20 j entre 3 et 15 ans - 26 j après 15 ans 	30 j
Allemagne	20 j	<ul style="list-style-type: none"> - 26 j avant l'âge de 30 ans - 29 j jusqu'à l'âge de 40 ans - 30 j après l'âge de 40 ans 	
France	5 semaines	5 semaines	45 j

Sources : France : ministère de l'emploi, maison des Français à l'étranger – Allemagne : « Le personnel de la défense en France et en Allemagne », ministère de la défense, DRH-MD/SDEP, 2007 - Royaume-Uni : site www.direct.gov.uk - Etats-Unis : site www.militarybenefits.com, site www.jobsfed.com.

Champ : minimum légal = nombre de jours de congés annuels, hors jours fériés, pour un salarié occupant un emploi avec un travail effectif pendant un an.

⁽¹⁾ : Annual Leave Allowance (droits annuels) pour tous les militaires.

NB : dans l'armée britannique, la totalité des droits à permissions pouvant être cumulés par un individu est retracée à travers l'*Individual Leave Allowance (ILA)*, qui comprend, outre l'*Annual Leave Allowance*, le *Seagoers Leave* (droits supplémentaires accordés aux marins à la mer hors opérations : 1 jour de permissions supplémentaire pour 30 jours à la mer avec un plafond de 12 jours), le *Post Operational Leave* (20 jours de droits supplémentaires pour un déploiement de six mois en OPEX) et les jours d'absence autorisés (jours fériés, permissions exceptionnelles notamment).

Au cours de l'année 2010-2011, 81 % du personnel a pu bénéficier de l'ensemble de ses jours de permissions. En 2012, le taux est de 83 %.

6.3 - IMPACT SUR LA VIE PRIVÉE

Les informations contenues dans ce paragraphe sont inchangées par rapport à 2012.

Comme pour la durée d'activité, et pour les mêmes raisons, les indicateurs habituellement utilisés pour l'évaluation des conditions de travail des salariés du secteur civil ne peuvent être appliqués au service exécuté par les militaires sans aménagements ni précautions.

Souhaitant toutefois approfondir l'étude des conditions concrètes d'exécution du service des militaires, le Haut Comité s'est intéressé aux contraintes d'organisation du temps personnel et familial induites par le rythme d'activité des unités.

Se référant à une étude publiée en 2007 par le ministère de la défense⁵⁰, il a, en particulier, observé les données recueillies auprès des militaires portant sur la fréquence d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives.

⁵⁰ DRH-MD/SDEP, enquête « Bien-être, santé et sécurité au travail », 2007.

Les résultats obtenus peuvent être globalement rapprochés de ceux qui figurent dans une étude similaire⁵¹ du ministère du travail, effectuée en 2005.

Si la proportion de militaires déclarant ne bénéficier que « peu souvent » ou « jamais » de 48 heures de repos consécutives au cours d'une semaine de 7 jours n'est que peu supérieure à cette même proportion chez les salariés, il est vraisemblable que la différence majeure entre les deux populations réside dans la part importante des militaires qui déclarent bénéficier « souvent » de cette faculté.

Les forts contrastes qui apparaissent dans l'analyse par armée sont à mettre en rapport avec le mode de fonctionnement propre à chacune d'elles.

On notera en particulier la faible proportion de militaires de l'armée de terre bénéficiant « toujours » de 48 heures de repos consécutives (influence vraisemblable du poids des missions remplies par cette armée dont l'effectif moyen « en posture opérationnelle » est de l'ordre de 20 000 militaires).

Dans la gendarmerie, le dispositif réglementaire qui assure au personnel un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives explique sans doute les chiffres recueillis et la faiblesse du taux résiduel de militaires ne bénéficiant que « peu souvent » ou « jamais » de cette disposition.

Tableau 40 - Fréquence de repos d'au moins 48 heures consécutives chez les militaires selon la catégorie hiérarchique

	Officier	Sous-officier	Militaire du rang	Ensemble
	%	%	%	%
Toujours	50	41	30	38
Souvent	40	47	45	46
Peu souvent ou jamais	10	12	25	16
Total	100	100	100	100

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « Bien-être, santé et sécurité au travail », 2007.

Champ : ensemble des militaires.

Lecture : 50 % des officiers disent « toujours » disposer d'au moins 48 heures consécutives de repos au cours d'une semaine de 7 jours.

⁵¹ DARES, enquêtes « Conditions de travail », 1984-2005. Résultats publiés sur le site www.travail-solidarite.gouv.fr

Tableau 41 - Fréquence de repos d'au moins 48 heures consécutives chez les militaires selon l'armée

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Ensemble
	%	%	%	%	%
Toujours	32	56	48	51	38
Souvent	47	30	38	40	46
Peu souvent ou jamais	21	14	14	9	16
Total	100	100	100	100	100

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « Bien-être, santé et sécurité au travail », 2007.

Champ : ensemble des militaires.

Lecture : 32 % des militaires de l'armée de terre disent « toujours » disposer d'au moins 48 heures consécutives de repos au cours d'une semaine de 7 jours.

Tableau 42 - Fréquence de repos d'au moins 48 heures consécutives chez les salariés selon la catégorie socioprofessionnelle (hommes)

	Disposent habituellement de 48 heures consécutives de repos hebdomadaire	Ne disposent pas habituellement de 48 heures consécutives de repos hebdomadaire
Cadres	91,0 %	9 %
Professions intermédiaires	87,8 %	12,2 %
Employés	76,6 %	23,4 %
Ouvriers	88,2 %	11,8 %
Ensemble	86,6 %	13,4 %

Source : DARES, enquêtes « Conditions de travail 1984-2005 », résultats 2005.

Champ : ensemble des salariés masculins.

Lecture : 91 % des cadres disposent de 48 heures consécutives de repos au cours d'une semaine de 7 jours.

Perception des sujétions du service par les militaires non-officiers sous contrat

Les militaires sous contrat, qui constituent une part importante de la composante opérationnelle des forces, sont ceux qui subissent le plus fortement les diverses sujétions entraînées par l'activité et le mode de fonctionnement propre aux armées.

Le Haut Comité s'est intéressé à une étude effectuée en 2009 par le ministère de la défense auprès des sous-officiers et des militaires du rang des trois armées, totalisant entre 3 et 11 ans de service et à moins de deux ans de l'échéance de leur contrat. Cette enquête visait notamment à mieux connaître la manière dont ces militaires percevaient leur situation dans les armées.

Elle montre, en particulier, combien les contraintes liées à l'exercice du métier militaire affectent la vie privée de ces militaires et de leur famille. Les engagés, interrogés sur les sujétions qui ont le plus pénalisé leur vie privée, citent d'abord le service du week-end et les longues périodes de projection opérationnelle comme le montre le tableau ci-dessous.

Le volume horaire du service en garnison n'est classé qu'en cinquième position.

Tableau 43 - Perception de l'impact des sujétions militaires sur la vie privée des militaires non-officiers sous contrat

Ces deux dernières années, votre vie privée a-t-elle été pénalisée par :	Oui (%)	Non (%)	Total (%)
Le nombre de week-ends partiellement ou totalement travaillés	47	53	100
Le nombre de jours d'absence passés en mission hors de votre garnison	36	64	100
L'irrégularité des horaires de service en garnison	34	66	100
Le nombre de jours de permissions non utilisées en raison du service	28	72	100
Le volume horaire du service en garnison	26	74	100

Source : enquête quantitative « La fidélisation des militaires non-officiers sous contrat » - DRH-MD/SDEP, juillet 2010.

Champ : sous-officiers sous contrat et militaires du rang de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air ayant entre 3 et 11 ans d'ancienneté et à moins de 2 ans de l'échéance de leur contrat.

Lecture : 47 % des engagés estiment que leur vie privée a été pénalisée par le nombre de week-ends de service.

Les résultats détaillés font apparaître des différences de perception selon l'armée d'appartenance ou le type d'emploi tenu :

- ce sont les engagés occupant des emplois définis comme « combattants » qui se sentent particulièrement pénalisés par le service du week-end ;
- les engagés de l'armée de l'air se sentent peu pénalisés par le rythme de leur vie professionnelle (28 % contre 52 % dans la marine et l'armée de terre qui estiment que leur vie privée est ainsi pénalisée) ;
- la durée d'activité opérationnelle est inégalement répartie entre militaires : en 2008 et 2009, 72 % des militaires affectés sur des emplois de « combattants » ont été absents de leur garnison plus de quatre mois par an, contre 21 % des personnels affectés sur des emplois d'« administratifs » ;
- enfin, les femmes s'absentent moins longtemps : 20 % d'entre elles ont passé, en 2008 et 2009, plus de 4 mois chaque année hors de leur garnison contre 47 % des hommes.

En dépit de ces différences, la vision plus globale présentée par le tableau 38 ci-dessus confirme bien que ce sont les sujétions entraînées par l'activité ou la permanence opérationnelle, davantage que le volume horaire du service des semaines « ordinaires » à la garnison qui sont le plus lourdement ressenties.

RECOMMANDATION

Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il avait faite à ce sujet dès son premier rapport. Il souligne qu'une connaissance objective du temps de service des militaires, en fonction des différentes situations dans lesquelles ils sont placés, est indispensable à l'évaluation de la condition militaire, notamment quant au niveau de la compensation des sujétions subies par les personnels. Il revient au ministère de la défense de fixer, en relation avec les armées, les dispositifs de mesure les plus adaptés aux spécificités du métier militaire et modes de fonctionnement des unités.

7 MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

La mobilité, tant géographique que fonctionnelle, est l'une des caractéristiques principales de la condition du militaire. Le Haut Comité lui a consacré son deuxième rapport (2007 - 2008).

Les indicateurs et les éléments de comparaison qui font l'objet des développements qui suivent illustrent cette singularité. *In fine*, est étudié le lien pouvant être établi entre la mobilité géographique des militaires et le statut de leur logement principal.

7.1 - SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE

Nombre de mutations

Le Haut Comité effectue ses constats à partir de la notion de mutation avec changement de résidence, telle que la définit la directive ministérielle du 15 juillet 1997.

Il s'est plus particulièrement intéressé aux mutations en cours de carrière, excluant de fait les mouvements liés aux flux d'entrée et de sortie de personnel.

Sont donc concernées :

- les mutations liées à l'organisation et au fonctionnement du service (mouvements internes à la métropole, mouvements à destination et au retour de l'outre-mer et de l'étranger) ;
- les mutations consécutives aux restructurations ;
- les mutations pour formation en cours de carrière ;
- les permutations lorsque deux militaires échangent leurs affectations avec l'accord de la direction du personnel ;
- les mutations pour autres motifs tels que raison de santé, convenances personnelles...

L'étude faite permet de constater une rupture importante à la hausse du nombre global de mutations avec changement de résidence en cours de carrière en 2009, évidemment liée aux restructurations, puis une relative stabilisation à niveau élevé de ce nombre en dépit de la baisse de la part imputable aux restructurations.

Tableau 44 - Évolution du nombre de mutations avec changement de résidence de 2002 à 2012 - Ensemble des armées et services - Mutations avec changement de résidence, hors retour à la vie civile et hors première affectation après formation initiale

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Officiers	7 214	7 366	6 954	7 474	7 794	7 950	8 324	9 381	8 873	9 573	9 342
Sous-officiers	23 949	22 740	21 361	20 003	21 697	24 236	22 270	26 355	25 701	28 638	28 471
MDR	5 611	6 207	6 092	4 770	4 449	4 785	4 811	7 877	8 832	8 095	7 612
Ensemble	36 774	36 313	34 407	32 247	33 940	36 971	35 465	43 613	43 406	46 306	45 424

Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services pour les années 2000 à 2006. Réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité pour les années suivantes.

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie. Toutes mutations avec changement de résidence, hors retour à la vie civile et hors première affectation après formation initiale.

Les réformes en cours ont à nouveau conduit à un volume de mutations avec changement de résidence particulièrement élevé en 2011 comme en 2012. Une inversion de tendance semble se dessiner pour la catégorie des militaires du rang.

Tableau 45 - Nombre de mutations avec changement de résidence suite aux restructurations

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
2008	27	589	206	822
2009	1 072	4 336	3 334	8 742
2010	937	4 019	4 128	9 084
2011	1 372	6 034	6 986	14 392
2012	1 102	5 620	2 959	9 681

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

Champ : tous militaires. Toutes mutations avec changement de résidence liées aux restructurations.

Par rapport à l'ensemble des mutations avec changement de résidence « en cours de carrière », celles liées aux restructurations représentent, depuis 2009, un taux significatif dans l'armée de terre. Les personnels de l'armée de l'air ont été également plus particulièrement concernés en 2011 et en 2012. Les militaires du rang de l'armée de terre sont les plus fortement impactés.

Tableau 46 - Etablissements restructurés(*)

	2009	2010	2011	2012
Etablissements dissous	75	124	160	90
Etablissements créés	3	45	194	767
Etablissements transférés ou réorganisés	194	249	186	2 189
Total des établissements restructurés	272	418	540	3 046

Source : ministère de la défense/bilan social 2009, 2010, 2011, 2012, chiffres de la délégation aux restructurations (SGA/DAR).

Champ : ensemble du personnel militaire du ministère de la défense et des établissements ayant connu une restructuration dans l'année concernée.

(*)Etablissements : régiments, base aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales, etc.

Tableau 47 - Part des mutations avec changement de résidence liées aux restructurations dans l'ensemble des mutations en cours de carrière

		Terre	Marine	Air
Officiers	2009	18,6 %	2,0 %	6,1 %
	2010	15,0 %	3,3 %	5,7 %
	2011	15,2 %	4,2 %	19,1 %
	2012	11,3 %	2,2 %	17,2 %
Sous-officiers	2009	29,5 %	3,0 %	11,1 %
	2010	29,4 %	1,3 %	11,3 %
	2011	30,4 %	3,3 %	21,4 %
	2012	24,7 %	3,8 %	24,6 %
Militaires du rang	2009	36,9 %	2,3 %	14,3 %
	2010	44,5 %	2,5 %	15,2 %
	2011	42,4 %	4,2 %	25,7 %
	2012	32,6 %	1,7 %	23,8 %

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

Champ : tous militaires. Toutes mutations avec changement de résidence liées aux restructurations.

Lecture : en 2009, 18,6 % des officiers de l'armée de terre mutés avec changement de résidence l'ont été suite à restructuration.

Taux de mobilité géographique

Les conséquences de ces mouvements sur les individus peuvent être appréhendées à travers le taux de mobilité géographique.

Ce dernier, pour une population donnée (par exemple : les sous-officiers ou les militaires de l'armée de terre), est égal au rapport :

Nombre de militaires mutés avec changement de résidence
pendant l'année

Effectif total⁵²

Tableau 48 - Évolution du taux de mobilité géographique de 2002 à 2012 - Ensemble des armées et services - Mutations avec changement de résidence, hors retours à la vie civile et hors première affectation après formation initiale

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Officiers	17,9 %	19,5 %	17,0 %	17,8 %	18,1 %	18,4 %	19,7 %	21,5 %	20,4 %	22,7 %	22 %
Sous-officiers	12,3 %	11,6 %	10,9 %	10,2 %	11,2 %	12,3 %	11,6 %	14,1 %	14,2 %	16,1 %	16,4 %
MDR	6,1 %	6,7 %	6,4 %	5,0 %	4,9 %	5,2 %	5,3 %	8,7 %	9,9 %	9,4 %	9,1 %
Ensemble	11,3 %	11,1 %	10,3 %	9,7 %	10,3 %	11,1 %	10,9 %	13,6 %	13,8 %	15,1 %	15,2 %

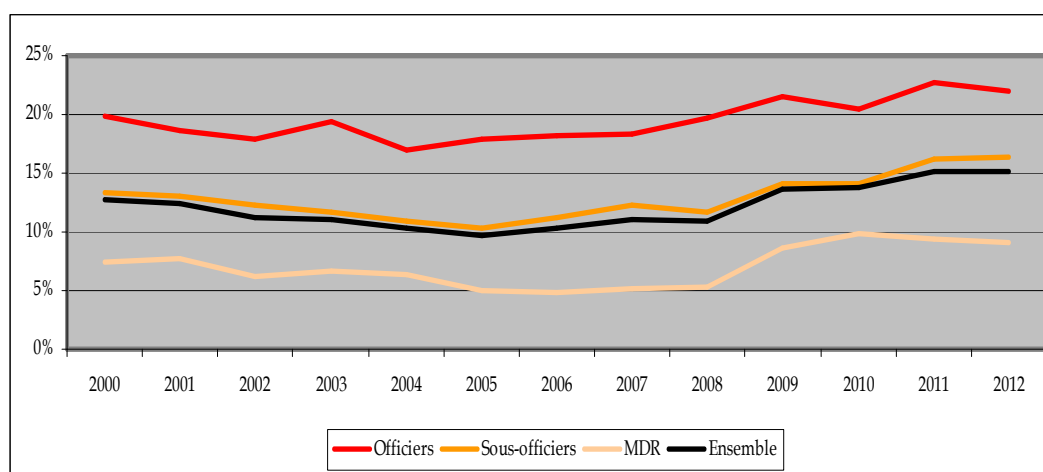
Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services pour les années 1999 à 2006. Réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité pour les années suivantes.

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie. Toutes mutations avec changement de résidence, hors retour à la vie civile et hors première affectation après formation initiale.

Lecture : en 2012, 22 % de l'effectif des officiers a été muté.

Le taux de mobilité géographique « en cours de carrière » est en hausse depuis 2009.

Graphique 16 - Évolution du taux de mobilité géographique de 2000 à 2012 - Ensemble des armées et services - Mutations avec changement de résidence, hors retour à la vie civile et hors première affectation après formation initiale



Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services pour les années 1999 à 2006. Réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité pour les années suivantes.

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie. Mutations avec changement de résidence, à l'exception des premières affectations après formation initiale et des retours à la vie civile.

⁵² « Le taux de mobilité des sous-officiers a été de 16,8 % en 2007 » signifie que 16,8 % des sous-officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2007.

7.2 - COMPARAISON

C'est en mettant en regard du taux de mobilité géographique des militaires le taux de mobilité des fonctionnaires civils de l'État que la singularité des militaires apparaît le plus nettement.

Ce taux est défini comme le rapport entre l'effectif des agents civils de l'État ayant changé de département (circonscription administrative) entre l'année n et l'année n+1 sur l'effectif des agents titulaires civils de l'État présents les deux années consécutives (n et n+1).

Entre 2009 et 2010, 4,6 % des agents titulaires civils des ministères ont changé de département. 0,2 % des agents présents en 2009 et en 2010 ont connu un changement de ministère.

La mobilité géographique concerne plutôt les agents jeunes ; elle diminue très fortement après 30 ans. Par ailleurs, les catégories hiérarchiques dans lesquelles la mobilité fonctionnelle est la plus encouragée (A+ et A) ont un taux de mobilité géographique qui reste très inférieur à celui des militaires du rang, catégorie la moins mobile dans les armées.

Le ministère des affaires étrangères atteint un niveau de mobilité comparable aux armées.

Tableau 49 - Taux de mobilité géographique des fonctionnaires civils de l'État

Âge	2007-2008	2008-2009	2009-2010
16-24 ans	17,2 %	21,7 %	15,5 %
25-29 ans	12,3 %	12,1 %	11,7 %
30-39 ans	6,3 %	6,3 %	5,8 %
40-49 ans	3,2 %	3,6 %	3,2 %
50-59 ans	2,3 %	2,7 %	2,4 %
Catégorie hiérarchique			
A+	7,8 %	6,7 %	7,8 %
A	4,5 %	4,6 %	4,2 %
B	6,7 %	7 %	5,4 %
C	4 %	5,2 %	5,0 %
Ministères			
Affaires étrangères	19,8 %	13,9 %	16,6 %
Intérieur	7,3 %	7,6 %	4,9 %
Justice	9,3 %	11,5 %	11,9 %
Enseignement	3,8 %	3,5 %	3,3 %
Ensemble	4,9 %	5,2 %	4,6 %

Source : DGAFP, *Faits et chiffres*, édition 2010 (p. 243), 2011 (p. 315 et 316) et 2012 (p. 317 et 318).

Champ : agents titulaires civils de l'État présents en 2007 et 2008, en 2008 et 2009, en 2009 et 2010 hors ministère de la défense.

Lecture : 4,6 % d'agents titulaires civils de l'État présents en 2009 et en 2010 ont connu une mobilité géographique entre 2009 et 2010.

Sur l'ensemble de la société française, le Haut Comité avait souligné, dans son premier rapport à partir de données publiées par l'INSEE en 2006, que le taux de mobilité interdépartementale des ménages français s'établissait, sur la période 1997-2001, à 2,1 % (5,7 % pour une population répondant aux mêmes caractéristiques démographiques que la population militaire).

Dans son 2^{ème} rapport, le Haut Comité a établi le lien existant entre la mobilité géographique et le mode de fonctionnement des armées ainsi que les contraintes de la gestion du personnel en tentant, notamment de mettre en évidence un « taux de mobilité incompressible ».

Pour atténuer autant que possible les effets de cette nécessaire mobilité sur la condition militaire, il a, en revanche, souligné que d'importants efforts devaient être consentis sur la durée des préavis de mutation⁵³.

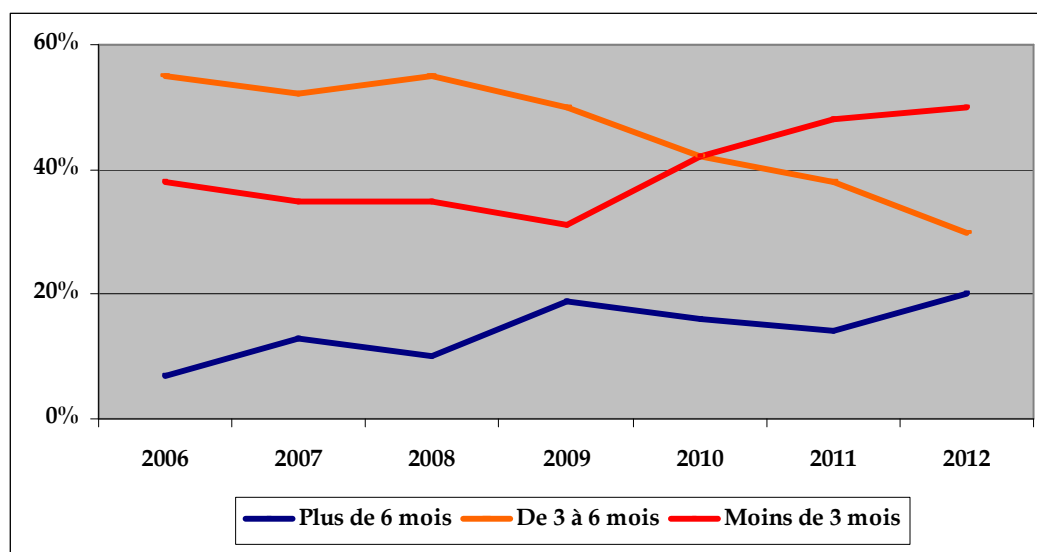
7.3 - PRÉAVIS DE MUTATIONS

Évolution depuis 2006

De 2006 à 2009, les mutations en métropole avec changement de résidence sont majoritairement prononcées sur préavis de trois à six mois.

La montée en puissance des mesures de restructuration a un impact négatif sur ce préavis. Ainsi, le taux des mutations avec changement de résidence (ACR) prononcées avec un préavis de moins de trois mois est de 42 % en 2010, 48 % en 2011 et 50 % en 2012.

Graphique 17 - Durée des préavis de mutation pour l'ensemble des militaires mutés à l'intérieur de la métropole (2006 à 2012)



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

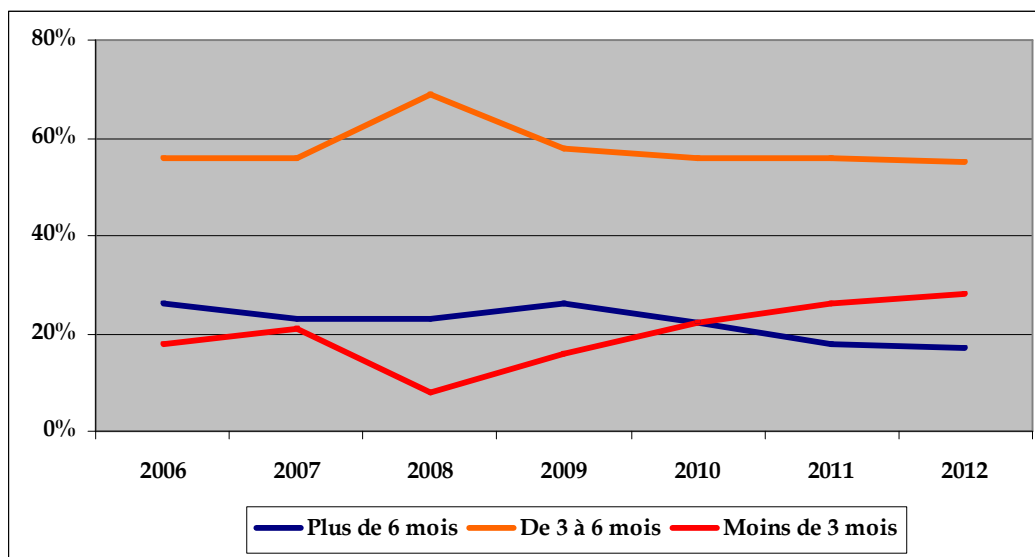
Champ : tous militaires y compris gendarmerie (sauf volontaires).

Lecture : en 2011, la durée du préavis de mutation a été supérieure à 6 mois pour 14 % des militaires mutés en métropole.

Les mutations hors métropole sont également majoritairement prononcées sur préavis de trois à six mois, le taux se situant depuis plusieurs années aux environs de 56 %. Cependant, le Haut Comité relève que la part des mutations hors métropole prononcées sur préavis inférieur à trois mois, est passée de 16 % en 2009 à 28 % en 2012.

⁵³ La durée des préavis de mutation avec changement de résidence est le délai qui sépare la date de signature de l'ordre de mutation de celle de sa prise d'effet.

Graphique 18 - Durée des préavis de mutation pour l'ensemble des militaires mutés hors métropole (2006 à 2012)



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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2011, la durée du préavis de mutation a été supérieure à 6 mois pour 18 % des militaires mutés hors métropole.

Analyse selon les armées en 2011 et en 2012

Depuis plusieurs années, l'armée de terre ne parvenait pas à faire évoluer la proportion de militaires mutés en métropole avec un préavis supérieur à six mois. En 2012, 16 % des mutations avec changement de résidence ont été prononcées avec ce préavis. La proportion de préavis d'une durée inférieure à trois mois a atteint le taux de 37 % en 2012, alors qu'il n'était que de 25 % en 2009.

La marine nationale et, dans une moindre mesure l'armée de l'air, a prononcé, en 2011 comme en 2012, l'essentiel des mutations métropolitaines avec un préavis supérieur à six mois. Une situation similaire avait pu être constatée pour les années 2009 et 2010.

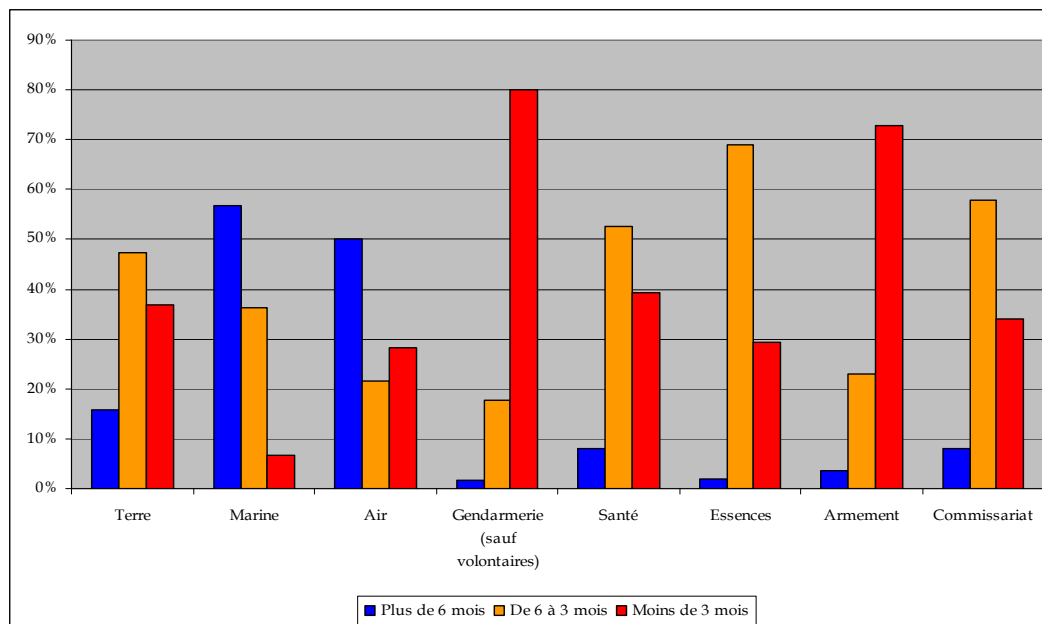
Le service de santé a réduit la proportion de préavis de mutation d'une durée inférieure à trois mois (59 % en 2010 et 39 % en 2012) et corrélativement augmenté la part des préavis compris entre trois et six mois (39 % en 2010 et 53 % en 2012).

La gendarmerie nationale demeure en retrait. La grande dispersion des unités et l'organisation générale du service imposent un très faible taux de vacance des postes et un étalement des relèves sur toute l'année. Les difficultés liées à la faible durée du préavis de mutation sont toutefois partiellement atténuées par la concession du logement par nécessité de service.

Les mutations hors métropole ont été majoritairement prononcées avec un préavis supérieur à six mois dans la marine en 2012 (70 %) et l'armée de l'air (48 %) et un préavis compris entre trois et six mois dans l'armée de terre (68 %).

Au total, on observe une hausse de la part des mutations prononcées avec un préavis inférieur à trois mois, et à une baisse de celles prononcées soit avec un préavis compris entre trois et six mois, soit avec un préavis supérieur à six mois.

Graphique 19 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en 2012 à l'intérieur de la métropole (analyse par armée)



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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Analyse par catégorie hiérarchique

La spécificité du fonctionnement de la gendarmerie nationale où le personnel est logé a conduit le Haut Comité à en examiner la situation de manière séparée.

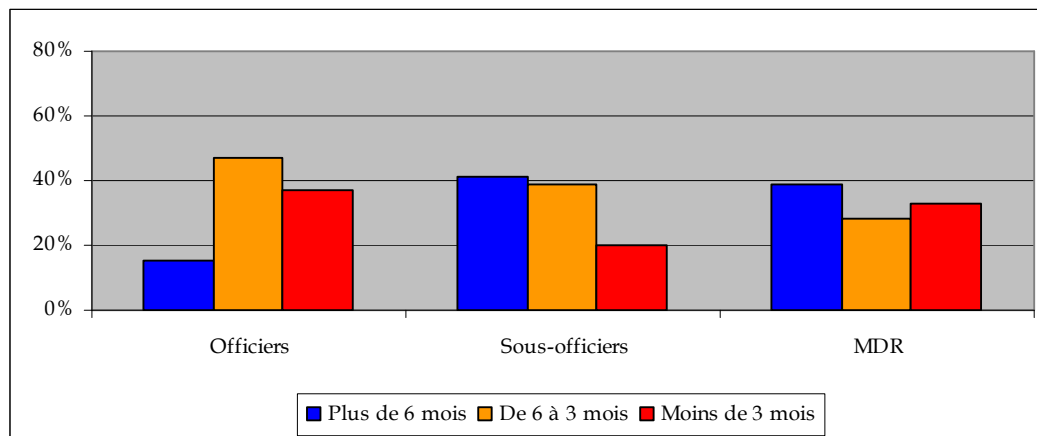
S'agissant des militaires du rang des trois armées, le Haut Comité relève que la part des mutations à l'intérieur de la métropole prononcées avec une durée de préavis supérieure à six mois est sensiblement la même en 2011 qu'en 2010 (12 % en 2011 contre 13 % en 2010) mais qu'elle s'est considérablement améliorée en 2012 pour cette catégorie de personnel : 39 % des mutations avec changement de résidence ont été prononcées avec un préavis supérieur à six mois.

Une amélioration est également constatée à l'égard des sous-officiers des trois armées. La part de leurs mutations avec changement de résidence prononcées avec une durée de préavis supérieur à six mois est en constante augmentation depuis 2010, passant de 29 à 40 %. La part des mutations avec un préavis inférieur à trois mois s'est réduite par rapport à 2010, passant de 25 % à 23 % en 2012.

La situation des officiers est moins favorable dans son ensemble. La part des mutations avec changement de résidence dont le préavis est supérieur à six mois se stabilise autour de 15 %. Celle des mutations avec préavis inférieur à trois mois est de 37 % en 2012 alors qu'elle était de 26 % en 2010.

La durée des préavis de mutation avec changement de résidence des militaires de la gendarmerie nationale demeure insatisfaisante en 2012. Pour les officiers, la part de ces mutations sur préavis supérieur à six mois constitue 3 % de l'ensemble, et celle des mutations sur préavis inférieur à trois mois représente 69 % de l'ensemble en 2012, contre 63 % en 2011. En 2012, 85 % des sous-officiers de gendarmerie ont été mutés avec changement de résidence sur préavis inférieur à trois mois, situation identique à celle constatée en 2011, alors qu'en 2009 cette tranche ne s'élevait qu'à 72 %.

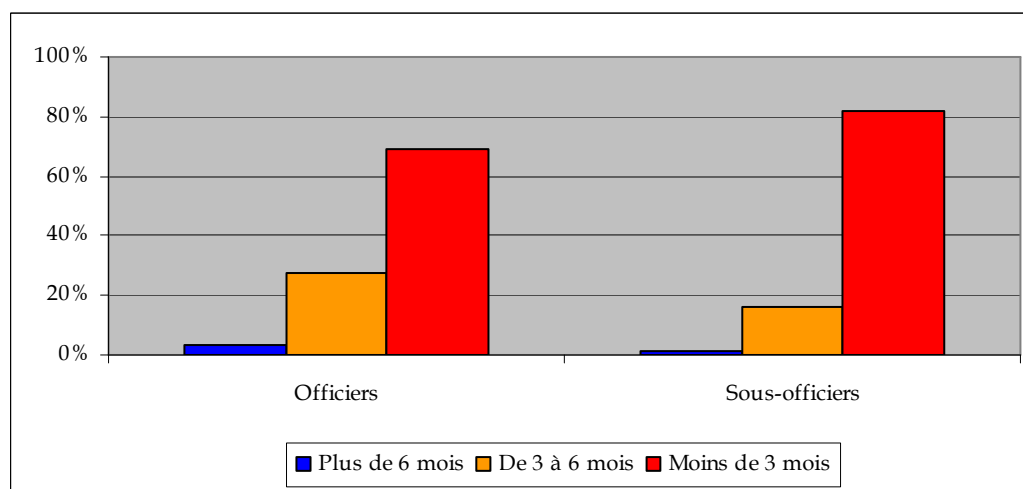
Graphique 20 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en 2012 à l'intérieur de la métropole (analyse par catégorie hiérarchique)



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

Champ : terre, marine, air.

Graphique 21 - Durée des préavis de mutation pour les officiers et sous-officiers de la gendarmerie mutés en 2012 à l'intérieur de la métropole



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

Champ : officiers et sous-officiers de la gendarmerie (tous statuts).

La part du personnel militaire de la gendarmerie nationale (hors volontaires) muté avec un préavis supérieur à six mois est de l'ordre de 2 à 3 % depuis 2009 ; en revanche celle du personnel militaire muté avec un préavis inférieur à trois mois stagne à un taux s'élevant en 2012 à 81 % (82 % en 2011 contre 76 % en 2010 et 70 % en 2009).

7.4 - RYTHME DES MUTATIONS

Le Haut Comité porte une attention particulière au rythme des mutations avec changement de résidence.

Le tableau ci-après fait apparaître que les militaires en activité au 31 décembre 2011 comptabilisent sur la durée de leur carrière majoritairement moins de trois mutations avec changement de résidence.

Tableau 50 - Taux de militaires en activité au 31 décembre 2011 selon le nombre de mutations ACR

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Moins de 3 mutations ACR	24 %	43 %	95 %	60 %
3 mutations ACR	11 %	20 %	3 %	13 %
4 mutations ACR	11 %	16 %	1 %	10 %
5 mutations ACR	11 %	10 %	0 %	7 %
6 mutations ACR	10 %	6 %	0 %	4 %
7 mutations ACR	10 %	3 %	0 %	3 %
8 mutations ACR	8 %	1 %	0 %	2 %
9 mutations ACR	6 %	1 %	0 %	1 %
10 mutations ACR et plus	9 %	1 %	0 %	1 %

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

Champ : tous militaires des armées, directions et services, sauf armée de l'air pour laquelle les données ne sont pas disponibles.

Cette situation d'ensemble masque une autre réalité.

En effet, 19 % des officiers mutés en 2012 ont moins de 14 mois de présence dans leur ancienne unité ; ils étaient 27 % dans ce cas en 2011. Près du tiers des officiers mutés en 2012 ont entre trois et cinq ans de présence dans leur ancienne unité.

24 % des sous-officiers mutés en 2012 ont entre trois et cinq ans de présence dans leur ancienne affectation, et 21 % ont plus de sept ans de présence. Les sous-officiers mutés en 2012 après moins de 14 mois de présence constituent 15 % des sous-officiers mutés avec changement de résidence.

Les militaires du rang sont les plus nombreux à subir un rythme de mutation élevé en 2012. En effet, 30 % d'entre eux ont moins de 14 mois de présence dans leur ancienne affectation et 27 % ont entre 14 et 26 mois de présence.

7.5 - CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE

La dernière enquête sur le logement des militaires⁵⁴ fait ressortir que, globalement, 10 % des militaires vivant en couple déclaré sont célibataires géographiques. Les enquêtes précédentes faisaient état de taux identiques mais pour des périmètres légèrement différents⁵⁵.

Les officiers supérieurs et les sous-officiers supérieurs sont, chacun dans leur catégorie, davantage en situation de célibat géographique que les subalternes.

L'armée de terre confirme une apparente stabilité de son taux de célibataires géographiques. L'armée de l'air et surtout la marine voient cette situation prendre de l'ampleur.

Tableau 51 - Taux de célibataires géographiques selon la catégorie hiérarchique

	Officiers		Sous-officiers		Militaires du rang
	supérieurs	subalternes	supérieurs	subalternes	
Enquête sur le logement des militaires 2011/DRH-MD/SDEP	17,0 %	13,0 %	14,0 %	8,0 %	5,0 %

Source : ministère de la défense/DRH-MD, enquête « Le logement des militaires » (2011).

Champ : militaires en couple déclaré, c'est-à-dire mariés, pacsés ou en concubinage déclaré.

Tableau 52 - Taux de célibataires géographiques selon l'armée ou le service

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Autre (*)	Ensemble
Rappel enquête famille 2001/DFP/OSD	9,3 %	8,9 %	9,7 %	8,8 %	7,6 %	9,1 %
Rappel enquête famille 2009/DRH-MD/SDEP	9,0 %	6,0 %	7,0 %	13,0 %	7,0 %	10,0 %
Enquête sur le logement des militaires 2011/DRH-MD/SDEP	10,0 %	11,0 %	10,0 %	n.d.	8,0 %	10,0 %

Source : ministère de la défense/DRH-MD, enquêtes « Les militaires et leur famille » (2001, 2009) et « Le logement des militaires » (2011).

Champ : militaires en couple déclaré, c'est-à-dire mariés, pacsés ou en concubinage déclaré.

(*) – Service de santé des armées et DGA pour l'enquête 2001 – Uniquement SSA pour les autres enquêtes.

RECOMMANDATIONS

Le Haut Comité porte une attention particulière à l'impact de la mobilité géographique des militaires. Il maintient ses recommandations antérieures et incite à la plus grande vigilance sur cette question, afin d'éviter toute mutation non nécessaire.

⁵⁴ Enquête « Le logement des militaires », octobre 2011, publiée en janvier 2012.

⁵⁵ Enquête 2001 : terre, marine, air, santé, gendarmerie et DGA - Enquête 2009 : terre, marine, air, santé et gendarmerie - Enquête 2011 : terre, marine, air et SSA.

8 DÉCÈS - BLESSURES - SUICIDES

Jeune, soumise à de stricts critères physiques au recrutement et à un suivi médical régulier durant la carrière, la population militaire connaît, selon les études annuelles effectuées par le service de santé des armées⁵⁶, une mortalité « toutes causes » sensiblement inférieure (30 %) à celle observée dans la population générale (masculine).

Les caractéristiques particulières des missions remplies par les forces armées, notamment celles de l'engagement opérationnel, ont conduit le Haut Comité à se montrer particulièrement attentif aux décès de militaires reconnus imputables au service. Le cas des OPEX a été distingué, le nombre de blessés pris en compte et les éléments de comparaison élargis.

L'étude des résultats relatifs aux suicides confirme que les militaires sont moins touchés par ce phénomène que la population civile française de structure démographique comparable.

8.1 - SUIVI DES DÉCÈS ET DES BLESSURES

S'agissant des décès, le Haut Comité n'a pris en compte que ceux qui ont été reconnus imputables au service, hors maladie et accidents de trajet.

Il a exploité, à titre principal, les données relatives aux dossiers ayant fait l'objet d'une liquidation par le service des pensions des armées. Ils sont comptabilisés, dans le tableau suivant, au titre de l'année au cours de laquelle s'est produit le fait générateur.

Tableau 53 - Nombre de décès de militaires imputables au service, hors maladie et hors accidents de trajet

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
37	56	34	26	34	34	23	27	37	29	23

Source : service des pensions des armées.

Les décès survenus en opérations extérieures (149 pour les trois armées de 2004 à 2012) concernent principalement des militaires de l'armée de terre.

Tableau 54 - Nombre de militaires décédés en opérations extérieures (OPEX)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Décès en OPEX	13	7	16	17	15	15	27	28	11
Rappel : personnels déployés en OPEX	n.d.	n.d.	n.d.	11 286	12 778	10 211	9 146	8 365	6 468
	-	-	-	0,15 %	0,12 %	0,15 %	0,30 %	0,33 %	0,17 %

Source :

- décès en OPEX : service de santé des armées.
- effectifs en OPEX : ministère de la défense, situations à fin octobre pour 2007, 2008, 2010, 2011 et 2012, fin septembre pour 2009.

Champ : tous militaires pour les OPEX, terre, air, marine pour les OPINT (Harpie, Vigipirate).

Ces décès en OPEX surviennent, dans 35 à 66 % des cas, suite à une agression par arme à feu ou engin explosif.

⁵⁶ Cf. notamment le rapport « Décès dans les armées - Résultats de la surveillance épidémiologique en 2002-2008 », École du Val-de-Grâce, n°782/EVDG/DESPN du 18 décembre 2009 ainsi que « Mortalité dans la population militaire française en activité 2002-2007 », Institut de veille sanitaire, bulletin épidémiologique hebdomadaire, n°44-45 du 24 novembre 2009.

Tableau 55 - Nombre de militaires décédés par fait de guerre en OPEX

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Décès en opérations pour faits de guerre	9	1	7	3	10	8	14	22	11

Source : service de santé des armées.

Champ : sont exclus les militaires décédés en OPEX par accident de la voie publique, suicide, autre type d'accident ou maladie.

Le nombre de militaires blessés lors des opérations extérieures ne doit pas être occulté : 524 militaires ont ainsi été blessés par arme à feu ou engin explosif en OPEX de 2004 à 2012, suite à faits de guerre.

Tableau 56 - Nombre de militaires blessés suite à fait de guerre en OPEX

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Blessés en opérations suite à faits de guerre	49	7	15	5	94	55	91	168	40

Source : service de santé des armées.

Champ : militaires des trois armées blessés par arme à feu ou engin explosif en opérations.

S'agissant des troubles d'ordre psychique susceptibles d'être en relation avec l'engagement en opération extérieure, le Haut Comité a relevé que le nombre total de blessés psychiques déclarés à la surveillance épidémiologique des armées est de 265 au début de l'année 2012 alors qu'il n'était que de 124 en 2010.

8.2 - SUIVI DES SUICIDES

Selon les données épidémiologiques rassemblées par le service de santé des armées⁵⁷, les suicides constituent, sur la période 2002-2011 la troisième cause de mortalité dans les armées (21 % de l'ensemble des décès sur la période, plus de 32 % chez les 35-39 ans), après les maladies et les accidents de la voie publique.

Le taux d'incidence (20,1 pour 100 000 agents) est relativement constant. La part des suicides augmente avec l'âge (15,7 % chez les moins de 20 ans et 32,2 % jusqu'à la tranche d'âge 35-39 ans) puis diminue chez les plus de 50 ans. Le risque de suicide est plus important chez les hommes (22,3 pour 100 000 agents) que chez les femmes (8,9 pour 100 000 agents).

⁵⁷ Rapport « Conduites auto-agressives dans les armées – Résultats de la surveillance épidémiologique 2002-2011 ».

Le taux de suicide est différent selon l'armée d'appartenance. C'est dans la gendarmerie et l'armée de terre que les taux sont les plus élevés. Un sur-risque statistiquement significatif apparaît chez les militaires masculins très jeunes (17-19 ans), principalement chez les militaires masculins de l'armée de terre, alors que l'augmentation est non significative dans l'armée de l'air, la marine et la gendarmerie.

Tableau 57 - Nombre de suicides et taux de suicide pour les militaires

Armée de terre	Marine	Armée de l'air	Gendarmerie
21,3 pour 100 000	13,9 pour 100 000	14,3 pour 100 000	26,1 pour 100 000

Source : service de santé des armées.

Champ : suicides en service et suicides hors service.

Enfin, il convient de noter que, de 2002 à 2011, 18,1 % des suicides sont intervenus dans l'unité et que, de 2005 à 2011, 24,3 % des suicides sont survenus en service.

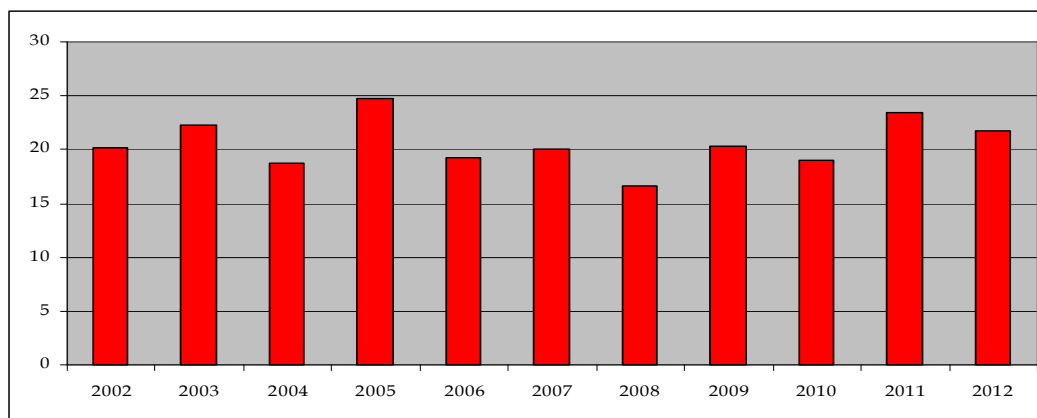
Tableau 58 - Nombre de suicides et taux de suicide pour les militaires

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre de suicides	66	76	64	86	67	69	57	69	66	77	71
Taux de suicide pour 100 000 personnes	20,2	22,3	18,7	24,8	19,2	20,0	16,6	20,3	19,0	23,4	21,8

Source : service de santé des armées.

Champ : suicides en service et suicides hors service.

Graphique 22 - Taux de suicide pour les militaires (ratio pour 100 000 agents)



Source : tableau 58.

8.3 - COMPARAISON

DONNÉES RELATIVES À CERTAINS AGENTS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Les décès imputables au service

La comparaison qui prend en compte tous les décès imputables au service permet de constater que les taux sont relativement comparables pour les militaires à ceux d'autres professions exposées.

Cependant, sur le seul périmètre des décès de militaires en opérations extérieures, pour 100 000 agents, les taux s'élèvent à des niveaux considérables.

Tableau 59 - Taux de décès imputables au service pour 100 000 agents en service pour différentes professions

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Fonction publique de l'État	1,1	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Police nationale	3,9	n.d.	n.d.	8,6	4,3	n.d.	n.d.
Gendarmerie ⁽¹⁾	11,1	4,9	3	6	11,2	3,1.	4,2
Secteur privé ⁽²⁾	3	3,4	3,1	3	2,9	3	n.d.
Bâtiment et travaux publics	10,6	11,8	9,8	8,9	7,5	9,1	n.d.
Sapeurs pompiers professionnels civils et volontaires	3,8	1,3	2,5	3,8	5,1	3,4	4,2
Sapeurs pompiers professionnels civils (hors volontaires)	5,3	0	12,8	10	17,4	4,9	7,4
Militaires (hors gendarmerie)	9,2	5,3	6,6	8,7	11,2	11,5	8,7
Militaires en OPEX	n.d.	150,6	117,4	146,9	295,2	334,7	170,1

Sources :

- Militaires : bilan social pour les effectifs - SPA pour les décès imputables au service (de 1999 à 2005 = terre, air, marine, gendarmerie ; y compris l'armement et les services communs à partir de 2006) – service de santé des armées pour les décès survenus en OPEX.
- Fonction publique de l'État (y compris établissements publics) : DGAFF - Rapports annuels : 2000 p.284, 2001 p.194, 2002 p.174, 2003 p.216, 2004 p.256, 2005 p.284, 2006 p.509, 2007 p.606.
- Certains ministères n'ayant répondu que partiellement, l'effectif couvert mentionné est celui pour lequel sont recensés les accidents.
- Sapeurs-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, édition 2008 p.20 et réponse à un questionnaire Haut Comité.
- Secteur privé (salariés du régime général de la sécurité sociale comprenant le bâtiment et les travaux publics) : Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS).

Direction des risques professionnels – « Statistiques nationales des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles » Année 2004 page 32.

« Les chiffres clés de la branche accident du travail et maladies professionnelles, tableau A » pour les années 2005 et 2006.

« Tableaux récapitulatifs des statistiques nationales de sinistralité 2007 de la branche ATMP », n°2009-0024, page 2/3.

Risques AT 2008 : statistiques « technologiques », p. 4 et 6.

(1) : décès par accident de travail.

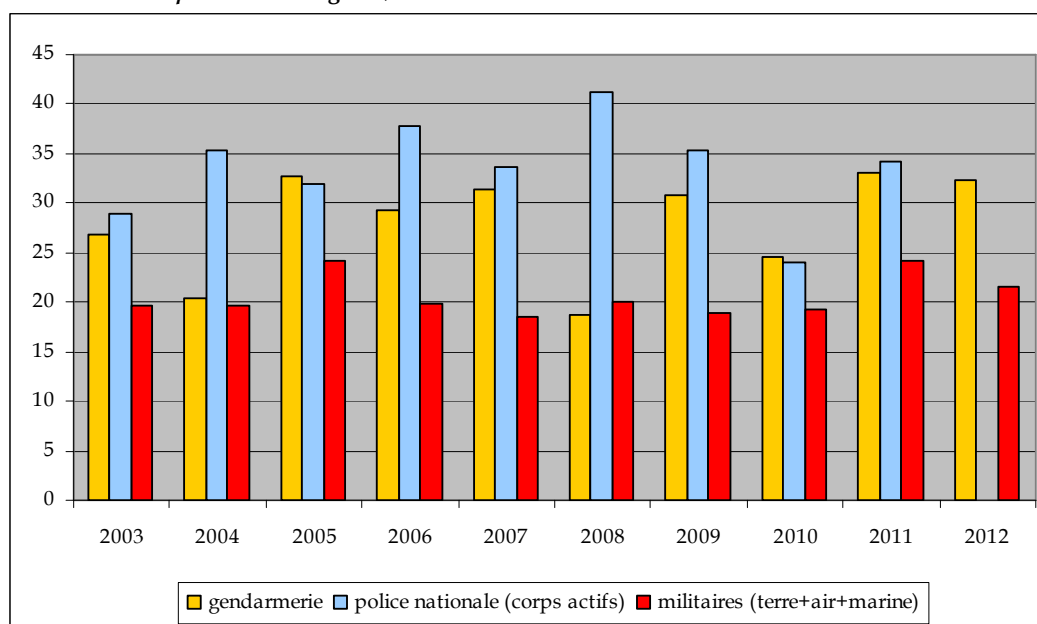
(2) : hors sièges sociaux et bureaux.

Les suicides

Dans les trois armées et la gendarmerie, le risque global est significativement moindre qu'en milieu civil, en tenant compte de la structure d'âge et du sexe de la population militaire.

La comparaison des taux d'incidence du suicide chez les militaires des armées, les militaires de la gendarmerie et les fonctionnaires de la police nationale montre que les militaires des armées connaissent un taux de suicide significativement inférieur à celui des agents des deux principales forces de sécurité.

Graphique 23 - Taux de suicide pour les militaires des armées, les gendarmes et les policiers (ratio pour 100 000 agents)



Sources :

- Militaires : rapport « Conduites auto-agressives dans les armées – Résultats de la surveillance épidémiologique 2002-2009 », Ecole du Val-de-Grâce, n°477/EVDG/DESP du 30 septembre 2010 - Réponses des armées et de la DGGN à un questionnaire Haut Comité - Bilan social du ministère de la défense pour les effectifs.
- Police nationale : effectifs des corps actifs = rapport législatif du Sénat n°04/074 p.77, site internet du ministère de l'intérieur - Rapport Police-Gendarmerie « Vers la parité globale au sein d'un même ministère », partie II, annexe 2, p.7 (pour l'année 2007) – Bilan social du ministère de l'intérieur, éditions successives..
- Suicides : rapport Police-Gendarmerie « Vers la parité globale au sein d'un même ministère », partie III, annexe 8, p.50 et bilan social du ministère de l'intérieur, éditions successives.

DONNÉES RELATIVES AUX ARMÉES ÉTRANGÈRES

Dans les armées étrangères, en-dehors du cas particulier des États-Unis, on relève, dans l'armée britannique, la forte augmentation des pertes subies en opérations en 2009 et en 2010, surtout suite à des faits de guerre.

Les décès et les blessures en service

Tableau 60 - Nombre de décès en opérations de militaires britanniques

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Décès en opérations	53	24	24	69	89	55	109	103	46	44
dont décès suite à actions de combat	40	11	21	48	73	52	107	95	43	40
Rappel : personnels déployés en OPEX	26 000	26 000	22 600	24 000	17 000	19 400	16 200	12 400	12 000	11 000
%	0,20 %	0,09 %	0,11 %	0,29 %	0,52 %	0,28 %	0,67 %	0,83 %	0,38 %	0,40 %

Source : Defence Analytical Services and Advice, UK Defence Statistics 2004 à 2011, données disponibles sur le site www.dasa.mod.uk pour les décès – Rapports AFPRB 2005 à 2012 pour les effectifs en OPEX.

Tableau 61 - Nombre de blessés en opérations (par faits de guerre) de militaires britanniques

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Blessés en opérations	50	53	22	65	134	73	158	154	69	44

Source : Defence Analytical Services and Advice, UK Defence Statistics 2004 à 2011, données disponibles sur le site www.dasa.mod.uk.

Tableau 62 - Nombre de décès en service et en opérations de militaires de la Bundeswehr

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Décès survenus à l'occasion du service	43	21	22	26	24	10	10	10	3
dont décès en OPEX	n.d.	3	n.d.	3	3	5	n.d.	7	n.d.

Source : Bundeswehr, « Tote und Verletzte seit Gründung der Bundeswehr », données disponibles sur le site www.bundeswehr.de.

Tableau 63 - Nombre de décès en opérations de militaires américains

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Décès en action de combat	312	735	739	769	847	352	346	456	394	275
Taux pour 100 000 militaires	18	42,9	44,4	47,7	52,7	20,9	21,1	27,1	n.d.	19,4

Source : Site icasualties.org pour les décès – US Department of Defence, site siadapp.dmdc.osd.mil, Personnel and Procurement Statistics pour les effectifs en OPEX.

Les suicides

Dans les principales armées étrangères, les taux de suicides sont très variables. On remarque toutefois que, dans les armées européennes étudiées, le taux de suicide au sein de la population militaire est moindre que dans la population générale, ce qui n'est pas le cas pour les armées nord-américaines.

Tableau 64 - Nombre de suicides et taux de suicide dans l'armée britannique

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Suicides (en et hors service)	26	20	22	11	10	7	8	5	5	7
Taux de suicides pour 100 000 militaires	12	9	11	5,4	5,4	3,6	4	3	3	4

Source : Defence Analytical Services and Advice, UK Defence Statistics 2004 à 2010, données disponibles sur le site www.dasa.mod.uk

Nota : en 2008, le taux de suicide des hommes dans la société britannique était de 17,7/100 000, celui des femmes de 5,4/100 000 (Source : National Statistics).

Le taux de suicide est globalement plus faible dans les armées britanniques que dans le reste de la société, à l'exception des jeunes de moins de 20 ans dans l'armée de terre dont le taux de suicide a augmenté de 47 % entre 1984 et 2010.

Tableau 65 - Nombre de suicides et taux de suicide dans la Bundeswehr

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Suicides (en et hors service)	41	27	29	19	20	24	23	18	n.d.
Taux de suicide pour 100 000 militaires	10,7	11,5	7,6	8	9,6	9,6	10	8,7	n.d.

Source : Bundeswehr, Tote und Verletzte seit Gründung der Bundeswehr, données disponibles sur le site www.bundeswehr.de.

Nota : en 2010, le taux de suicide global dans la population allemande était de 12,2/100 000. (source : epp.eurostat.ec.europa.eu).

Tableau 66 - Nombre de suicides et taux de suicide dans les forces armées américaines

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011(*)	2012
Suicides (en et hors service)	197	182	213	211	259	302	289	186(*)	n.d.
Taux de suicides pour 100 000 militaires	11,5	10,9	13,2	13,1	15,4	18,4	17,1	11,6(*)	n.d.

Source : Defense manpower data center, (*) pour 2011, nombre jusqu'au 2 novembre.

Champ : militaires d'active.

Nota : en 2008, dans la société américaine, le taux de suicide était de 19,2 pour 100 000.

Le taux de suicide dans les armées américaines a été relativement stable des années 1990 jusqu'en 2003, avec un taux comparable à celui de l'ensemble de la société américaine, de l'ordre de 10 pour 100 000 par an. Le taux a fortement augmenté depuis il demeure deux fois plus élevé que ce qu'il était avant les conflits en Irak and Afghanistan. Basées sur des études en cours de développement⁵⁸, de nombreuses recommandations ont été mises en œuvre afin de prévenir ces actes au sein des forces armées.

⁵⁸ Army Study to Assess Risk and Resilience in Servicemembers, STARRS.

RECOMMANDATIONS

Le Haut Comité partage l'appréciation positive des militaires qu'il a rencontrés sur l'action du service de santé des armées en opération extérieure. Il en salue la qualité et recommande que cette capacité fondamentale soit impérativement préservée.

Le Haut Comité recommande que la prise en charge financière du soutien des familles de militaires blessés en OPEX et dont l'état de santé nécessite des soins de longue durée soit assurée par l'action sociale dans les armées.

La mise à la disposition de logements de passage au profit des familles de militaires blessés hospitalisés en région parisienne pour une longue durée devrait pouvoir être envisagée et financée par les crédits d'action sociale, notamment par le biais d'un volant réduit de logements familiaux défense ou de chambres réservées dans les établissements de l'IGeSA en région parisienne.

Il souhaite que des crédits suffisants soient mis en place pour que soient élargies les modalités d'attribution des prestations, de manière notamment à :

- assurer la prise en charge financière des frais inhérents aux hospitalisations de longue durée (transport, logement, restauration etc.) ;
- contribuer à la prise en charge des frais entraînés par les aménagements du cadre de vie (logement, véhicule etc.) nécessaires pour que les blessés atteints des séquelles physiques les plus lourdes puissent bénéficier d'une autonomie maximale ;
- contribuer à la prise en charge complémentaire des frais d'appareillage fonctionnel.

Le Haut Comité recommande à nouveau que soit engagée, au sein du ministère de la défense, une réflexion sur l'opportunité d'une évolution partielle des normes d'aptitude médicale de nature à favoriser l'accès de militaires blessés en opération à des emplois adaptés.

S'agissant des troubles d'ordre psychique susceptibles d'être en relation avec l'engagement en opération extérieure, le Haut Comité souhaite que les armées et le service de santé poursuivent leurs efforts pour améliorer l'information des personnels et des familles, le dispositif de détection, la coordination des moyens et le suivi dans la durée, notamment des anciens militaires qui présenteraient des symptômes plusieurs années après avoir quitté les armées.

Il recommande également que le ministère de la défense renforce les procédures d'urgence au sein du réseau de l'action sociale dans les armées de manière à garantir en tout temps aux ressortissants blessés en OPEX et à leurs familles, ainsi qu'aux familles des militaires tués en OPEX, des prestations d'assistance et de soutien complémentaires de l'action du commandement.

ENVIRONNEMENT PERSONNEL

1 LOGEMENT

Parmi toutes les conséquences de la mobilité géographique sur les conditions de vie des militaires et de leur famille, le Haut Comité s'est attaché à observer son influence sur l'accession à la propriété.

Dans son premier rapport⁵⁹, il avait relevé que la proportion des militaires propriétaires de leur résidence principale était moindre chez les militaires (hors gendarmes) que chez les autres agents publics, quelle que soit leur tranche d'âge (25 % de propriétaires parmi l'ensemble de la population militaires hors gendarmes / 58,5 % parmi l'ensemble des agents publics). Il indiquait que la mobilité géographique contribuait à rendre l'accession des militaires à la propriété plus difficile et plus tardive. Il n'est traité dans les paragraphes suivants que des militaires hors gendarmerie, ceux-ci étant soumis à des obligations spécifiques.

D'autres enquêtes, publiées en 2007, 2010 et 2012 par le ministère de la défense (direction des ressources humaines), ont permis d'actualiser les données précédentes et ont fourni de nouveaux éclairages sur le lien entre mobilité et accession à la propriété.

Ces constats ont été insérés dans le 6^{ème} rapport du Haut Comité ; ils ne sont pas repris ici.

RECOMMANDATIONS

Le Haut Comité ne peut que maintenir les recommandations mentionnées dans ses rapports précédents visant à faire bénéficier tout militaire muté, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au logement.

2 FAMILLE

2.1 - ÉTAT CIVIL DES MILITAIRES

La sous-direction études et prospective (SDEP) de la DRH-MD a renouvelé en 2010 l'enquête « *Les militaires et leur famille* » déjà conduite en 2001. En effet, depuis 2001, la structure de la population s'est modifiée, les effectifs ont été renouvelés de manière importante et les situations conjugales et familiales dans la société en général ont évolué.

De cette dernière enquête, il ressort que, dans leur quasi-totalité, les militaires sont soit mariés (48 %), soit célibataires (46 %). Seulement 5 % sont en situation de divorcés (c'est-à-dire qu'ils ne vivent pas en couple) et la part de veufs est négligeable.

L'état-civil des militaires suit la même tendance que celui des Français.

Comme pour le sujet précédent, les constats insérés dans le 6^{ème} rapport du Haut Comité ne sont pas ici repris.

⁵⁹ Premier rapport du HCECM, p.24. Source : Observatoire social de la défense, enquête familles 2001 - INSEE, enquête emploi 2000.

2.2 - EMPLOI DES CONJOINTS

Le Haut Comité a relevé dans son 6^{ème} rapport quelques points saillants sur le profil sociodémographique et sur la situation d'activité des conjoints de militaires, s'appuyant sur les résultats de l'étude « *Les militaires et leur famille* » conduite par la DRH-MD en 2009. Ils ne sont pas repris dans cette partie de la revue annuelle. Cette problématique apparaît dans la première partie du 7^{ème} rapport vers laquelle il convient de se reporter (annexe Femmes et hommes - Regard sur la parité – *Enquête INSEE Référence 2012*).

Le ministère de la défense poursuit son action dynamique au profit des conjoints de militaires vers un retour à l'emploi. Leur accompagnement soutenu se traduit par une amélioration du nombre de placements, comme l'indiquent les tableaux ci-après.

Conjoints non fonctionnaires

Les 34 cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints ont accompagné 5 876 conjoints et en ont placé 2 700. Les contrats à durée déterminée représentent 52 % de ces placements, les contrats à durée indéterminée 31 % et la fonction publique 11 %.

Tableau 1 – Accompagnement et placement des conjoints non fonctionnaires de militaires

	Nombre de conjoints accompagnés	Nombre de placements
2009	4 052	1 767
2010	4 058	1 895
2011	4 003	1 907
2012	5 876	2 700

Source : ministère de la défense/DRH-MD, bilan reconversion (éditions successives).

Tableau 2 – Nature du placement des conjoints non fonctionnaires de militaires

	Contrat à durée indéterminée	Contrat à durée déterminée	Intérim	Création d'entreprise	Fonction publique
2009	531	1 098	138	-	-
2010	581	1 146	168	-	-
2011	622	1 009	126	9	141
2012	827	1 396	167	4	306

Source : ministère de la défense/DRH-MD, bilan reconversion (éditions successives).

Conjoints fonctionnaires

En 2012, 216 conjoints souhaitant une mobilité en fonction publique d'État ont été suivis par le ministère de la défense, contre 251 en 2011. 57 % ont obtenu satisfaction (60 % en 2011).

Outre celui en charge de l'éducation nationale, les ministères de l'intérieur, du budget, du travail et de la justice ont été les plus représentés.

Le ministère de l'éducation nationale effectue un véritable effort pour donner satisfaction au ministère de la défense. En 2012, sur 179 demandes d'affectations déposées, 98 ont reçu une réponse favorable.

Tableau 3 – Accompagnement des conjoints fonctionnaires de militaires

	Nombre de conjoints suivis	Nombre de réponses favorables	soit
2009	241	63	26 %
2010	329	159	48 %
2011	251	149	59 %
2012	216	123	57 %

Source : ministère de la défense/DRH-MD, bilan reconversion (éditions successives).

2.3 - GARDE ET SCOLARITÉ DES ENFANTS

RECOMMANDATIONS

Les recommandations formulées par le Haut Comité dans son rapport de 2008 restent d'actualité. Les efforts en matière de garde et de scolarité des enfants doivent être poursuivis afin d'aboutir à des résultats perceptibles par le personnel militaire.

Plus largement, le Haut Comité maintient sa recommandation de replacer les mesures de soutien aux familles, notamment en matière de logement, d'emploi des conjoints, de garde et de scolarisation des enfants, au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société.

3 ACTION SOCIALE

La politique sociale du ministère de la défense s'adresse à tous ses ressortissants, civils ou militaires. Dans son 7^{ème} rapport, le Haut Comité n'a pas souhaité désolidariser les actions conduites afin d'établir une situation propre aux personnels militaires. Les données qui suivent concernent donc l'ensemble des ressortissants.

Une nouvelle impulsion a été donnée à la politique sociale du ministère de la défense en 2007.

Tableau 4 – Evolution du budget consacré à l'action sociale

2007	2008	2009	2010	2011	2012
186,5 M€	183,1 M€	184,1 M€	193,5 M€	205 M€	203,3 M€

Source : DRH-MD, bilan social, éditions successives.

Les actions engagées depuis plusieurs années ont visé en priorité l'aide à la petite enfance (augmentation des capacités d'accueil des enfants en bas âge et des prestations pour la garde d'enfants pendant les horaires atypiques), le soutien des militaires en opérations extérieures et de leurs familles (soutien psychologique, soutien des blessés)

L'action sociale de la défense a la volonté d'accompagner en priorité les ressortissants se trouvant dans une situation personnelle difficile. Complémentaire du régime social général et de l'action sociale interministérielle, elle intervient dans trois domaines principaux :

- le soutien à la vie professionnelle ;
- le soutien à la vie personnelle et familiale ;
- les vacances et les loisirs.

Soutien à la vie professionnelle

Les prestations

Tableau 5 – Évolution du budget consacré aux principales prestations de soutien à la vie professionnelle

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Aide à la restauration près du lieu de travail	9,8 M€	9,5 M€	8,2 M€	6,6 M€	6,2 M€	7 M€
Aide liée la reconnaissance d'une affectation	0,5 M€	0,4 M€	0,5 M€	0,5 M€	0,7 M€	0,4 M€
Actions sociales communautaires et culturelles	5,2 M€	5,0 M€	4,6 M€	4,6 M€	4,0 M€	3,9 M€
Allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire	0,7 M€	0,7 M€	0,6 M€	0,2 M€	0,2 M€	0,2 M€
Subvention aux associations	1,8 M€	1,4 M€	1,4 M€	1,4 M€	1,4 M€	1,4 M€
Aide à l'emploi des handicapés	69,6 K€	168,5 K€	365,2 K€	323,7 K€	357,6 K€	420 K€

Source : DRH-MD, bilan social, éditions successives.

Les prêts au logement

Ces prêts sont destinés soit à l'acquisition d'un logement soit au financement de travaux.

Tableau 6 – Évolution des prêts consacrés à l'acquisition d'un logement ou au financement de travaux

	2007	2008	209	2010	2011	2012
Nombre de prêts accordés (accession + travaux)	3 493	3 563	3 566	3 328	2 911	2 595
Montant moyen d'un prêt	10 252 €	10 241 €	10 267 €	10 469 €	10 443 €	10 483
Montant total versé	35,8 M€	36,5 M€	36,6 M€	34,8 M€	30,4 M€	27,2 M€

Source : DRH-MD, bilan social, éditions successives.

Soutien à la vie personnelle et familiale

Les secours et les aides

Tableau 7 – Évolution des secours et des aides accordés de 2007 à 2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Secours	9,9 M€	8,8 M€	9,3 M€	8,9 M€	9,0 M€	8,8 M€
Aide familiale et ménagère à domicile	nc	1,3 M€	1,7 M€	2,4 M€	1,4 M€	1,3 M€
Prestation éducation	2,7 M€	2,5 M€	3,5 M€	3,3 M€	3,5 M€	3,1 M€
Allocations aux parents d'enfants handicapés et étudiants infirmes	4,2 M€	4,4 M€	4,5 M€	4,7 M€	4,8 M€	4,9 M€
Chèque emploi-service universel défense (CESU)	nc	nc	nc	nc	2,9 M€	2,4 M€
Prestation pour la garde d'enfants pendant des horaires atypiques	1,45 M€	1,7 M€	1,2 M€	0,9 M€	1,0 M€	0,3 M€
Crèches – Haltes garderies	9,0 M€	8,8 M€	8,3 M€	8,8 M€	10,5 M€	13 M€

Source : DRH-MD, bilan social, éditions successives.

Les prêts

Les prêts personnels

Destinés à apporter un soutien financier ponctuel, ils sont attribués aux personnels en activité, sans justification de leur utilisation. La durée de remboursement est choisie par l'utilisateur sans pouvoir excéder vingt quatre mensualités.

Tableau 8 – Évolution des prêts personnels accordés de 2007 à 2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre de prêts personnels	4 794	4 453	4 159	3 681	3 845	3 599
Montant moyen d'un prêt	930 €	933 €	933 €	934 €	1 110 €	1 101 €
Montant total versé	4,5 M€	4,2 M€	3,9 M€	3,4 M€	4,3 M€	4 M€

Source : DRH-MD, bilan social, éditions successives.

Les prêts sociaux

Attribués aux ressortissants qui doivent faire face à des situations urgentes et exceptionnelles, les prêts sociaux sont consentis après évaluation de la situation sociale pratiquée par un assistant de service social.

Tableau 9 – Évolution des prêts sociaux accordés de 2007 à 2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre de prêts sociaux	991	869	811	758	687	563
Montant moyen d'un prêt	4 113 €	4 008 €	4 014 €	4 447 €	4 406 €	4 494
Montant total versé	4,1 M€	3,5 M€	3,3 M€	3,4 M€	3,0 M€	2,5 M€

Source : DRH-MD, bilan social, éditions successives.

Les prêts « mobilité »

Le prêt « mobilité » est destiné à accompagner le changement de situation personnelle et familiale lié à une sujétion professionnelle d'un ressortissant, en particulier la mutation.

Tableau 10 – Évolution des prêts « mobilité » accordés de 2007 à 2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre de prêts « mobilité »	791	587	598	458	208	103
Montant moyen d'un prêt	1 885 €	1 906 €	1 887 €	1 872 €	1 748 €	1 708 €
Montant total versé	1,50 M€	1,12 M€	1,13 M€	0,86 M€	0,36 M€	0,2 M€

Source : DRH-MD, bilan social, éditions successives.

Le Haut Comité souligne le paradoxe entre la très forte baisse, sur la période 2007-2012, du nombre et du montant des prêts « mobilité » et l'évolution, sur la même période, du taux de mobilité géographique des militaires.

Vacances et loisirs

Une partie des participations financières aux vacances correspond à une subvention globale versée à l'IGeSA dont les bénéficiaires sont soumis à des conditions de ressources, calculées selon le quotient familial. Une partie des frais de séjours liés à la scolarité peut être pris en charge.

Tableau 11 – Évolution des aides aux vacances et aux loisirs

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Montant total	16,2 M€	20 M€	24,7 M€	20,4 M€	22,5 M€	23,1 M€
Nombre de personnes accueillies	86 753	86 008	82 769	83 071	84 108	82 350

Source : DRH-MD, bilan social, éditions successives.

RETOUR À LA VIE CIVILE

1 DÉPARTS

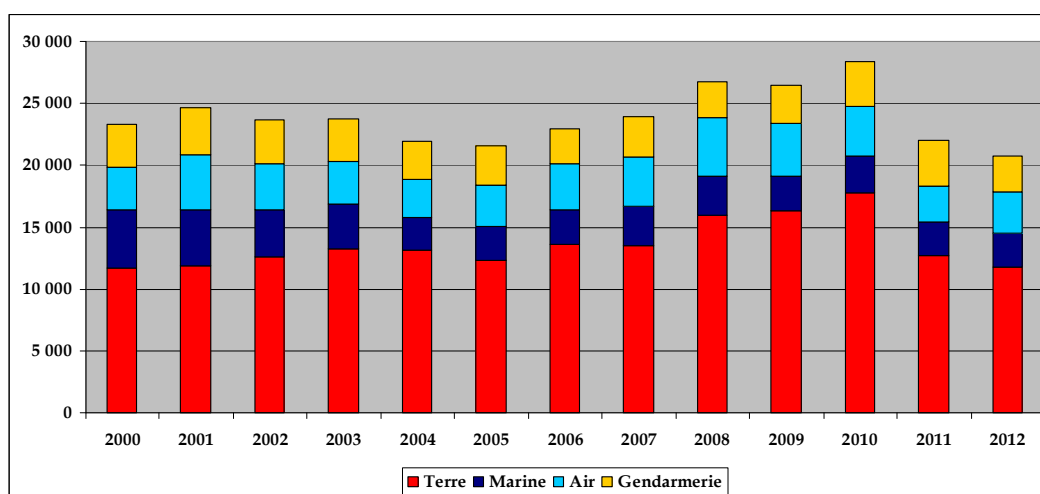
Depuis 2008, les armées sont engagées dans un vaste processus de restructurations qui a prévu pour la période de programmation militaire 2009-2014, une réduction des effectifs de plus de 36 000 personnels militaires. Le nouveau Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale de 2013 annonce 24 000 suppressions de postes supplémentaires dont la part de militaires sera précisée par la prochaine loi de programmation.

Dans ce contexte, le dispositif de reconversion, étudié par le Haut Comité dans son 3^{ème} rapport (juin 2009), reste toujours pertinent.

DÉPARTS EN 2012

En 2012 comme depuis le début de la réforme, le nombre de départs des armées et de la gendarmerie continue de s'infléchir pour atteindre 29 871 départs. Hors personnel sous statut de volontariat, il s'établit à 23 380, en net recul par rapport à 2010 (-17,5 %). On peut sans doute voir là un effet du changement des limites d'âge du personnel militaire.

Graphique 1 - Évolution des départs réels de militaires de 2000 à 2012



Source : ministère de la défense/SDEP, historique des départs de militaires (éditions 2000 à 2012) ; ministère de l'intérieur, DGGN pour les chiffres de 2009 à 2012.

Champ : tous militaires hors volontaires.

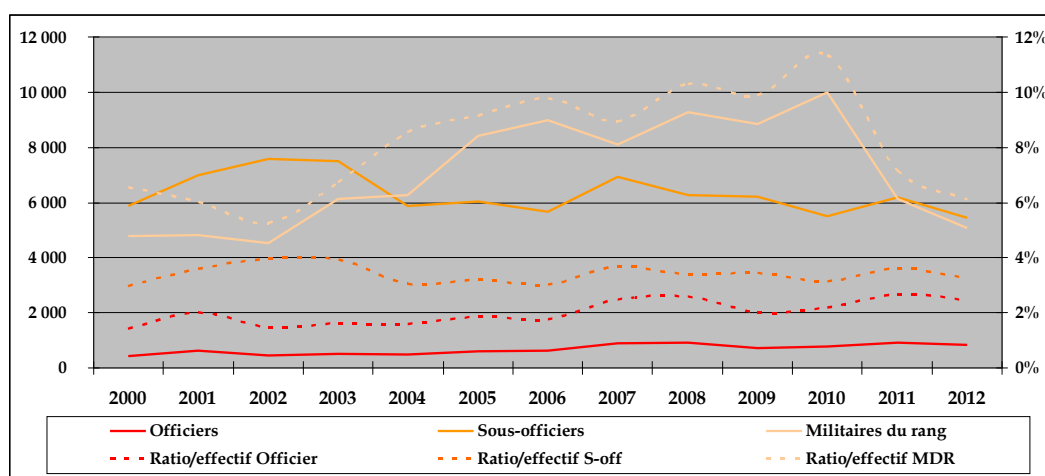
Hors personnels sous statut de volontariat, cette évolution touche principalement les effectifs de l'armée de terre (-32,7 % de départs par rapport à 2010) et dans une moindre mesure ceux de la gendarmerie (-19 % environ).

Départs spontanés

En observant les départs spontanés, le Haut Comité cherche à s'affranchir, dans l'analyse des départs, des effets des décisions de gestion, elles-mêmes influencées par les objectifs de réduction du format des armées (non renouvellements de contrats à l'initiative de l'autorité militaire par exemple). Certains départs spontanés peuvent toutefois correspondre à des démarches individuelles d'anticipation (effet d'aubaine ou réaction aux informations d'ambiance).

En 2012, le nombre de départs spontanés (qui ne comprennent pas les départs aidés) a diminué de 30,4 % par rapport à 2010, mais l'évolution diffère selon les catégories.

Graphique 2 - Évolution des départs spontanés de militaires de 2000 à 2012.

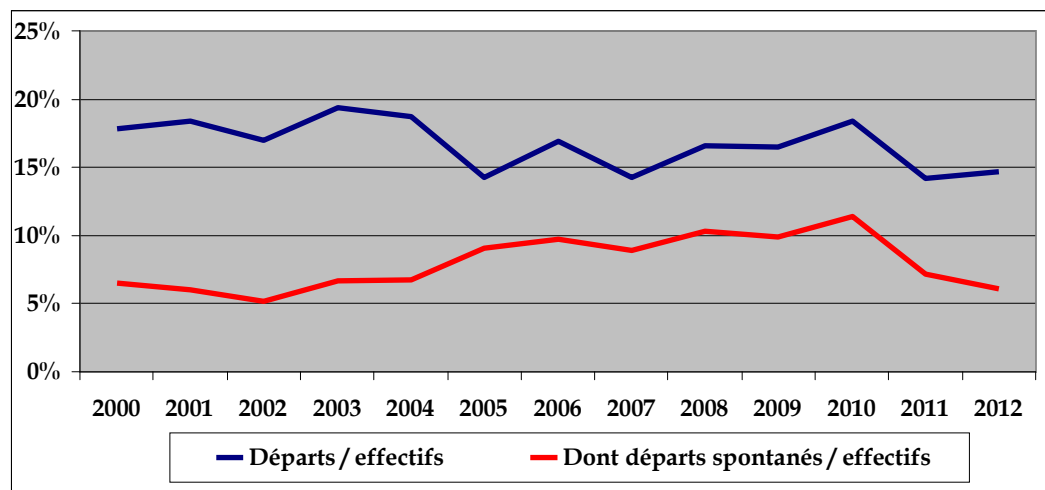


Source : ministère de la défense/SDEP, historique des départs de militaires (éditions 2000 à 2012) ; ministère de l'intérieur, DGGN pour les chiffres de 2009 et 2012.

Champ : tous militaires hors volontaires.

La courbe des départs spontanés des militaires du rang, après une constante augmentation durant 10 ans, chute fortement de 49,4 % par rapport à 2010. Au sein de l'armée de terre, le nombre de départs de militaires du rang est passé de 7 703 en 2010 à 4 039 en 2012. Ce constat est à considérer au regard de l'augmentation des recrutements internes de l'armée de terre mais également de la baisse des taux de dénonciation, d'une augmentation du taux de renouvellement des primo-contrats et de la réforme des retraites.

Graphique 3 - Taux de départs spontanés de militaires du rang de 2000 à 2012

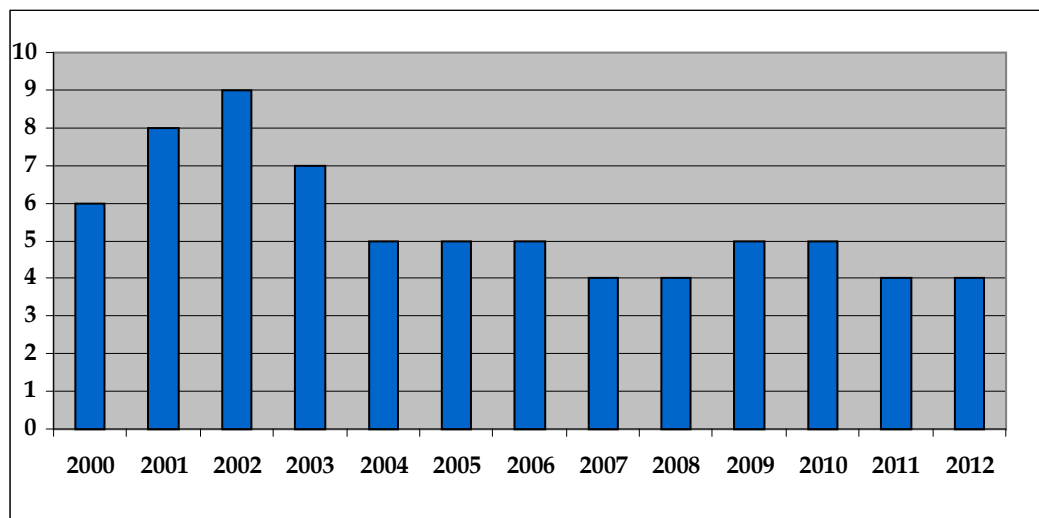


Source : ministère de la défense/SDEP, historique des départs de militaires (éditions 2000 à 2012).

Champ : militaires du rang - terre, air, marine.

Cette inversion de tendance traduit notamment les efforts de fidélisation de l'armée de terre s'agissant des militaires du rang. Elle est aussi liée à la situation de l'emploi en France.

Graphique 4 - Ancienneté moyenne de service au départ pour les militaires du rang de l'armée de terre (départs spontanés)

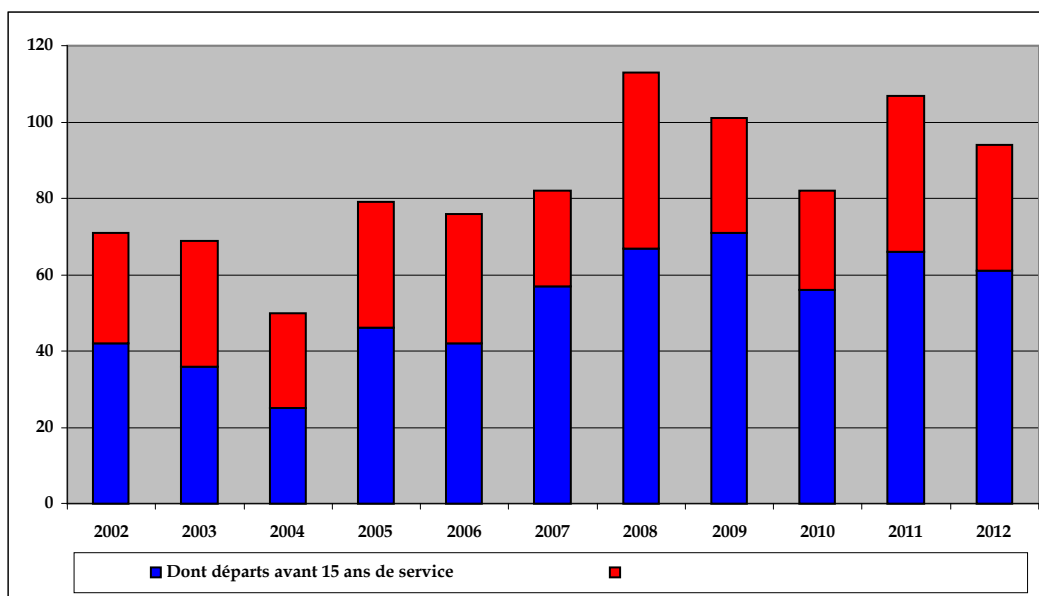


Source : ministère de la défense/SDEP, historique des départs de militaires (éditions successives).
Champ : militaires du rang de l'armée de terre.

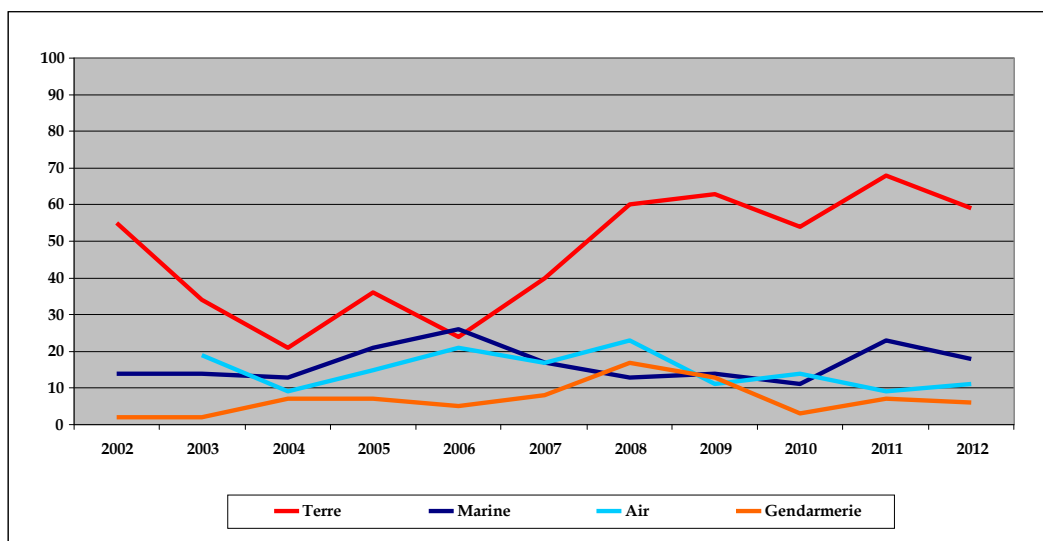
Départs précoces d'officiers de carrière de recrutement direct

Cet indicateur permet d'observer les comportements de militaires appartenant à une catégorie de personnel *a priori* appelée à effectuer, dans les armées et la gendarmerie, une carrière longue. Le nombre de départs précoces avant 15 ans de service semble évoluer autour de 60 depuis 2007. Le nombre de départs entre 15 ans et 25 ans de service évolue chaque année. On constate une diminution en 2012 après une augmentation en 2011. Le niveau d'ensemble semble se stabiliser depuis 2008 à un niveau plus élevé que lors des six années précédentes.

Graphique 5 - Départs précoces d'officiers de carrière de recrutement direct



Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.
Champ : officiers de carrière – terre, marine, air, gendarmerie.

Graphique 6 - Départs précoces d'officiers de carrière de recrutement direct par armée

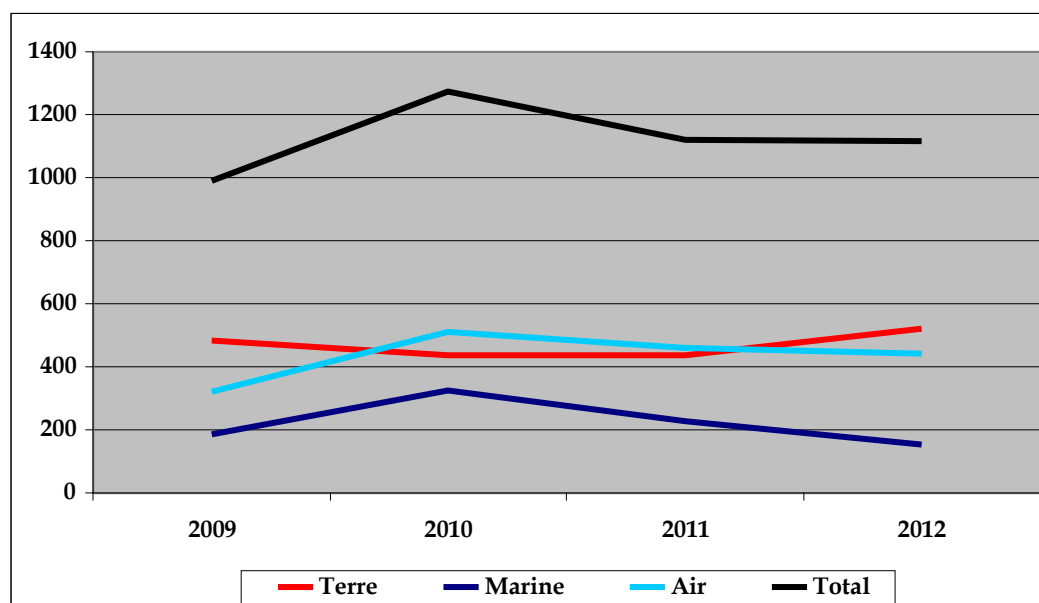
Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : officiers de carrière – terre, marine, air, gendarmerie.

La tendance observée depuis 2006 s'agissant des officiers de l'armée de terre semble se confirmer. Le nombre de départs des autres armées reste faible et stable.

Rapportés à la population d'officiers respectives de chaque force armée en 2012, le taux de départ précoces d'officiers de carrière de recrutement direct de l'armée de terre et de la marine sont comparables ; ils sont le double de celui de l'armée de l'air et le quadruple de celui de la gendarmerie.

Le lien direct avec les mesures d'incitation au départ, notamment avec les pécules d'incitation à une seconde carrière ne semble pas avéré.

Graphique 7 - Départs avec pécule d'incitation à une seconde carrière

Source : ministère de la défense/Sous-direction du pilotage des ressources humaines.

Champ : tous militaires hors volontaires – terre, marine, air.

2 RECONVERSION

Selon l'enquête de la DRH-MD⁶⁰, les militaires situent vers 45 ans l'âge à partir duquel la reconversion devient difficile. Les militaires du rang et les sous-officiers sous contrat pensent massivement reprendre une activité professionnelle. Cependant, ils redoutent le moment du départ des armées.

Toutes catégories confondues, y compris la gendarmerie nationale, le nombre de militaires quittant les armées depuis 2011 diminue.

Environ 16 500 militaires ont bénéficié d'un entretien diagnostic en 2012, auprès de l'agence de reconversion Défense Mobilité ou au sein du dispositif propre à la gendarmerie nationale. Ce nombre est légèrement inférieur à celui constaté en 2011 et en 2010.

L'accès à l'emploi, vers le secteur privé comme vers la fonction publique civile, continue sa progression. Le nombre de militaires ayant été reclassé dans le secteur privé a augmenté d'environ 51 % par rapport à 2008, celui relatif aux recrutements dans la fonction publique civile a été quasiment multiplié par deux.

Le taux de reclassement, dans le secteur privé et dans la fonction publique civile, des anciens militaires de plus de 4 ans de service s'établit à 74 % pour l'année 2012 (75 % en 2011).

Ce constat d'ensemble très positif ne doit cependant pas occulter le fait que le personnel totalisant moins de 4 ans de service à la date du départ demeure une population difficile à reclasser. Les militaires de moins de 4 ans de service constituent 12 % du nombre de reclassés en 2012 (10 % en 2011) alors qu'ils représentent, dans l'armée de terre, de l'air et la marine nationale, près de 36 % de l'ensemble des départs de ces armées.

Un nombre encore trop important de militaires n'a pas été orienté vers Défense mobilité pour bénéficier, avant leur départ, de l'accompagnement prévu par les textes.

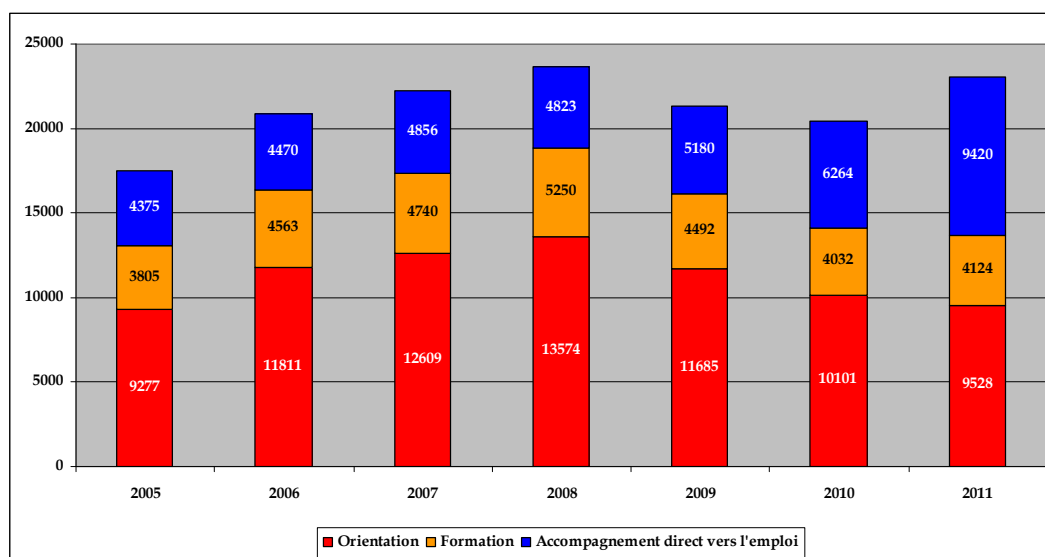
Prestations de reconversion

Le nombre global de prestations de reconversion délivrées en 2012 est en diminution par rapport à l'année précédente.

Les prestations de formation professionnelle demeurent stables. La baisse des prestations d'accompagnement direct vers l'emploi, malgré un renforcement de celles vers les fonctions publiques, s'inscrit dans un contexte de crise économique.

⁶⁰ Source : Ministère de la défense, DRH-MD, enquête « La réforme des retraites et votre parcours militaire », février 2012.

Graphique 8 - Évolution des prestations de reconversion



Source : ministère de la défense/DRH-MD, bilan reconversion (éditions successives).

Congés de reconversion

En 2012, le nombre total de congés de reconversion accordés par les directions des ressources humaines des différentes armées et services (dont la gendarmerie nationale) s'est stabilisé. Il convient de relativiser la baisse constatée en 2011 (moins 7 %) compte tenu de la diminution du nombre d'ayants droit (moins 10 %).

La durée moyenne des congés de reconversion a été de 134 jours pour l'année 2012 et de 143 jours pour l'année 2011.

L'harmonisation progressive entre les armées et services, déjà soulignée, se poursuit.

Tableau 1 - Nombre de congés de reconversion accordés

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Armement	Santé	Essences	SCA	Ensemble
Congés de reconversion 2012	2 225	776	567	380	1	58	51	3	4 061
Congés de reconversion 2011	2 129	677	667	490	0	62	64	4	4 093
Rappel 2010	2 510	621	765	420	1	54	63	2	4 436
Rappel 2009	2 725	590	819	406	3	44	37	-	4 624

Source : ministère de la défense/DRH-MD, bilan reconversion (éditions successives).

Après une augmentation du nombre de congés complémentaires de reconversion attribués en 2011, principalement au profit des militaires de l'armée de terre (383 congés complémentaires accordés en 2011, 118 en 2010), la tendance s'inverse en 2012, la mise en œuvre d'un grand nombre de projets professionnels ne justifiant pas l'octroi d'un tel congé.

Tableau 2 - Nombre de congés complémentaires de reconversion accordés

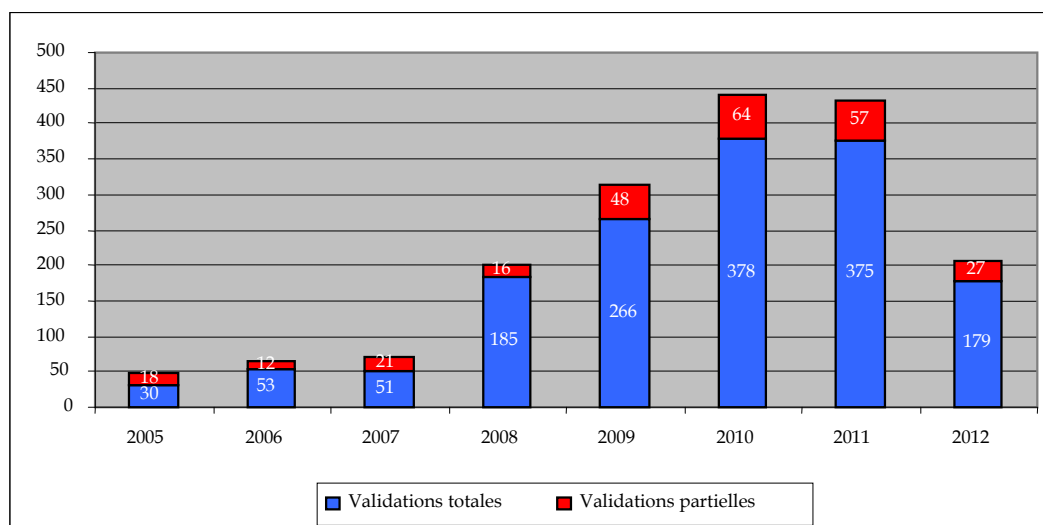
	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Armement	Santé	Essences	SCA	Ensemble
Congés complémentaires de reconversion 2012	143	1	54	121	0	0	1	0	320
Congés complémentaires de reconversion 2011	383	3	49	123	0	1	2	-	561
Rappel 2010	118	2	57	101	1	0	0	-	279
Rappel 2009	125	4	212	n.c.	0	0	0	-	341

Source : ministère de la défense/DRH-MD, bilan reconversion (éditions successives).

Validation des acquis de l'expérience

Le nombre de candidatures à une démarche de validations des acquis de l'expérience (VAE) diminue fortement en 2012 (d'environ 49 %). Alors que 432 validations, totales ou partielles, ont été enregistrées en 2011, il n'y en a eu que 206 pour l'année 2012. Le taux des validations demeure stable par rapport aux dossiers présentés aux jurys (84 % en 2011, 83 % en 2012).

Graphique 9 - Validation des acquis de l'expérience



Source : ministère de la défense/DRH-MD, bilan reconversion (éditions successives).

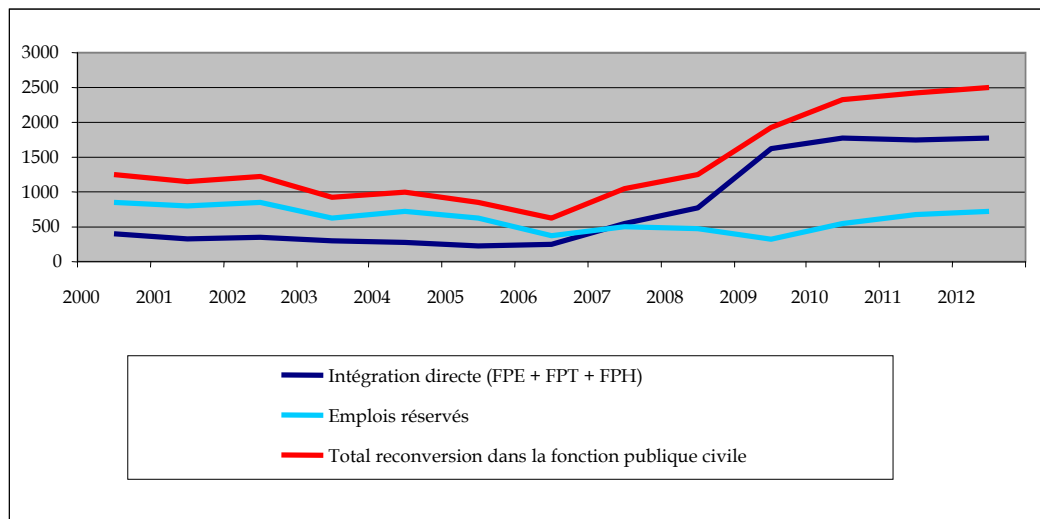
La baisse sensible du nombre de validations des acquis de l'expérience observée en 2012 ne peut pas être considérée comme satisfaisante.

Accès aux fonctions publiques

La reconversion des militaires dans les différentes fonctions publiques progresse depuis plusieurs années.

En 2012, 2 495 militaires dont 321 appartenant à la gendarmerie nationale ont été reclassés dans la fonction publique (2 435 militaires dont 360 de la gendarmerie en 2011). La hausse des recrutements dans le secteur public est principalement imputable aux recrutements sur contrats et à la procédure prévue à l'article L.4136-3 (emplois réservés) du code de la défense.

Graphique 10 - Intégration de militaires dans la fonction publique civile



Source : ministère de la défense/DRH-MD, bilan reconversion (éditions successives).

Les intentions des militaires

Les résultats de l'étude conduite par le ministère de la défense⁶¹ en 2012 intitulée « *La réforme des retraites et votre parcours militaire* » démontrent que le reclassement dans la fonction publique est devenu plus incitatif pour les militaires.

Tableau 3 - Attractivité pour anticiper le départ des armées

	Attractivité pour un reclassement dans la fonction publique
Officiers de plus de 25 ans de services	44 % en 2008 55 % en 2012
Sous-officiers de plus de 15 ans de services	63 % en 2008 75 % en 2012
Militaires du rang	78 % en 2012

Source : ministère de la défense, DRH-MD, enquêtes « *La réforme des retraites et votre parcours militaire* », février 2012 et « *Les militaires et leur retraite* », novembre 2008.

Lecture : chez les officiers d'au moins 25 ans de services, la part de ceux qui estiment qu'un reclassement dans la fonction publique pourrait les décider à quitter les armées plus tôt que prévu passe de 44 % en 2008 à 55 % en 2012.

⁶¹ L'échantillon représentatif a porté sur 8 600 militaires. Le taux de retour a été de 43 %.

Le Haut Comité souligne les progrès réalisés en dépit des possibilités limitées de recrutement dans la fonction publique civile.

Reclassement dans le secteur privé

Le nombre d'anciens militaires reclassés dans le secteur privé par Défense Mobilité et par le service propre à la gendarmerie nationale est passé de 8 132 en 2008 à 12 278 en 2012, soit une augmentation de 51%.

En 2012, les secteurs professionnels dans lesquels les militaires – hors gendarmerie – se reclassent le mieux sont le transport et la logistique (27 %), l'installation et la maintenance (14%) et les services à la personne et à la collectivité (13%). Les anciens militaires de la gendarmerie se reclassent principalement dans le secteur de la sécurité (61% en 2012).

Chômage indemnisé des anciens militaires

Le nombre d'anciens militaires des trois armées indemnisés au titre du chômage s'élevait à 10975 au 31 décembre 2012, soit un niveau nettement supérieur (+22%) à celui constaté au 31 décembre 2011 (9 007). Ce sont les anciens militaires issus de l'armée de terre qui constituent l'essentiel de ce volume (près de 72 %).

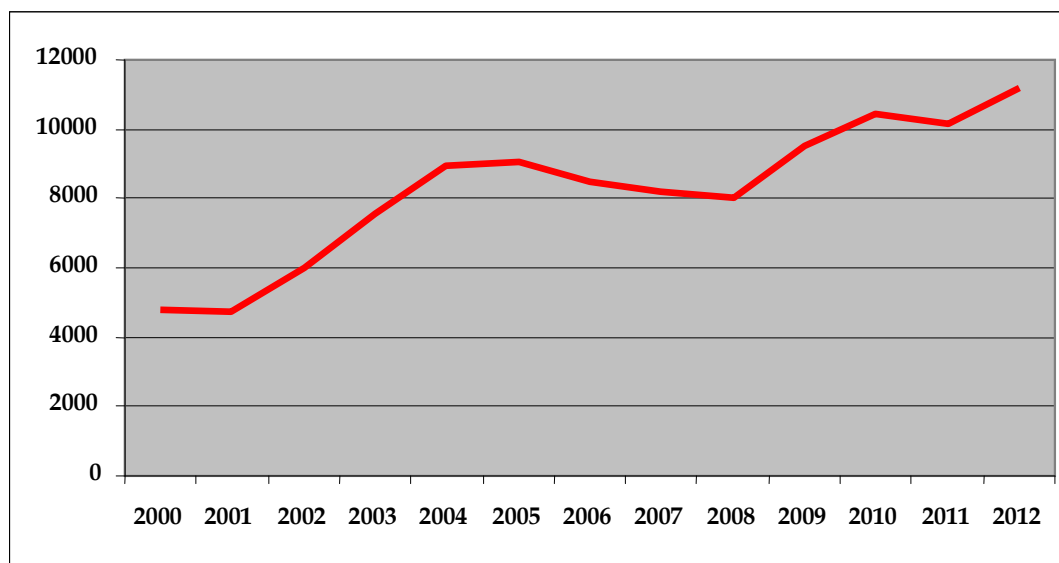
Le contexte économique défavorable pénalise les anciens militaires dans leur retour à l'emploi.

En 2012 comme en 2011, les militaires du rang représentent 81 % de la population indemnisée et les sous-officiers 17 %.

Les anciens militaires ayant moins de huit ans de service représentent 67 % de la population militaire indemnisée (60 % en 2011).

A la fin de l'année 2012, le nombre d'anciens militaires de la gendarmerie indemnisés est de 1 285. Ce nombre était de 1355 en 2011 et de 1314 en 2010.

Graphique 11 - Anciens militaires (y compris les anciens militaires de la gendarmerie) bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (moyenne annuelle) - Historique 2000 à 2012



Source : ministère de la défense/DRH-MD, bilan reconversion (éditions successives) et réponse de la DGGN à un questionnaire du Haut Comité.

Le montant des dépenses consacrées au paiement des indemnités est en hausse globale de 7,8 % depuis 2009, les armées comme la gendarmerie se situant quasiment au même niveau de hausse (respectivement 7,9 % et 7,6 %).

RECOMMANDATIONS

Le Haut Comité constate les efforts conduits pour la reconversion des militaires.

Le Haut Comité recommande de développer l'usage de « lettre de recommandation » afin qu'un militaire en recherche d'emploi puisse justifier auprès d'un employeur potentiel des savoir-être dont il a fait preuve durant son service actif au sein du ministère de la défense.

3 PENSIONS MILITAIRES DE RETRAITE

A la suite de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les durées de services nécessaires pour liquider et permettre l'entrée en jouissance de la pension militaire de retraite se voient prolongées de deux ans. Le relèvement des bornes d'âge et de durée des services est progressif, de 2011 à 2015.

Tableau 4 – Principales modifications pour les militaires

	Non officiers	Officiers
Entrée en jouissance immédiate	Portée de 15 à 17 ans de services	Portée de 25 à 27 ans de services pour les officiers de carrière
Décote carrière courte	A compter de 2015, atteindre 19 ans 6 mois de services	A compter de 2015, atteindre 29 ans 6 mois de services
Minimum garanti	N'est octroyé qu'en cas de pension non décotée	
Décote carrière longue	Pour les militaires de carrière dont la limite d'âge est d'au moins 57 ans, s'applique en cas de radiation des cadres à partir de 52 ans	
Limites d'âges des personnels de carrière	Reportées de deux ans	
Limites de durée des services pour les contractuels	Portées à 27 ans de services	Maintenue à 20 ans de services pour les OSC (la liquidation de la pension passe de 50 à 52 ans en cas de départ avant la limite de durée des services)

Source : Ministère de la défense, DRH-MD, enquête « La réforme des retraites et votre parcours militaire », février 2012.

Les résultats d'une étude conduite par le ministère de la défense⁶² en 2012 démontrent que le degré de satisfaction des militaires à propos de leur régime de retraite varie selon leur catégorie hiérarchique et leur ancienneté. Ils ont cependant une vision imprécise de la traduction concrète, pour eux-mêmes, des mesures introduites par la réforme des retraites et la plupart s'interrogent sur les conséquences de la réforme.

Les militaires estiment majoritairement que leurs projets de départ des armées sont susceptibles d'être modifiés : 36 % pourraient partir plus tard et 27 % plus tôt.

⁶² « La réforme des retraites et votre parcours militaire », février 2012. L'échantillon représentatif a porté sur 8 600 militaires. Le taux de retour a été de 43 %.

Les militaires non officiers sous contrat et les sous-officiers de carrière de moins de quinze ans de services sont à 76 % insatisfaits du régime de retraite qui leur est appliqué et sont parmi les plus défavorables à l'allongement des durées de services nécessaires pour percevoir une pension.

Les plus jeunes⁶³ perçoivent plus fréquemment des signaux négatifs quant à leur avenir dans l'armée et à leurs projets de reconversion. Le renouvellement des contrats et l'avancement sont les deux points à propos desquels l'idée d'un impact négatif l'emporte sur l'incertitude.

Les militaires sous contrat sont 47 % à penser que leurs projets de départs seront avancés plutôt que reportés. Les militaires du rang envisageant de partir plus tôt comptent partir avec le bénéfice de l'indemnité de départ du personnel non officier.

56% des sous-officiers de carrière entre 15 et 24 ans de service estiment que la réforme des retraites de 2010 est susceptible de modifier leurs projets de départ des armées. Parmi eux, plus de la moitié pense partir plus tôt et les autres, un peu plus tard.

Les sous-officiers plus anciens et surtout les officiers (25 ans de services et plus) se montrent les plus satisfaits. Les officiers estiment que leur départ de l'institution militaire sera plus tardif. Plus de la moitié des officiers et sous-officiers envisagent de servir jusqu'à leur limite d'âge.

RECOMMANDATIONS

Le Haut Comité a consacré son 4^{ème} rapport à la question des pensions militaires de retraite. Les recommandations issues de son analyse n'ont pas été entièrement suivies dans les orientations retenues par les autorités politiques.

Cependant, le Haut Comité :

- réaffirme les principes fondamentaux qui, à son sens, devraient être respectés :
 - o le régime des pensions militaire doit continuer de s'appliquer à l'ensemble de la communauté militaire ;
 - o le régime des pensions militaire doit demeurer un instrument de gestion des ressources humaines et en particulier du flux de personnel ;
- réitère sa recommandation de modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition de durée minimale de service ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou à défaut, la fixer à un niveau très réduit, à l'instar des dispositions prises en faveur des agents de la fonction publique civile.

En outre, le Haut Comité rappelle la difficulté liée aux effets antagonistes de la réforme des retraites d'une part, qui tend à augmenter mécaniquement le volume du personnel militaire en activité, et de la politique de réduction des effectifs.

⁶³ Les « trentenaires » : militaires sous contrat et sous-officiers de carrière et moins de 15 ans de services.

ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES OU RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE 6^{ème} RAPPORT ET SUSCEPTIBLES D'AFPECTER LA CONDITION MILITAIRE

L'attention du Haut Comité a été spécialement attirée sur les textes suivants :

- **Statuts particuliers**

Le décret n°2012-1029 du 5 septembre 2012 portant statut particulier du corps des commissaires des armées se substitue au décret n°2008-950 du 12 septembre 2008. Il fusionne les corps des commissaires de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air en un corps unique : le corps des commissaires des armées et précise les modalités selon lesquelles, entre 2014 et 2016, les officiers des autres corps à spécialité administrative pourront être admis dans le corps des commissaires des armées.

- **Congés liés à la famille**

Le décret n°2012-1061 du 18 septembre 2012 a modifié les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques. Des travaux sont en cours au ministère de la défense en vue de la transposition de ces dispositions aux militaires.

- **Indemnité pour services en campagne**

L'arrêté interministériel du 13 avril 1990 fixant le taux de l'indemnité pour services en campagne (ISC) allouée à certains militaires de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air a été modifié par un arrêté du 12 septembre 2012. Désormais, cinq groupes hiérarchiques (au lieu de six) sont considérés et le paiement de l'ISC s'effectue mensuellement.

- **Carte de circulation**

Les ayants droit d'un militaire décédé au cours d'une opération extérieure couverte par l'article L 4123-4 du code de la défense ont droit à une carte individuelle de circulation comportant les mêmes avantages que ceux dont bénéficiait le militaire décédé (cf. circulaire n°230721/DEF/SGA/DRH-MD/SRRH/SDFM/FM2 du 26 octobre 2012).

Par ailleurs, l'avenant à la convention du 10 décembre 2012 entre le ministère de la défense et la SNCF pour le transport des militaires prévoit la délivrance d'une carte de circulation temporaire aux familles de militaires blessés en opérations extérieures et hospitalisés en France. Les militaires blessés au cours d'opérations extérieures et placés en position de non activité (congé de longue maladie et congé de longue durée pour maladie) conservent leurs droits à la réduction.

- **Revalorisation des grilles indiciaires des sous-officiers**

Le décret n°2012-1416 du 18 décembre 2012 adapte la réforme du nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B de la fonction publique aux sous-officiers et personnel assimilé des armées. Il met en cohérence l'échelonnement indiciaire avec la durée effective des carrières et crée de nouveaux échelons terminaux pour les grades de sergent-chef à major échelle de solde n°4 et allonge la durée de stationnement dans les autres échelons.

Le décret n°2012-1417 du 18 décembre 2012 traduit sur le plan indiciaire les nouvelles règles de classement et d'avancement dans les échelons, mises en œuvre dans le cadre de l'adaptation du NES de la catégorie B de la fonction publique aux sous-officiers et personnels assimilés des armées.

Le décret n°2013-613 du 10 juillet 2013 débute la mise en œuvre, pour compter du 1^{er} juillet 2013, de la revalorisation prévue.

La réforme NES s'achèvera en 2015 pour les sous-officiers des armées et services communs comme pour ceux de la gendarmerie nationale.

- **Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre**

La loi n°2012-1432 du 21 décembre 2012 relative à la sécurité et à la lutte contre le terrorisme complète le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre avec l'insertion d'un chapitre I^{er} bis permettant au ministre compétent de décider que la mention « *Mort pour le service de la Nation* » puisse être portée sur l'acte de décès d'un militaire tué en service ou en raison de sa qualité de militaire.

Cette mention entraînera obligatoirement l'inscription du nom du défunt sur un monument de sa commune de naissance ou de dernière domiciliation.

Les enfants des militaires dont l'acte de décès porte cette mention ont vocation à la qualité de pupille de la Nation.

- **Admission des militaires à la retraite**

Le décret n°2013-39 du 10 janvier 2013 relatif à l'admission à la retraite des fonctionnaires de l'État, des magistrats et des militaires, modifie la procédure. Il prévoit que la demande qui doit être déposée six mois avant la date de cessation d'activité soit directement instruite par le service des retraites de l'État en lieu et place du ministère d'emploi. Par ailleurs, il reporte la date de mise en place de la réforme des comptes individuels de retraite (CIR) au 31 décembre 2014.

- **Emploi des conjoints**

L'instruction n°445846/DEF/SGA/DRH-MD/ARD du 30 avril 2013 précise la politique mise en place par le ministère de la défense en matière de soutien aux familles et de gestion des incidences de la mobilité professionnelle. Elle développe l'accompagnement vers l'emploi des conjoints des militaires et du personnel civil.




La mise en œuvre, assurée par l'agence de reconversion de la défense, vise à améliorer les conditions de la mobilité géographique et à limiter l'impact de la perte d'emploi et d'inactivité non choisie du conjoint à l'occasion de la mobilité, du recrutement ou de l'affectation de son personnel.

SUIVI DES RECOMMANDATIONS ÉMISES DANS LES PRÉCÉDENTS RAPPORTS

SUIVI DES RECOMMANDATIONS ÉMISES DANS LES PRÉCÉDENTS RAPPORTS

Comme il l'a fait depuis son deuxième rapport, le Haut Comité a souhaité connaître les suites données par le ministère de la défense aux recommandations émises dans ses différents travaux.

Les tableaux ci-dessous font apparaître, selon un code couleur, l'état d'avancement des mesures prises ou en cours d'élaboration pour la mise en œuvre des recommandations. Pour 2012, le suivi des recommandations a été effectué sur la base des informations transmises par le cabinet du ministre de la défense.



	Recommandation mise en œuvre
	Mesures en préparation ou recommandation partiellement suivie
	Recommandation non retenue ou travaux en cours ne correspondant pas à l'orientation souhaitée par le Haut Comité

1 SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA CONDITION DES MILITAIRES DU RANG (RAPPORT 2012)


LA CONDITION DES MILITAIRES DU RANG

Recommandation	Mesures envisagées	Observations du Haut Comité
<p>« Malgré une transformation des armées réussie dans son ensemble et une attention continue à cette catégorie de personnel, le Haut Comité constate l'existence de motifs d'insatisfaction parmi les militaires du rang. S'ajoutant à un sentiment général d'incertitude, des données objectives dont notamment le taux de sélection ou les insuffisances de leur cadre statutaire imposent aux armées de ne pas rester sans réaction.</p> <p>Le Haut Comité recommande de définir une stratégie qui rendra les armées capables d'assurer le renouvellement des ressources humaines sur le long terme. Cette stratégie devrait reposer sur une évolution de la gestion de cette population et sur une reconnaissance du militaire du rang et de ses proches. »</p>	n.d.	

1 – La situation statutaire des militaires du rang

Recommandations	Mesures envisagées	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité constate que la situation juridique des militaires du rang fait l'objet d'un traitement différent de celui de toutes les autres catégories de militaires. En se fondant sur l'expérience acquise au cours de ces dix années de professionnalisation, le Haut Comité recommande de conserver le régime de militaire engagé mais d'adopter un statut particulier des militaires du rang. »		
« En outre la réglementation applicable aux volontaires, qui avait été conçue pour faciliter la transition vers la professionnalisation, doit être renouvelée, afin de devenir notamment un instrument permettant d'attirer vers le métier des armes pour une période courte, non renouvelable, des jeunes gens qui pourraient hésiter dans un premier temps à s'engager plus durablement. »		

2 – Aller vers les jeunes citoyens

Recommandation	Mesures envisagées	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité estime que la Journée défense et citoyenneté (JDC) est fondamentale en ce qu'elle permet de s'adresser à l'ensemble d'une tranche d'âge. Il recommande que celle-ci ne soit plus conçue comme un rendez-vous isolé. Son intérêt devrait être expliqué en amont et des rendez-vous entre les jeunes et les armées pourraient être proposés, correspondant aux étapes d'entrée dans la vie active des jeunes citoyens. »		

3 – Améliorer la prise en compte des aptitudes et favoriser la transition de la vie civile à la vie militaire

Recommandations	Mesures envisagées	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité recommande de suivre la perception par les militaires recrutés de l'adéquation entre leurs souhaits initiaux et la réalité de leur emploi après une première période de pratique. »	n.d.	
« Il recommande, lorsque la procédure de recrutement le permet, de mettre en oeuvre un parcours de recrutement qui intègre une information sur le terrain des conditions d'exercices du métier de militaire du type préparation militaire. »	n.d.	
« Il recommande qu'une attention particulière soit portée sur la durée de la phase de recrutement afin de mieux répondre aux aspirations des jeunes recrues. »	n.d.	

4 – Former à un métier



Recommandations	Mesures envisagées	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité recommande de veiller à ce que les perspectives présentées aux futures recrues en matière d'acquisition de compétence professionnelle soient réalistes et conformes avec ce qui est pratiqué en cours d'engagement. »	n.d.	
« Il recommande de formaliser les responsabilités des tuteurs et de mettre en place des moyens de reconnaître leur mission. »	n.d.	
« Dans cette logique d'individualisation du conseil aux jeunes recrutés, le Haut Comité recommande l'identification claire d'une cellule de référence par métier, disponible et facilement accessible pour les militaires recrutés. »	n.d.	
« Le Haut Comité recommande que soit proposé systématiquement un contrat d'au moins quatre ans afin de lier l'engagement initial au droit à la reconversion, et d'améliorer ainsi l'attractivité des carrières courtes dans les armées. »	n.d.	

Recommandations	Mesures envisagées	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité recommande que la formation des engagés s'inscrive dans une logique de formation au poste, en favorisant une forme d'alternance entre le travail en école et le travail en unité, tout en développant une perspective d'acquisition systématique de certificat professionnel pour ceux qui ne souhaitent pas prolonger leur engagement. »	n.d.	
« Le Haut Comité maintient sa recommandation d'augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). »	n.d.	

5 – Étudier les perspectives d'avancement en fin de parcours professionnel

Recommandation	Mesures envisagées	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité recommande que la fin de service des militaires du rang, que l'institution a décidé de garder en son sein, fasse l'objet d'une réflexion spécifique, de nature à offrir une fin de parcours professionnel mieux sécurisée. »	n.d.	

6 – Reconnaître l'engagement, les aspects indemnitaires

Recommandations	Mesures envisagées	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité a pris note des évolutions indiciaires conduites ces dernières années. Il estime que la situation indiciaire devra cependant être réexaminée dans le cadre des constats figurant au présent rapport. »		
« Le Haut Comité considère qu'un dispositif permettant de reconnaître les responsabilités ou qualifications des militaires du rang dans l'échelon terminal de leur grade pourrait être appliqué, en s'inspirant des dispositifs existant applicables aux autres catégories socioprofessionnelles. »	n.d.	
« Le Haut Comité recommande la création d'un indice terminal s'approchant des indices terminaux des autres catégories C de la fonction publique civile. Cette mesure aurait pour conséquence d'ouvrir l'échelle des rémunérations des militaires du rang, toujours peu progressive en comparaison de celle des sous-officiers et des officiers. »	n.d.	
« Le Haut Comité recommande de revoir l'ensemble de la politique d'attribution des primes en prenant en compte à la fois les besoins des armées et la nécessaire reconnaissance des services effectués. Le Haut Comité souhaite que ces évolutions interviennent progressivement. »		



7 – Accroître la durée moyenne de l'engagement

Recommandation	Mesures envisagées	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité recommande que des efforts soient effectués sur la durée d'engagement, pour soutenir les engagés en cours de carrière, en fonction des besoins spécifiques de chaque armée. Trouver un meilleur compromis en termes de flux de recrutement, de moyenne d'âge et de maintien d'expérience, peut procurer des résultats importants sur le plan budgétaire. »	n.d.	

8 – Accompagner la famille


Recommandations	Mesures envisagées	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité réitère les recommandations formulées dans son second rapport (2008) à propos du logement des militaires et souligne la nécessité d'une politique globale et ambitieuse. »	n.d.	
« Il recommande, comme le propose le Haut Conseil de la santé publique, que soit mis en place un dispositif de surveillance des inégalités de santé et d'accès aux soins. »	n.d.	
« Il recommande qu'une attention particulière soit portée à la question de l'accès aux soins des militaires du rang, ainsi qu'à l'information de leur conjoint. »	n.d.	

9 – Favoriser la reconversion

Recommandations	Mesures envisagées	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité souligne l'importance des dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 ⁶⁴ comportant des modifications au code de la défense, notamment en ce qui concerne le détachement et l'intégration de militaire du rang au sein de la fonction publique civile. Le Haut Comité recommande la mise en place d'un suivi exigeant de l'application de ces dispositions. »		
« Le Haut Comité recommande le renforcement des actions conduites au profit des militaires du rang, pour faciliter les reclassements dans le secteur public, en particulier dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. »		
« Le Haut Comité recommande que l'usage du passeport professionnel (livret de compétence) dès l'intégration, fasse l'objet d'une mise en oeuvre systématique, et d'une prise en compte lors de chaque étape de la carrière du militaire du rang. »	n.d.	

⁶⁴ Loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre la discrimination et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

10 – Prendre en compte la spécificité des carrières courtes dans le régime des pensions



Recommandation	Mesures envisagées	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité maintient sa recommandation de modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition minimale de service ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, pour en réduire fortement la durée. Il y voit un élément supplémentaire de fidélisation. »		Le Haut Comité insiste sur cette recommandation. La situation qui prévaut actuellement traite injustement les militaires bénéficiant de bonifications mais n'ayant pas les 15 années (17) permettant de liquider une pension militaire de retraite.

11 – Consacrer la place des militaires du rang dans les armées




Recommandation	Mesures envisagées	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité recommande de favoriser toute mesure de nature à renforcer l'identité des militaires du rang au sein de la communauté militaire ou vis-à-vis de la société civile. La question de l'appellation « militaire du rang » pourrait elle-même faire l'objet d'une réflexion associant les intéressés eux-mêmes. »	n.d.	

LES REMUNERATIONS






1 – La rémunération du militaire

Recommandations	Mesures envisagées	Observations du Haut Comité
« À la lumière des constats précédents, le Haut Comité recommande de veiller au parallélisme des mesures indiciaires entre les différentes catégories militaires et civiles. »		
« Le Haut Comité recommande de mettre en oeuvre les mesures liées à la refondation du système indemnitaire des militaires, dernier volet de la rénovation du statut général des militaires. Le décalage pourrait s'accroître avec plusieurs catégories civiles de la fonction publique civile si leur montant n'était pas réévalué. Sauf à perdre de leur spécificité, les primes opérationnelles ou compensant les sujétions proprement militaires ne devraient pas servir d'outil de réaligement sur les civils à profession équivalente. »		




2 – Les revenus des ménages

Recommandations	Mesures envisagées	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité a pris en compte les efforts conduits par le ministère en matière de soutien aux familles. Toutefois il maintient sa recommandation émise dans le premier rapport précisant de replacer ces mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints ⁶⁵ , (...), au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société. Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des dispositions prises. »		
« Le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la réservation de 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics. »		
« Le Haut Comité recommande de conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires. »		

3 – Le régime général des rémunérations

Recommandations	Mesures envisagées	Observations du Haut Comité
« Dans le prolongement de la première partie de l'étude des rémunérations qui préconise de veiller au parallélisme dans l'application des mesures indiciaires, le Haut Comité recommande une mise en oeuvre sans délai de tout nouveau dispositif applicable à la fonction publique civile. »		
« Le Haut Comité recommande que le ministère de la défense soit associé à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire. »		
« Le Haut Comité recommande que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'État prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir. »		
« Le Haut Comité recommande d'étudier l'intérêt, comme le pratiquent les Britanniques, d'intégrer le suivi des rémunérations de l'encadrement supérieur des armées à celui du reste de l'encadrement supérieur de la fonction publique civile. »		
« Le Haut Comité maintient sa recommandation d'attribuer de manière plus sélective la nouvelle bonification indiciaire, en relation avec une réflexion plus large à conduire sur la reconnaissance des responsabilités. »		



⁶⁵ Recommandations mises en œuvre : mutation dans la même garnison, accords au niveau central avec des grandes entreprises, stabilité du personnel chargé de l'emploi, expérimentation de l'externalisation des prestations d'aide à l'emploi des conjoints.





Recommandations	Mesures envisagées	Observations du Haut Comité
<p>Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de :</p> <p>« Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance ».</p> <p>« Rechercher comment valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain qui, à tous grades, constituent le coeur du métier militaire ».</p> <p>« Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière ».</p>		
« Le Haut Comité recommande qu'un soin particulier soit apporté au maintien de la qualité du service de la solde durant toute la phase de montée en puissance du futur dispositif. »		
« Cette démarche doit également s'accompagner de simulations d'ensemble et individuelles des rémunérations modifiées. En particulier, des simulations d'enchaînement de situation devraient être envisagées. Une simulation financière pourrait être fournie lors de chaque mutation. »	n.d.	
« Le Haut Comité recommande qu'un dispositif permanent de concertation entre le ministère de la défense et le ministère en charge de la fonction publique soit mis en place, afin d'assurer la cohérence du dispositif prévu avec les réformes en cours au sein de la fonction publique civile. Celui-ci devrait permettre également de mieux éclairer les travaux des conseils de la fonction militaire des armées et du conseil supérieur de la fonction militaire. »	n.d.	
« Le Haut Comité recommande de conserver le caractère global de l'indemnité pour charges militaires. »		

2 SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA CONDITION DES MILITAIRES EN SERVICE HORS METROPOLE (RAPPORT 2011)



MILITAIRES DÉPLOYÉS EN OPÉRATION EXTÉRIEURE









1 – Rémunération



Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité estime qu'une différenciation des taux de l'ISSE fondée sur la nature des missions ou le degré des risques encourus par les militaires engagés sur les théâtres d'opérations extérieures se heurterait à des objections sérieuses. Il déconseille de s'engager dans cette voie ».		
« Le Haut Comité recommande que le régime de rémunération des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger soit appliqué à tout déplacement effectué dans ce cadre, sans condition de durée prévisible minimale de la mission ».		

Recommandations	Mesures envisagées	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité considère qu'il y a lieu de revoir l'incompatibilité entre le régime de rémunération des militaires affectés à l'étranger et celui des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger. Il souhaite que soit étudié un dispositif de cumul partiel et raisonnable de ces deux régimes, de manière à ce que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les militaires déployés en opération extérieure à partir d'une affectation située à l'étranger soient indemnisés, pour la sujétion supplémentaire qu'ils subissent, par le bénéfice de l'ISSE, à un taux toutefois réduit (coefficient multiplicateur inférieur à 1,5) ; - l'IRE correspondant à leur pays d'affectation ainsi que les accessoires liés à la situation familiale continuent de leur être intégralement versés pendant la durée de leur absence ». 		
<p>« Le constat du maintien, pour les militaires, d'une durée minimale de services de quinze ans pour l'ouverture du droit à pension militaire de retraite conforte le Haut Comité dans son souhait, déjà exprimé dans son 4^{ème} rapport, de voir la possibilité de bénéficier de la bonification pour campagne double pour la participation à certaines OPEX être assortie de la suppression de la condition de durée minimale de services (ou de sa réduction à une durée faible) pour que tous les militaires, notamment ceux qui quittent les armées après une carrière courte, puissent bénéficier, d'une part, d'une pension militaire de retraite et, d'autre part, des bonifications de campagne obtenues durant leurs années de services ».</p>		
<p>« Le Haut Comité recommande d'introduire, soit dans le cadre du dispositif indemnitaire actuel, soit dans celui d'une rénovation plus complète de ce dernier, des mesures indemnitaires visant à mieux rémunérer les déploiements opérationnels les plus longs (supérieurs à quatre mois).</p> <p>Il réitère, par ailleurs, la recommandation, déjà formulée dans son premier rapport, visant à une meilleure prise en compte, au plan indemnitaire, du caractère répétitif des sujétions entraînées par l'absence des militaires de leur garnison.</p> <p>Il estime que le dispositif d'indemnisation des OPEX devrait évoluer de manière à concilier ces deux orientations ».</p>		Travaux préparatoires en cours dans le sens souhaité par le HCECM
<p>« Le Haut Comité insiste pour que la question des délais de versement de l'ISSE soit traitée prioritairement au sein de la nouvelle chaîne financière mise en place par la réforme des soutiens du ministère de la défense ».</p>		

2 – Conditions de vie en opération




Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité recommande qu'au sein de chaque armée et chaque service interarmées soient prises des directives claires, organisant précisément les chaînes d'information et la répartition des responsabilités pour la prise en charge et l'acheminement des militaires projetés en individuel ».		En cours de réalisation
« Le Haut Comité recommande que tous les militaires déployés en opération extérieure bénéficient à leur retour, sauf exception dûment motivée par des contraintes particulières de service, de permissions suffisamment longues pour leur permettre une bonne récupération physique et morale ».		Indicateurs à mettre en place
« Le Haut Comité recommande que soient prises toutes les dispositions (financières, administratives et procédurales) permettant, au fur et à mesure de l'installation de forces françaises sur un théâtre et au-delà de l'adaptation, en fonction des risques, du niveau de protection assuré par les infrastructures, d'aligner le standard des installations françaises et la qualité de leur maintenance sur ceux adoptés par les armées étrangères comparables ».		Principe partagé mais absence de mesure précise annoncée
« Le Haut Comité salue les efforts accomplis en Afghanistan en matière de communications entre les militaires et leur famille. Sur les autres théâtres, il encourage le commandement à être attentif aux difficultés locales susceptibles d'altérer la qualité des prestations offertes aux personnels. Il souhaite que les dispositifs mis en place puissent être adaptés et renforcés en cas d'aggravation durable de la situation sur un théâtre. Il recommande enfin que le commandement étudie les nouvelles demandes exprimées par les militaires, dont il conviendra toutefois de mesurer les conséquences, notamment au plan de la cohésion des unités et du moral des personnels ».		
« Le Haut Comité partage l'appréciation positive des militaires qu'il a rencontrés sur l'action du service de santé des armées en opération extérieure. Il en salue la qualité et recommande que cette capacité fondamentale soit impérativement préservée ».		
« S'agissant des troubles d'ordre psychique susceptibles d'être en relation avec l'engagement en opération extérieure, le Haut Comité souhaite que les armées et le service de santé poursuivent leurs efforts pour améliorer l'information des personnels et des familles, le dispositif de détection, la coordination des moyens et le suivi dans la durée, notamment des anciens militaires qui présenteraient des symptômes plusieurs années après avoir quitté les armées ».		
« Le Haut Comité recommande que soient maintenus les efforts entrepris pour l'amélioration des délais de traitement des récompenses attribuées aux personnels suite à des actions d'éclat accomplies en OPEX, l'objectif étant au minimum que, sauf cas exceptionnel, aucun militaire méritant une récompense après un engagement opérationnel ne quitte les armées sans que cette dernière lui ait été remise ».		




Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Pour le Haut Comité, il est indispensable que la structure locale de soutien aux familles soit maintenue <u>au sein des unités</u> (régiments, bases etc.), de manière à conserver le lien de proximité et la « culture d'armée », primordiaux en temps ordinaires et <u>indispensables en cas d'événement grave</u> . Cette structure doit s'adapter aux militaires les plus jeunes et à leur famille, éventuellement en faisant appel à des personnels spécialement formés ».		
<p>« Le Haut Comité recommande que la prise en charge financière du soutien des familles de militaires blessés en OPEX et dont l'état de santé nécessite des soins de longue durée soit assurée par l'action sociale dans les armées.</p> <p>Il souhaite que des crédits suffisants soient mis en place pour que soient élargies les modalités d'attribution des prestations, de manière notamment à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assurer la prise en charge financière des frais inhérents aux hospitalisations de longue durée (transport, logement, restauration etc.) ; - contribuer à la prise en charge des frais entraînés par les aménagements du cadre de vie (logement, véhicule etc.) nécessaires pour que les blessés atteints des séquelles physiques les plus lourdes puissent bénéficier d'une autonomie maximale ; - contribuer à la prise en charge complémentaire des frais d'appareillage fonctionnel. <p>Il recommande également que le ministère de la défense renforce les procédures d'urgence au sein du réseau de l'action sociale dans les armées de manière à garantir en tout temps aux ressortissants tués ou blessés en OPEX et à leur famille des prestations d'assistance et de soutien complémentaires de l'action du commandement.</p> <p>Enfin, la mise à la disposition de logements de passage au profit des familles de militaires blessés hospitalisés en région parisienne pour une longue durée devrait pouvoir être envisagée et financée par les crédits d'action sociale, notamment par le biais d'un volant réduit de logements familiaux défense ou de chambres réservées dans les établissements de l'IGeSA en région parisienne ».</p>	    	
« Le Haut Comité recommande d'introduire dans le code de la défense des dispositions législatives particulières permettant l'accès des militaires blessés en opération extérieure au dispositif de droit commun en matière d'aide au départ (formation professionnelle, accompagnement), nonobstant la position statutaire dans laquelle ils sont placés du fait de leur état de santé et quelle que soit leur ancienneté de service ».		
« Le Haut Comité rappelle qu'il avait recommandé, dans son troisième rapport, de modifier le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre en vue d'accorder la qualité de ressortissant de l'ONAC, pour l'accès aux prestations de formation professionnelle, des conjoints (mariés, concubins, pacsés) de militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et se trouvant, du fait de leur état de santé, dans l'incapacité d'user de leur droit à la formation professionnelle. Il maintient cette recommandation ».		Modification de la convention avec l'ONAC en cours

Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité recommande aussi que soit engagée, au sein du ministère de la défense, une réflexion sur l'opportunité d'une évolution partielle des normes d'aptitude médicale de nature à favoriser l'accès de militaires blessés en opération à des emplois adaptés ».		
« Le Haut Comité recommande que le futur dispositif applicable aux conditions de circulation des militaires sur les réseaux ferrés ouvre le droit à la carte de réduction aux militaires blessés en OPEX et placés en position statutaire de non-activité (congé de longue durée pour maladie et congé de longue maladie) ».		

MILITAIRES AFFECTÉS HORS MÉTROPOLE

1 – Affectations dans les départements et collectivités d'outre-mer




Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité recommande la prise en compte, au plan indemnitaire, des conditions particulières dans lesquelles les militaires des trois armées et des services communs affectés ou en renfort temporaire en Guyane peuvent être conduits à effectuer des missions sur réquisition ou demande de concours de l'autorité administrative ».		
<p>« Le Haut Comité recommande que des actions visant à améliorer l'accès à l'emploi des conjoints de militaires affectés dans les DOM-COM soient engagées dans trois directions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un renforcement des moyens des cellules d'aide à l'emploi des conjoints (CAEC), actuellement sous-dimensionnées ; - un accroissement des efforts de placement pour favoriser l'emploi, sous statut contractuel, de conjoints de militaires partout où des besoins locaux ne sont pas satisfaits ; - le développement de la prise en charge de la petite enfance par des mesures variées et adaptées au contexte de chaque territoire : <ul style="list-style-type: none"> o création de structures dédiées, en partenariat avec l'institut de gestion sociale des armées (IGeSA) lorsque les conditions s'y prêtent (à Cayenne notamment) ; o accentuation, partout où les conditions sociales et juridiques le permettent, de la politique de conventionnement avec des structures civiles existantes ; o développement de réseaux locaux d'assistantes maternelles agréées, permettant à des conjoints de militaires, éventuellement avec l'aide d'une formation complémentaire, d'accéder à des emplois rémunérés ». 		
« Le logement des militaires outre-mer constitue, pour le Haut Comité, un élément positif de leur condition qu'il importe de maintenir dans ses grandes lignes, non pas tant parce qu'il contribue positivement au bilan économique du séjour mais parce qu'il assure des conditions d'installation globalement satisfaisantes à des personnels qui n'effectuent que de courts séjours et qui, par ailleurs, sont soumis, au cours de leur carrière, à un nombre important de changements de résidence. Le Haut Comité estime que le principe doit en être maintenu, même si des adaptations peuvent être apportées au système de la redevance ».		

Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité recommande de moderniser, dans un texte unique, la réglementation relative aux déménagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger.</p> <p>Il estime qu'il y aura lieu de rechercher la plus grande cohérence avec les principes adoptés en la matière pour la métropole et de prévoir notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la substitution, pour la détermination des droits à volume de bagages ou de mobilier, d'une distinction liée à l'ancienneté de service à la distinction liée au grade du militaire ; - l'homogénéisation des droits entre les armées ; - la prise en compte des mêmes situations familiales que pour la métropole ; - le maintien de la prise en charge du repli du mobilier en métropole en complément du transport des bagages vers l'outre-mer ou l'étranger. <p>Il conviendra, toutefois, que le mode de remboursement choisi, qu'il soit ou pas de même nature que ceux appliqués aux agents civils de l'État placés dans des situations comparables, assure aux militaires un niveau de remboursement raisonnable et adapté à leur situation familiale et qu'il comporte des dispositions permettant de couvrir les éventuels dépassements des plafonds financiers résultant de circonstances particulières indépendantes de la volonté des personnels.</p> <p>Pour le Haut Comité, il serait cependant préférable d'appliquer aux déménagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger les mêmes principes que ceux qu'il avait recommandés, dans son deuxième rapport, pour les changements de résidence en métropole :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le militaire muté ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de ses bagages ou de son mobilier ; - c'est à l'administration d'encadrer régulièrement les prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement ; - l'administration paie directement le déménageur ». 	 	<p>Principe partagé - En cours d'instruction</p>
<p>« Le Haut Comité note que les fonctionnaires civils affectés outre-mer (pour des séjours d'une durée en général supérieure à celle des militaires) sont soumis, en matière de concession de passage gratuit, à un régime identique à celui des militaires. Il considère qu'il n'y a pas lieu de mettre en place un traitement différencié au profit des militaires mais recommande que les armées accentuent leurs efforts en matière d'information des personnels volontaires pour une affectation outre-mer <u>ainsi que de leurs conjoints</u> ».</p>		


2 – Affectations à l'étranger

Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Les observations formulées par le Haut Comité sur le projet de réforme du dispositif de prise en charge des déménagements pour l'outre-mer s'appliquent à l'identique pour les déménagements vers l'étranger ».		Principe partagé - En cours d'instruction
« Le Haut Comité recommande qu'une réflexion soit engagée pour transposer aux militaires affectés à l'étranger la réforme du supplément familial à l'étranger (SUFE), actuellement envisagée au seul profit des conjoints des agents civils de l'État expatriés dans les représentations diplomatiques ».		Principe partagé - En cours d'instruction
« Le Haut Comité approuve le principe de la réforme, en cours, du décret n°97-900 du 1 ^{er} octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger visant à supprimer le principe de l'abattement de l'indemnité de résidence servie aux militaires lorsqu'ils passent un congé de maladie à l'étranger ».		Principe acquis
« Le Haut Comité recommande que la question de l'application aux militaires français affectés à Djibouti de la minoration de l'assiette d'imposition, accordée en 2003 par le Gouvernement djiboutien aux coopérants techniques, fasse l'objet d'un examen attentif par le ministère français de la défense, en liaison avec le Gouvernement djiboutien, de manière à ce qu'une éventuelle inégalité de traitement au sein de l'ensemble des agents de l'État français affectés dans ce pays ne puisse perdurer. En tout état de cause, il conviendrait, au minimum, que cette situation particulière soit mieux expliquée, avant leur départ, aux militaires affectés à Djibouti ».		Mécanisme en cours de révision
« Dès lors qu'il est décidé d'affecter des militaires avec leur famille dans des pays où les conditions concrètes de vie et de travail diffèrent profondément de celles des pays de niveau comparable à la France, le Haut Comité souligne toute l'importance d'un dispositif d'accompagnement efficace et performant : logement, soutien social, organisation des loisirs, actions de cohésion. Il recommande que les moyens nécessaires, notamment financiers, soient accordés au commandement local, que ce dernier puisse disposer d'une certaine autonomie dans leur emploi et qu'il soit tenu le plus grand compte de ces questions dans les directives d'organisation des forces françaises stationnées à l'étranger ».		
« Le Haut Comité recommande que les personnels désignés pour des affectations dans des pays dans lesquels les pratiques en matière de paiement des loyers diffèrent fortement de celles en usage en France soient effectivement informés, avant leur départ, de l'ensemble des possibilités réglementaires dont ils peuvent user pour atténuer la charge financière résultant de ces pratiques ».		Préoccupation partagée En cours d'instruction


MILITAIRES EN MISSION DE COURTE DURÉE HORS MÉTROPOLE

Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité est favorable à l'instauration d'une différenciation dans l'indemnisation des déplacements de courte durée à l'étranger selon la nature de la mission (OPEX ou renfort temporaire d'une unité stationnée à l'étranger) et sa durée ».		Travaux préparatoires en cours dans le sens souhaité par le HCECM
« Le Haut Comité recommande de transcrire dans un texte réglementaire unique les règles actuellement appliquées pour la rémunération des militaires déployés en renfort temporaire dans les départements et collectivités d'outre-mer ».		Prise en compte des travaux en cours
« De manière générale, le Haut Comité recommande que les conditions de vie des militaires déployés en renfort temporaire ne s'écartent pas exagérément de celles des forces auxquelles ils sont intégrés, dès lors que la mission qui leur est confiée ne l'exige pas ».		


SUIVI DES RECOMMANDATIONS ÉMISES DANS LA REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE**ACTIVITÉ DES ARMÉES ET SERVICE**

Recommandation	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Il est recommandé que le ministère de la défense mette en place sans tarder, à partir des normes de déploiement individuelles et collectives déterminées par les armées, un dispositif de mesure de la « sur-activité » opérationnelle des militaires ».		Réflexion engagée

CONDITION D'EXÉCUTION DU SERVICE


Recommandation	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il avait faite à ce sujet dès son premier rapport. Il souligne qu'une connaissance objective du temps de service des militaires, en fonction des différentes situations dans lesquelles ils sont placés, est indispensable à l'évaluation de la condition militaire, notamment quant au niveau de la compensation des sujétions subies par les personnels. Il revient au ministère de la défense de fixer, en relation avec les armées, les dispositifs de mesure les plus adaptés aux spécificités du métier militaire et aux modes de fonctionnement des unités ».		Réflexion engagée

RECRUTEMENT


Recommandation	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« De ce point de vue, si la stabilité numérique globale du « vivier » de recrutement pour les emplois d'officiers apparaît satisfaisante, la baisse sensible du nombre de candidats aux emplois de sous-officiers doit être observée avec attention. S'agissant des candidats aux emplois de militaires du rang (majoritairement concentrés dans l'armée de terre), la stabilité globale du volume de candidats ne saurait masquer le niveau quantitativement insuffisant de ce dernier ».		

3 SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES AUX PENSIONS MILITAIRES DE RETRAITE (RAPPORT 2010)



PRINCIPES FONDAMENTAUX


Recommandation	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité rappelle deux principes fondamentaux qui, de son point de vue, devraient être respectés : d'une part, le régime des pensions militaires doit continuer à s'appliquer à l'ensemble de la communauté militaire ; d'autre part, il doit demeurer un instrument de gestion des ressources humaines et, en particulier, des flux de personnels ».		

DURÉE DE SERVICE OUVRANT LE DROIT À LA LIQUIDATION IMMÉDIATE DE LA PENSION ET SITUATION DES MILITAIRES QUITTANT LE SERVICE SANS DROIT À PENSION MILITAIRE DE RETRAITE


Recommandation	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition de durée minimale de services ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, la fixer à un niveau très réduit ».		

BONIFICATIONS

Recommandation	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Pour la bonification du 1/5 ^{ème} , éviter tout traitement discriminatoire des militaires par rapport aux fonctionnaires appartenant aux corps qui en bénéficient également ».		
« Pour les autres types de bonifications, en maintenir le principe ».		







Recommandation	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
<p>« Nécessité de rééquilibrer le régime des bonifications autres que celle du 1/5^{ème} pour l'adapter aux conditions actuelles d'emploi des forces et limiter leurs effets les plus extrêmes. L'évolution en ce sens pourrait conduire à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - minorer certaines de ces bonifications et en majorer d'autres, notamment celles qui compensent les sujétions les plus lourdes et les risques les plus avérés ; - réviser les bonifications pour services aériens et subaquatiques en introduisant, pour celles-ci, un plafonnement spécifique ; - réexaminer les modalités du cumul des différents types de bonifications ». 		

MONTANT DES PENSIONS

Recommandation	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
<p>« Étudier, pour les militaires quittant le service en limite d'âge :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit un déplafonnement des bonifications d'activité ; - soit le versement d'un pécule à 60 ou 65 ans ; - soit la mise en place d'un mécanisme de réévaluation à 65 ans du montant de la pension, en s'inspirant de la pratique de certaines armées étrangères ». 		








4 SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA RECONVERSION DES MILITAIRES (RAPPORT 2009)

AMÉLIORATION DU PILOTAGE DE LA POLITIQUE DE RECONVERSION


Recommandation	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Professionnaliser rapidement la chaîne de reconversion et introduire dans son fonctionnement les méthodes modernes d'accompagnement vers l'emploi, notamment : - le suivi personnalisé des candidats, de l'orientation au placement, par un référent unique ; - la complémentarité entre les conseillers en emploi (chargés de l'information des candidats, de l'orientation et de l'évaluation des besoins en formation) et les conseillers en relations avec les entreprises (chargés de la constitution des réseaux, des relations avec les employeurs et du placement) ».		
« Conserver le rôle pivot de l'échelon opérationnel de contact, situé au sein du groupe de soutien des bases de défense ».		
« Garantir aux candidats, pendant la phase initiale d'information et d'orientation, une confidentialité maximale des entretiens ».		
« Mettre en place un véritable contrôle de gestion reposant sur : - la définition de grands objectifs pour la politique de reconversion ; - le développement d'un système d'information unifié prenant en compte la totalité des informations relatives à la reconversion ; - l'instauration de méthodes d'analyse des actions engagées permettant d'orienter, en fonction des objectifs quantitatifs retenus et de l'évaluation des résultats, l'action conduite par l'agence Défense Mobilité et les armées ».		
« Conduire une analyse approfondie des raisons pour lesquelles une majorité de militaires quittant les armées ne recourent pas au dispositif de reconversion ».		
« Étudier les mesures supplémentaires permettant d'augmenter significativement le nombre de militaires bénéficiant d'une évaluation et d'une orientation professionnelle avant leur départ ».		

STRUCTURATION DU DISPOSITIF DE RECONVERSION AUTOUR DES PROBLÉMATIQUES SPÉCIFIQUES À TROIS CATÉGORIES DE MILITAIRES ET PRIORITÉ DONNÉE AUX MILITAIRES EFFECTUANT UNE CARRIÈRE COURTE


Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Développer l'orientation individuelle des jeunes militaires partant avant 4 ans de service en mettant en place un soutien personnalisé pour ceux qui sont confrontés à une problématique d'insertion professionnelle, en développant des actions d'insertion en partenariat avec des organismes spécialisés et en favorisant le suivi de cette catégorie de personnels après leur départ des armées ».		
« Donner clairement priorité, dans la politique de reconversion, aux militaires, sous contrat et de carrière, quittant les armées à l'issue d'une carrière courte, d'une durée comprise entre 4 et 20 ans et mettre en place les indicateurs permettant à Défense Mobilité de vérifier que l'ensemble des moyens de reconversion sont effectivement mis en œuvre prioritairement au bénéfice de ces militaires ».		
« Développer, tout particulièrement pour les militaires quittant les armées après une carrière courte, les entretiens individuels d'évaluation et d'orientation professionnelle et mettre en place les indicateurs permettant de suivre la mise en œuvre de cette politique ».		
« Orienter l'attribution des aides à la formation professionnelle préférentiellement vers les militaires quittant les armées entre 4 et 20 ans de service ».		
« Développer et diversifier les partenariats en matière de formation professionnelle, de manière à réduire la part des stages réalisés hors marchés formalisés et à augmenter ainsi le volume de prestations accordées ».		
« Ne pas systématiquement tirer prétexte de la détention de qualifications antérieures pour refuser l'attribution d'une aide à la formation dans le cas d'un projet professionnel constitué et cohérent ».		
« Au-delà des besoins conjoncturels du ministère de la défense pour la période 2009-2014, faire que les recrutements de la fonction publique réservent une place significative aux militaires, en particulier à ceux qui n'accomplissent qu'une carrière courte ».		
« Au sein du ministère de la défense, valoriser réellement les possibilités ouvertes en matière de détachement dans la fonction publique par la loi sur la mobilité, et les intégrer pleinement dans la politique de gestion des ressources humaines ».		

Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
<p>« Inscrire totalement l'accès aux emplois publics dans le processus de reconversion, notamment à travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'amélioration de la formation des conseillers emplois sur ce mode de reconversion ; - la mise en place d'aides à la préparation aux recrutements de la fonction publique (rédaction de CV et de lettres de motivation, formation des militaires aux principales caractéristiques de la fonction publique et des emplois recherchés, aide à la préparation d'entretiens de recrutement) ; - l'instauration de contacts étroits entre les échelons déconcentrés de Défense Mobilité, les centres de gestion de la fonction publique territoriale et les services de recrutement des collectivités locales ». 		
« Augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ».		
« Déterminer au sein de chaque armée, et en fonction des priorités de gestion, des catégories de militaires pour lesquelles une politique active de VAE serait plus particulièrement développée, que ce soit aux fins de formation professionnelle ou aux fins de prise en compte du parcours professionnel ».		
« Mieux intégrer la VAE dès le début du parcours professionnel des militaires à carrière courte ».		
« Poursuivre et amplifier le développement de la VAE collective ».		
« Subordonner l'attribution d'une aide à la formation professionnelle aux militaires quittant les armées après l'âge de 50 ans à la validation d'un projet professionnel par un opérateur extérieur au ministère de la défense ».		
« Dans un but d'équité, veiller à ce que les militaires dont le contrat n'est pas reconduit du fait de l'autorité militaire, en soient informés dans des délais compatibles avec ceux qui sont nécessaires à cette dernière pour agréer ou rejeter leur demande d'aide à la reconversion. A défaut, il conviendra de compléter les dispositions réglementaires relatives à la fin du contrat des militaires engagés ou des officiers sous contrat en prévoyant que, sans préjudice des dispositions statutaires relatives aux limites d'âge ou de durée de service, la prorogation du lien au service de ces militaires soit de droit jusqu'à la date de l'agrément ou du rejet par l'autorité militaire d'une demande d'aide au départ prévue par l'article L.4139-5 du code de la défense, dès lors que cette demande aura été formulée dans les trois mois suivant la date de la notification au militaire du non-renouvellement de son contrat ».		


AMÉLIORATION DES LIENS ENTRE LES GESTIONNAIRES ET LE DISPOSITIF DE RECONVERSION

Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Mettre en place à tous les niveaux opérationnels, des procédures régulières permettant à Défense Mobilité d'être informée, avec un préavis suffisant, des décisions de gestion susceptibles de conduire un militaire à la radiation des contrôles ».		





AMÉLIORATION DES CONDITIONS D'EXÉCUTION DES PRESTATIONS DE RECONVERSION

Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Ouvrir, pour les militaires qui s'installent, après leur départ, dans une région différente de leur dernière affectation, la possibilité d'être muté dans un organisme administratif de rattachement dès leur placement en congé de reconversion ».		







AMÉLIORATION DE LA SITUATION DES CONJOINTS DES MILITAIRES RAYÉS DES CONTRÔLES DU FAIT D'UNE MALADIE OU D'UNE INFIRMITÉ IMPUTABLE AU SERVICE

Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Modifier le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre en vue d'accorder la qualité de ressortissant de l'ONAC, pour l'accès aux prestations de formation professionnelle, aux conjoints (mariés, concubins, liés par un pacte civil de solidarité) de militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et se trouvant, du fait de leur état de santé, dans l'incapacité d'user de leur droit à une formation professionnelle ».		

5 SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA MOBILITÉ (RAPPORT 2008)



Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
<p>« Allonger la durée des préavis de mutation avec changement de résidence, de telle sorte que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 80 % des mutations soient prononcées avec un préavis supérieur ou égal à huit mois, en visant à terme un préavis d'une année dans la majorité des 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 amenés à être mutés à leur retour d'opération extérieure aient connaissance de leur mutation avant leur déploiement ». 		
« 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 ».		
« Étendre 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 ».		
« 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 colonel ».		

LOGEMENT


Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
<p>« Faire bénéficier tout militaire muté, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au relogement sous l'une et une seule des trois formes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit l'attribution d'une indemnité mensuelle temporaire et dégressive d'aide au relogement dans le secteur privé couvrant une fraction – par exemple de 30 à 40 % en province et de 50 à 60 % en région parisienne – d'un loyer de référence égal au loyer médian ou moyen dans la garnison pour un ménage civil de composition identique et de revenu similaire. Les loyers de référence devraient être actualisés annuellement en fonction de l'évolution des loyers du marché dans chaque garnison. Il reviendrait à chaque allocataire d'utiliser l'indemnité pour se loger, selon son choix personnel, comme locataire ou comme accédant à la propriété ; - soit l'attribution d'un logement familial, avec un loyer réduit de façon à procurer à son occupant un avantage financier du même ordre que l'indemnité qu'il aurait perçue s'il s'était logé dans le secteur privé. L'aide à la pierre serait à terme strictement cantonnée aux garnisons où elle apparaît indispensable en raison de l'insuffisance de l'offre locative privée ou du montant particulièrement élevé des loyers ; - soit un hébergement en enceinte militaire ». 		
« 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 ».		
<p>« Prendre les dispositions permettant d'améliorer la gestion du parc de logements familiaux et le service rendu aux usagers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - doter les bureaux logement 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 ».		

INDEMNITÉS LIÉES À LA MOBILITÉ







RECONNAISSANCE D'AFFECTATION

Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« 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 aux tarifs de la SNCF ».		




PRISE EN CHARGE DU DÉMÉNAGEMENT

Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
<p>« Rénover et simplifier le régime de prise en charge des déménagements à partir des principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le militaire muté dans l'intérêt du service ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de son mobilier vers sa nouvelle affectation ; - c'est le contenu du domicile qui est déménagé, sans plafond de prix ni de volume. Les frais annexes (portage, étages, monte-meubles, assurance) sont intégralement pris en charge ; - il revient à l'administration d'encadrer le prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement. Chaque prestation particulière demeurerait régie par un contrat de droit privé conclu entre le militaire et un déménageur conventionné et respecterait les clauses, notamment tarifaires, de la convention-cadre ; - l'administration paie directement le déménageur ». 		


TRAVAIL DU CONJOINT

Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« 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 de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics ».		
« 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 ».		
« Conclure au niveau central des accords 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





Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Poursuivre la politique actuelle en matière de création de crèches défense et de réservation de berceaux dans les crèches publiques et inter entreprises ».		
« Encourager la vocation d'assistante maternelle parmi les conjoints de militaires, notamment en attribuant des logements adaptés à l'exercice de cette profession ».		
« 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 GEOGRAPHIQUE

Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
<p>« Élaborer et formaliser une politique du logement des célibataires géographiques visant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à donner aux célibataires géographiques une priorité d'accès à l'hébergement en enceinte militaire supérieure à celles des sous-officiers ou 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 ». 		

6 SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE ET AUX REMUNERATIONS (RAPPORT 2007)

CONDITION MILITAIRE

Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« 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 qui prenne en compte les évolutions de la société ».		
« 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 ».		
« Mettre en place les moyens permettant de prévenir les difficultés de reconversion, notamment pour les militaires du rang ».		Principe acquis. Mise en œuvre dans la durée
« Procéder à une analyse approfondie du chômage des anciens militaires afin de mieux en percevoir la réalité et les causes ».		Principe acquis. Mise en œuvre dans la durée

RÉMUNÉRATIONS

Recommandations	Mise en oeuvre	Observations du Haut Comité
« Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance ».		Principe acquis. Mise en œuvre dans la durée
« 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 ».		
« Valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain ».		Principe acquis. Mise en œuvre dans la durée
« Examiner comment réorganiser le déroulement du début de carrière des militaires du rang afin d'assurer une progression raisonnable et différenciée de leur traitement de base au cours des premières années de service et mettre fin ainsi à un recrutement à un indice de base inférieur à l'indice minimum de la fonction publique ».		
« 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 ».		
« Examiner comment remettre en cohérence l'évolution de la rémunération avec l'évolution des responsabilités lorsque des sous-officiers supérieurs sont promus officiers tardivement ».		
« 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 ».		
« Examiner comment élargir les perspectives de carrière dans le grade de colonel, en recourant, par exemple, à la formule des emplois fonctionnels ».		
« 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 ».		Principe acquis. Mise en œuvre dans la durée

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

———— ANNEXES ————

SOMMAIRE

1 LISTE DES ANNEXES

1	Décret n°2005-1415 du 17 novembre 2005 relatif au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire	151
2	Composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire	155
3	Recrutement externe dans les armées	157
4	Rémunérations des militaires et des fonctionnaires civils de l'État – Évolution de 2001 à 2011	167
	Glossaire	193

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},

Décète :

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*Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*
THIERRY BRETON*Le ministre délégué au budget
et à la réforme de l'Etat,
porte-parole du Gouvernement,*
JEAN-FRANÇOIS COPÉ*La ministre de la défense,*
MICHÈLE ALLIOT-MARIE*Le ministre de la fonction publique,*
CHRISTIAN JACOB

ANNEXE 2

COMPOSITION DU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

COMPOSITION DU HAUT COMITÉ

PRÉSIDENT

Monsieur Michel Pinault

Président de section au Conseil d'État

SUPPLEANT DU PRÉSIDENT

Monsieur Bernard Pêcheur

Président de la section de l'administration du Conseil d'État

MEMBRES

Monsieur Jean-Luc Tavernier

Directeur général de l'INSEE, membre de droit

Madame Élisabeth Hubert

Ancienne ministre, gérante de société

Madame Martine de Boisdeffre

Conseiller d'État, présidente de la Cour administrative d'appel de Versailles

Madame Véronique Rouzaud

Directrice des ressources humaines, membre du comité exécutif du groupe Aréva

Monsieur Dominique Olivier

Chef d'entreprise

Amiral (2^{ème} section) Pierrick Blairon

Conseiller maître en service extraordinaire à la Cour des Comptes

SUPPLÉANT DE L'OFFICIER GÉNÉRAL

Général d'armée (2^{ème} section) Thierry de Bouteiller

Président du conseil d'administration de l'Établissement public d'insertion de la défense

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Contrôleur général des armées Patrick Macary

ANNEXE 3

RECRUTEMENT EXTERNE DANS LES ARMÉES

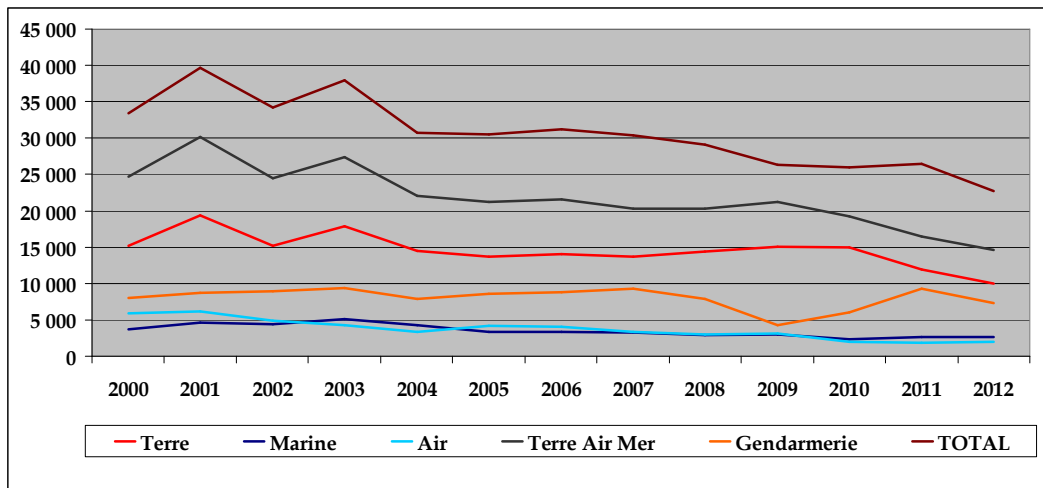
RECRUTEMENT EXTERNE DANS LES ARMÉES

1 - RECRUTEMENTS EXTERNES DE MILITAIRES EN 2012

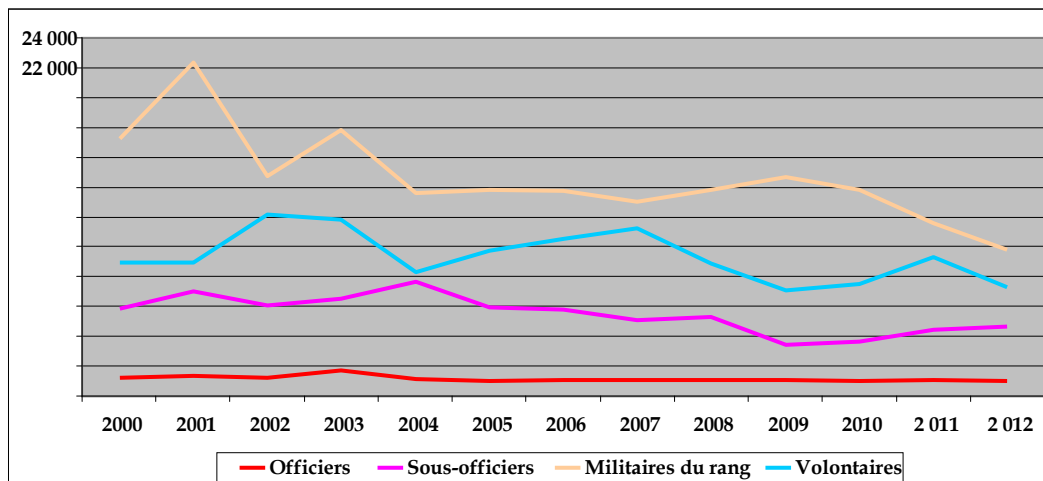
Tableau 1 - Nombre de militaires recrutés au sein de la société civile (recrutements externes) en 2012

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total
Terre	379	750	7 636	1 220	9 985 (44,2 %)
Marine	122	639	1344	516	2 621 (11,6 %)
Air	143	1095	669	97	2 004 (8,9 %)
Gendarmerie	67	1838		5327	7 232 (32,0 %)
Autres	290	210	135	119	754 (3,3 %)
TOTAL 2012	1 001 (4,4 %)	4 582 (20,3 %)	9 784 (43,3 %)	7 279 (32,2 %)	22 596 (100 %)
<i>Rappel 2011</i>	1 048	4 402	11 623	9 286	26 359
<i>Rappel 2010</i>	1 009	3 618	13 803	7 542	25 972
<i>Rappel 2009</i>	1 087	3 463	14 708	7 068	26 326
<i>Rappel 2008</i>	1 071	5 289	13 807	8 893	29 060
<i>Rappel 2007</i>	1 101	5 060	13 003	11 213	30 377
<i>Rappel 2006</i>	1 039	5 835	13 766	10 565	31 205

Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2004 à 2011 – Gendarmerie : bilan social 2010 et 2011, questionnaire pour l'année 2012 (donnée provisoire).

Graphique 1 - Évolution du nombre de recrutements externes de militaires par armée de 2000 à 2012

Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2012 – Gendarmerie : bilan social 2010 et 2011, questionnaire pour l'année 2012 (donnée provisoire).

Graphique 2 - Évolution du nombre de recrutements externes de militaires par catégorie de 2000 à 2012

Source : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2011 – Gendarmerie : bilan social 2010 à 2011.

2 - NOMBRE DE CANDIDATS POUR LE RECRUTEMENT EXTERNE DE MILITAIRES

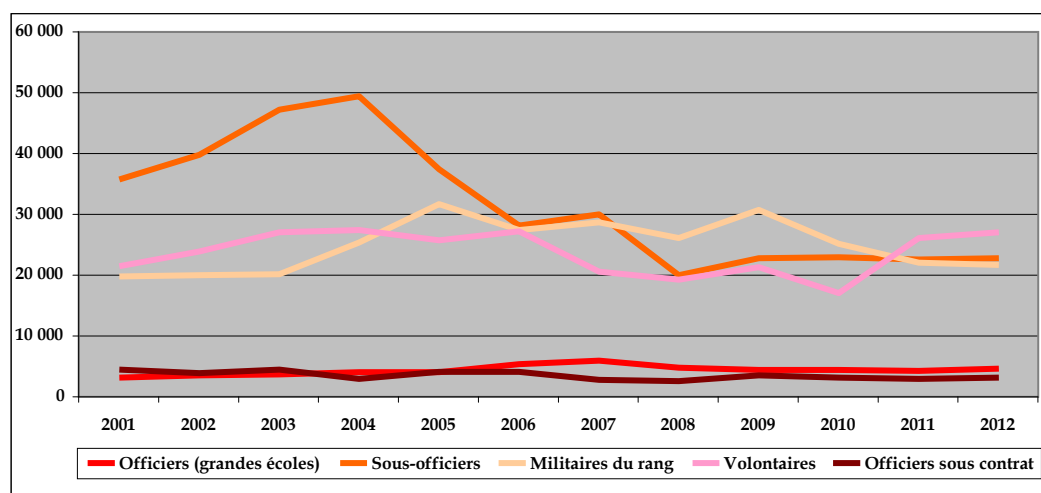
Tableau 2 - Évolution du nombre de candidats pour le recrutement externe de militaires de 2001 à 2012

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Officiers (grandes écoles)	3 150	3 484	3 621	3 994	4 040	5 297	5 890	4 904	4 473	4 516	4 319	4 704
Officiers sous contrat	4 523	3 813	4 354	3 026	4 006	4 084	2 773	2 654	3 604	3 170	2 959	3 120
Sous-officiers	35 735	39 819	47 145	49 509	37 499	28 140	30 38	19 938	22 819	22 900	22 578	22 723
Militaires du rang	19 48	20 041	20 241	25 299	31 706	27 456	28 632	26 180	30 833	25 222	22 101	21 654
Volontaires	21 409	23 944	27 037	27 457	25 716	27 139	20 605	19 344	21 261	17 113	26 128	26 993
Total	84 65	91 101	102 398	109 285	102 967	92 116	87 938	73 020	82 990	72 891	79 679	79 194

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

Champ : terre, marine, air, gendarmerie. A partir de 2005, pour les sous-officiers de gendarmerie (hors CSTAGN), les candidats sont exclusivement issus de la société civile (hors GAV).

Graphique 3 - Évolution du nombre de candidats pour le recrutement externe de militaires de 2000 à 2012



Source : tableau 2.

3 - SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT EXTERNE

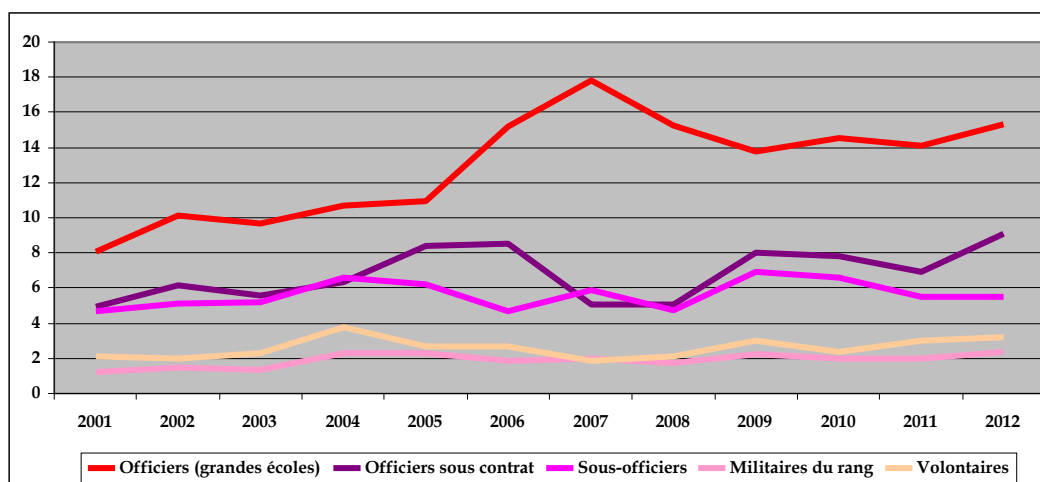
Tableau 3 - Nombre de candidats par poste offert pour l'ensemble des recrutements externes de militaires de 2001 à 2012

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Officiers (grandes écoles)	8,1	10,1	9,7	10,7	11,0	15,2	17,8	15,2	13,8	14,6	14,1	15,3
Officiers sous contrat	4,9	6,2	5,6	6,4	8,4	8,5	5,1	5,0	8,0	7,8	6,9	9,2
Sous-officiers	4,7	5,1	5,2	6,6	6,2	4,7	5,9	4,7	7,0	6,6	5,5	5,5
Sous-officiers hors gendarmerie	3,8	4,0	3,8	3,7	4,2	3,1	3,7	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5
Militaires du rang	1,2	1,5	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,3
Volontaires	2,1	2,0	2,3	3,8	2,7	2,7	1,8	2,1	3,0	2,4	3,0	3,3

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

Champ : terre, marine, air, gendarmerie. A partir de 2005, pour les sous-officiers de gendarmerie (hors CSTAGN), les candidats sont exclusivement issus de la société civile (hors GAV).

Graphique 4 - Nombre de candidats par poste offert au recrutement externe, par catégorie hiérarchique, de 2001 à 2011



Source : tableau 3.

Tableau 4 - Nombre de candidats par poste de sous-officier offert au recrutement externe, par armée, de 2000 à 2012

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Armée de terre	4,7	4,2	3,9	3,6	4,1	3,5	4,0	3,1	5,0	4,0	7,1	6,5
Marine	3,2	5,1	4,5	4,7	4,6	3,5	4,0	2,7	3,1	2,7	2,3	3,6
Armée de l'air	2,9	3,0	3,3	3,4	4,1	2,6	3,1	3,6	4,0	4,1	4,0	3,7
Ensemble	3,8	4,0	3,8	3,7	4,2	3,1	3,7	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5

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

Champ : terre, marine, air.

Tableau 5 - Nombre de candidats par poste de militaire du rang offert au recrutement externe, par armée, de 2000 à 2012

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Armée de terre	1,2	1,2	1,2	2,1	1,6	1,7	1,8	1,6	2,0	1,7	1,9	2,4
Marine	1,8	2,3	1,7	2,3	3,4	2,2	1,7	1,5	2,4	3,3	2,1	2,3
Armée de l'air	0,9	1,5	1,3	3,4	4,2	2,4	2,8	2,8	4,0	3,5	4,7	2,1
Ensemble	1,2	1,5	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,3

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

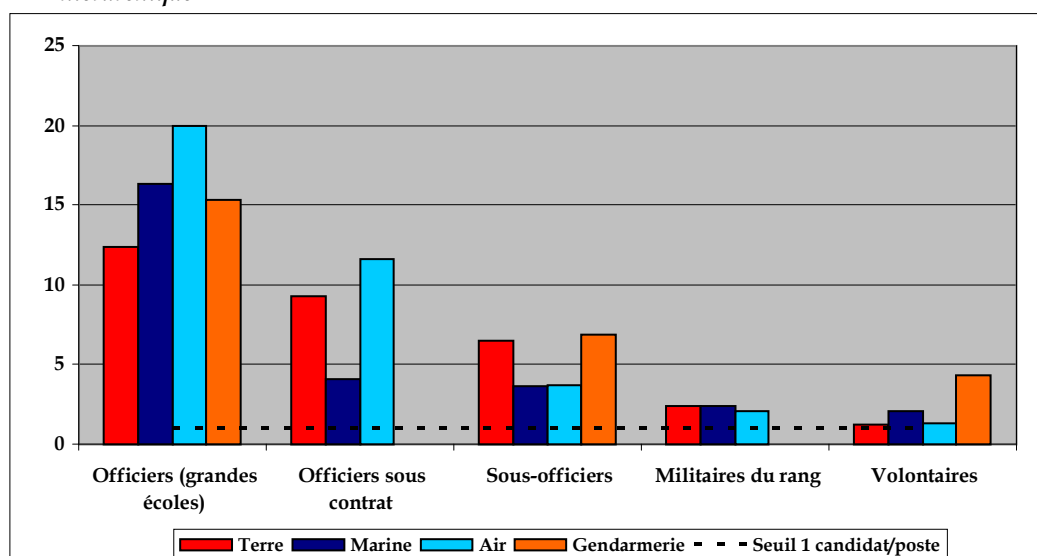
Champ : terre, marine, air.

Tableau 6 - Nombre de candidats par poste offert au recrutement externe en 2012, par armée et par catégorie hiérarchique

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Officiers (grandes écoles)	12,4	16,3	20,0	15,3
Officiers sous contrat	9,4	4,1	11,6	0
Sous-officiers	6,5	3,6	3,7	6,9
Militaires du rang	2,4	2,4	2,1	**
Volontaires	1,2	2,3	1,3	4,3

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

Champ : terre, marine, air, gendarmerie. Pour les sous-officiers de la gendarmerie, il s'agit uniquement des candidats externes (hors GAV) à des postes de sous-officier hors corps technique et administratif.

Graphique 5 - Nombre de candidats par poste offert au recrutement externe en 2012, par armée et par catégorie hiérarchique

Source : tableau 6.

4 - COMPARAISON AVEC LES RECRUTEMENTS EXTERNES 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 2001 à 2012

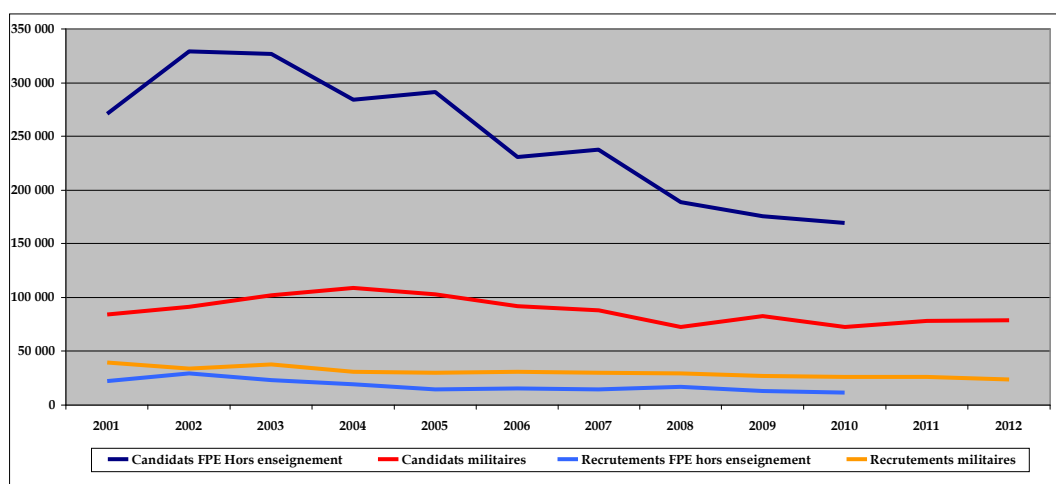
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Candidats FPE hors enseignement	271 230	329 470	326 428	283 981	291 259	230 443	237 908	188 732	175 406	169 629	146 573	n.d.
Candidats militaires	84 565	91 101	102 398	109 285	102 967	92 116	87 938	73 020	82 990	72 891	78 085	79 194
Recrutements FPE hors enseignement	22 797	29 322	23 313	19 359	14 397	15 245	14 989	17 400	13 284	12 593	n.d.	n.d.
Recrutements militaires	35 083	34 281	37 186	26 544	30 180	31 615	31 681	29 265	24 706	24 050	24 539	24 352

Sources : militaires : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité relatif au nombre de candidats et de recrutements dans les catégorie officiers grandes écoles et sous contrat, sous-officiers, militaires du rang et volontaires – Fonctionnaires : DGAFP, Faits et chiffres 2001 à 2011 pour les recrutements – Fichier DGAFP pour les candidats.

Champ : militaires : terre, marine, air, gendarmerie.

NB : A partir de l'année 2005, le volume de candidats militaires ne comprend plus les candidats au recrutement externe de sous-officiers de gendarmerie issus des gendarmes adjoints volontaires. Le tableau ci-dessus ne peut donc être rapproché du tableau correspondant figurant dans les rapports précédents.

Graphique 6 - Nombre de candidats et volume des recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2001 à 2012



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 2001 à 2011

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Fonctionnaires cat. A hors enseignement	16,3	17,3	22	16,9	16,8	22	19,8	19,0	18,0	19,6	21,3	n.d
Officiers (grandes écoles)	8,1	10,1	9,7	10,7	11,0	15,2	17,8	15,2	13,8	14,6	14,1	15,3
Officiers sous contrat	4,9	6,2	5,6	6,4	8,4	8,5	5,1	5,0	8,0	7,8	6,9	9,1
Fonctionnaires cat. B hors enseignement	17,8	20,1	23,9	28,6	27,3	14,5	14,9	12,7	n.d.	25,5	21,9	n.d
Sous-officiers	4,7	5,1	5,2	6,6	6,2	4,7	5,9	4,7	7,0	6,6	5,5	5,5
Fonctionnaires cat. C hors enseignement	11,1	14,2	16,9	19,6	20,9	25,8	22,4	12,1	17,4	13,6	17,0	n.d
Militaires du rang	1,2	1,5	1,3	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,3

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

NB : cf. tableau 7.

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

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
ENA	729	701	828	793	744	709	694	623	619	680	675
ENM	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1 803	n.d.	n.d.	1 361	1 046	1 087	1 533
IRA	2 480	2 961	2 871	3 774	4 312	3 887	3 208	3 383	3 860	3 669	3 508
Commissaire de police	877	931	1 023	1 138	573	482	449	438	535	549	393
Lieutenant de police	1 732	2 989	3 278	3 497	2 413	1 538	1 423	1 375	1 458	1 339	1 252
Gardien de la paix	21 690	20 821	30 849	34 407	49 661	21 056	16 870	12 384	11 875	12 054	9 263
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	n.d.	702	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1 643	654	770	¹	680
Surveillant pénitentiaire	9 353	8 164	32 403	26 449	11 720	11 798	17 779	9 546	13 907	16 418	18 206
Inspecteur des douanes	2 127	1 762	1 937	2 248	2 294	2 224	2 615	2 388	1 267	2 060	2 374
Contrôleur des douanes	5 034	4 481	5 283	8 435	6 153	5 409	8 242	5 485	4 727	7 950	10 019
Agent de constatation des douanes	11 373	12 723	14 319	12 633	19 986	9 131	7 777	5 148	²	1 254	864
Inspecteur des impôts	3 280	3 296	3 714	4 746	4 442	3 630	4 083	3 315	2 245	2 619	2 513
Contrôleur des impôts	9 797	11 524	11 250	14 107	9 968	13 241	8 728	6 488	6 231	6 056	5 889
Agent de constatation des impôts	10 553	12 510	10 697	12 051	9 589	9 131	5 665	5 665	1 094	²	²
Secrétaire administratif	41 952	34 308	35 166	29 075	27 733	20 408	27 532	17 310	15 030	13 846	8 685
Adjoint administratif	48 836	80 523	72 836	55 671	46 710	35 965	39 224	51 786	55 054	66 579	24 953
Ingénieur des travaux publics de l'État	n.d.	7 213	6 416	6 939	8 353	8 743	9 264	n.d.	9 825	9 872	10 472
Technicien supérieur de l'équipement	n.d.	2 173	2 173	2 695	2 695	1 412	1 122	884	785	689	804
Contrôleur des TPE	884	1 021	1 085	995	770	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	208	n.d.
Agent d'exploitation des TPE	12 487	12 487	7 855	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	871	698
Professeur agrégé 2nd degré	17 413	15 222	15 323	16 103	15 762	15 084	12 838	11 556	10 553	9 358	7 387
Professeur certifié et assimilé	75 267	69 806	66 634	69 213	64 462	60 815	51 726	43 853	40 203	35 691	20 153

¹ Il n'y a pas eu de concours de chef de service pénitentiaire en 2010.

² Les ministères économiques et financiers ont mutualisé certains concours de catégorie C. Ainsi, depuis 2009, les agents de constatation des douanes sont recrutés par concours commun avec les agents administratifs des impôts et du trésor public.

Source : fichier DGAFP.

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

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
ENA	9,8	10,1	14,0	15,5	13,7	13,1	14,1	13	13	14,2	14,1
ENM	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	8,0	n.d.	n.d.	15,5	12,3	11,9	8,2
IRA	5,9	6,9	6,7	9,2	9,1	8,5	6,3	8,4	9,3	9,3	9,0
Commissaire de police	21,9	20,2	24,4	42,1	14,0	15,5	15,0	14,6	17,2	21,9	18,7
Lieutenant de police	7,5	6,8	17,8	48,6	36,0	27,0	30,3	29,9	31,0	40,6	37,9
Gardien de la paix	5,0	4,0	7,2	9,2	14,7	8,2	6,2	6,5	47,7	53,6	41,2
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	n.d.	7,8	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	36,5	43,6	48,1	¹	56,6
Surveillant pénitentiaire	8,5	9,0	15,7	20,5	12,7	11,9	14,6	6,4	8,0	11,2	24,4
Inspecteur des douanes	50,6	28,4	45,0	45,9	39,6	35,9	27,5	35,1	13,8	34,3	33,0
Contrôleur des douanes	42,3	32,0	47,6	61,6	29,9	34,2	34,6	23,8	40,4	90,3	112,6
Agent de constatation des douanes	38,4	71,9	45,6	28,4	97,0	50,6	65,8	76,8	²	24,6	27,0
Inspecteur des impôts	9,4	13,3	14,8	15,5	13,5	12,2	17,0	11,6	5,1	6,0	11,4
Contrôleur des impôts	35,4	51,4	35,9	35,0	37,8	37,9	27,2	24,8	25,3	23,3	20,4
Agent de constatation des impôts	16,6	45,7	33,0	23,0	19,3	18,9	13,1	17,8	14,0	²	²
Secrétaire administratif	41,6	33,6	41,5	57,6	52,4	33,3	48,2	25,6	24,4	28,3	22,0
Adjoint administratif	32,9	40,5	40,5	60,6	44,5	39,7	25,4	28,4	50,5	24,2	15,2
Ingénieur des travaux publics de l'État	n.d.	32,3	50,9	37,9	61,9	87,4	18,9	n.d.	55,2	56,6	73,2
Technicien supérieur de l'équipement	n.d.	11,6	11,6	18,0	18,0	15,3	7,8	4,8	4,2	4,5	5,1
Contrôleur des TPE	11,5	8,0	10,3	14,2	13,1	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	26,0	n.d.
Agent d'exploitation des TPE	28,8	22,9	18,0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	4,6	3,6
Professeur agrégé 2 nd degré	8,8	7,4	7,4	9,2	8,2	10,5	8,9	9,3	8,5	7,6	6,3
Professeur certifié et assimilé	6,1	4,9	4,6	6,8	5,7	7,3	6,2	6,2	4,8	5,0	3,2

¹ Il n'y a pas eu de concours de chef de service pénitentiaire en 2010.² Les ministères économiques et financiers ont mutualisé certains concours de catégorie C. Ainsi, depuis 2009, les agents de constatation des douanes sont recrutés par concours commun avec les agents administratifs des impôts et du trésor public.

Source : fichier DGAFP.

ANNEXE 4

RÉMUNÉRATIONS DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT – ÉVOLUTION DE 2001 À 2011

RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT - ÉVOLUTION DE 2001 A 2011

UNE ÉVOLUTION DES RÉFÉRENTIELS À PRENDRE EN COMPTE

Lors du passage de la base de données « fichier général de l'État » (FGE) au « système d'information des agents des services publics » (SIASP-INSEE), les concepts utilisés en matière de catégories socioprofessionnelles employées pour la comparaison des rémunérations des militaires et des fonctionnaires civils de l'État ont été modifiés. Ces changements affectent significativement les séries statistiques que le Haut Comité présentait jusqu'ici dans ses précédents rapports.

Il est difficile d'établir des correspondances précises avec sûreté entre les deux référentiels.

Le Haut Comité a néanmoins conduit, à titre expérimental, un travail sur les graphiques présentés ci-après consistant à « connecter » autant que possible les séries antérieures à 2010 avec les nouvelles séries 2010-2011.

La lecture de ces graphiques fait apparaître des ruptures statistiques en 2010, plus évidentes dans le domaine des primes, illustrant avec pertinence la non-concordance exacte des champs des séries avant et après 2010.

On notera ainsi des changements dans certaines catégories dont le périmètre⁶⁶ évolue, les plus marquées sont les suivantes : cadres, encadrement et direction, directeurs d'administration centrale, chefs de service, sous-directeurs, sous-préfets, commissaires de police, commandants de police.

En outre, certaines catégories ne seront à l'avenir plus suivies : soit le changement de codage ne permet plus leur extraction de la base de données, soit leurs effectifs sont devenus trop faibles pour établir des séries statistiques fiables. Parmi celles-ci on trouve : employés hors police, personnel de service ou encore ouvriers. Il faut donc désormais se référer à la catégorie statistique juste supérieure qui inclut ces populations, employés et ouvriers catégorie C par exemple.

Avant de pouvoir déceler et interpréter des tendances remarquables dans les nouvelles séries construites à partir de 2010, il importe désormais de se donner de la profondeur dans le temps.

Par ailleurs, ces catégories statistiques nécessitent également d'être améliorées. Le Haut Comité se réserve la possibilité, en collaboration avec la DGAFP, de faire évoluer la ventilation des agents au sein des catégories afin d'affiner les analyses qui pourront en être faites.

Les travaux présentés dans ce 7^{ème} rapport doivent donc être examinés avec précaution.

Ces considérations n'obèrent pas l'importance de la démarche statistique appliquée aux rémunérations qui demeure essentielle dans un contexte de profondes transformations.

Les militaires sont portés à faire davantage de comparaisons avec les autres armées, du fait de l'augmentation du nombre d'affectations dans des structures interarmées, avec la police nationale, dans le cadre du ministère de l'intérieur ou encore avec les autres catégories d'agents de l'État, avec les mesures de mobilité et la mise en place de structures locales interministérielles.

La forte sensibilité des militaires aux questions de rémunérations et de compensation des sujétions importe de rester vigilant. Le Haut Comité souligne de nouveau que la conjonction d'une sensibilité plus forte avec l'accumulation des réformes doit conduire à agir avec prudence lors de la mise en œuvre de toute nouvelle mesure touchant les rémunérations.

⁶⁶ Il s'agit en fait d'une évolution tant du « contenu » de la catégorie que des effectifs concernés.

AVERTISSEMENT MÉTHODOLOGIQUE

Quelles données ?

Les éléments statistiques permettant de suivre, pour différentes catégories socioprofessionnelles de la fonction publique d'État et de la fonction militaire, les évolutions, sont les suivants :

- du salaire net moyen ;
- du traitement indiciaire brut moyen ;
- des primes brutes moyennes.

Ceux-ci étaient fournis par l'INSEE jusqu'à 2009. Ceux relatifs aux années 2010 et 2011 ont été traités par le département des études et statistiques de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Les données relatives aux trois fonctions publiques et au secteur privé, sont tirées de publications de l'INSEE et du rapport annuel sur l'état de la fonction publique de la DGAFF, édition 2012.

Sur quelle période les étudier ?

Le travail de production statistique de données détaillées nécessite des délais liés à la collecte (de données administratives en l'occurrence), au traitement et à l'exploitation, garantie de leur qualité, qui ne permettent pas à ce stade de présenter des données relatives à l'année en cours et voire de l'année précédant l'élaboration du rapport, sachant que des travaux visant à réduire les délais de mise à disposition des données sont en cours. Par contre, l'étude de ces données sur des périodes de cinq à dix ans permet de rendre compte des évolutions relatives des différentes catégories considérées et de quantifier un éventuel décalage en matière de rémunérations entre la communauté militaire et la société civile.

Par ailleurs, hors la revalorisation du point d'indice et l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires, des plans distincts de revalorisations se succèdent alternativement dans la fonction publique et au sein des armées. Leurs effets s'étendent sur plusieurs années.

Il est donc nécessaire de proposer une vision des dernières tendances disponibles mais surtout de les insérer dans une perspective d'étude plus longue. Sauf à disposer d'une organisation entièrement différente comme celle dont disposent les forces armées britanniques⁶⁷, il ne peut être question d'employer les résultats du rapport comme base d'une politique de rémunérations.

Les travaux de ce septième rapport portent donc sur les évolutions de la période 2001-2011 et sur les informations statistiques relatives aux années 2010 et 2011 disponibles au moment de son élaboration.

Références employées sauf exceptions précisées dans le texte :

Champ des données :

- agents civils titulaires de l'État, de l'enseignement privé, des établissements publics et de la Poste, travaillant à temps complet en France métropolitaine ;
- agents militaires de l'État, travaillant à temps complet en France métropolitaine ; les aspirants à solde mensuelle sont classés avec les officiers subalternes ; les élèves-officiers de carrière sont exclus.

⁶⁷ AFPRB : *Armed Forces Pay Review Body*.

1 - ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN DE 2001 A 2011

1.1 - ÉVOLUTION DU SALAIRE NET ANNUEL MOYEN EN MONNAIE COURANTE

Tableau 1

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net annuel moyen en euros courants										
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Cadres	38 134 €	39 038 €	39 324 €	40 088 €	40 879 €	41 205 €	42 324 €	43 045 €	44 076 €	38 191 €	39 062 €
Cadres de catégorie A+ (1)										56 837 €	64 181 €
Encadrement et direction (2)	71 371 €	75 182 €	76 291 €	78 372 €	79 941 €	82 456 €	83 395 €	84 636 €	85 213 €	77 254 €	79 399 €
dont directeurs d'administration centrale	97 202 €	103 221 €	106 819 €	110 963 €	112 470 €	119 472 €	122 196 €	122 306 €	126 375 €	135 676 €	139 044 €
dont chefs de service	83 612 €	93 277 €	91 546 €	95 343 €	95 778 €	98 094 €	101 079 €	104 592 €	106 671 €	112 109 €	114 288 €
dont sous-directeurs	74 970 €	80 863 €	80 861 €	84 714 €	85 604 €	87 751 €	89 995 €	93 576 €	94 805 €	99 354 €	100 214 €
dont sous-préfets							58 958 €	61 260 €	64 562 €	74 995 €	76 453 €
dont commissaires de police							52 326 €	54 134 €	55 474 €	59 144 €	62 177 €
dont administrateurs	50 772 €	52 721 €	54 248 €	55 387 €	55 781 €	57 424 €	58 628 €	61 492 €	62 020 €		
dont administrateurs et assimilés (3)										75 592 €	75 662 €
Magistrats de l'ordre judiciaire	47 555 €	49 059 €	50 614 €	52 328 €	53 025 €	54 150 €	55 091 €	55 834 €	56 726 €		
Juridiction, inspection, contrôle et expertise (4)										68 412 €	69 201 €
Officiers généraux (5)	72 266 €	76 838 €	75 400 €	79 724 €	85 958 €	88 324 €	89 918 €	92 308 €	85 817 €	94 927 €	94 774 €
Cadres de catégorie A (hors A+)										36 293 €	37 081 €
Attachés, inspecteurs	34 027 €	35 025 €	35 184 €	35 835 €	36 100 €	36 783 €	37 265 €	38 006 €	38 675 €	38 605 €	40 439 €
Attachés et inspecteurs principaux										49 615 €	50 241 €
Ingénieurs des grands corps	49 193 €	46 785 €	51 613 €	53 029 €	54 499 €	56 722 €	56 366 €	57 296 €	59 483 €		
Ingénieurs de l'Etat ou assimilés (6)										45 849 €	47 448 €
Ingénieurs des travaux, études	33 640 €	34 132 €	33 549 €	33 693 €	34 208 €	34 538 €	34 881 €	35 823 €	37 037 €		
Officiers (sauf généraux)	39 326 €	40 552 €	39 771 €	40 793 €	42 716 €	42 964 €	44 659 €	44 257 €	44 988 €	47 968 €	47 912 €
dont officiers supérieurs	49 862 €	51 595 €	50 514 €	51 566 €	55 199 €	56 173 €	57 794 €	57 808 €	57 730 €	60 557 €	61 158 €
dont officiers subalternes	32 795 €	33 777 €	32 928 €	33 708 €	34 960 €	35 035 €	36 384 €	36 049 €	37 219 €	40 736 €	40 647 €
Commandants de police							37 046 €	38 344 €	39 734 €	49 484 €	48 789 €
Autres cadres de catégorie A (7)										42 283 €	43 619 €

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net annuel moyen en euros courants										
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Professions intermédiaires	22 355 €	23 078 €	23 322 €	23 598 €	23 826 €	24 191 €	25 122 €	25 586 €	26 149 €	27 759 €	28 281 €
Professions intermédiaires de catégorie A										27 157 €	27 611 €
Police (capitaines et lieutenants)						32 821 €	33 997 €	35 073 €	36 320 €	37 982 €	39 044 €
Professions intermédiaires de catégorie B										28 806 €	29 468 €
Personnels administratifs et techniques (8)										27 113 €	28 150 €
dont secrétaires administratives										27 367 €	28 309 €
Professions intermédiaires administratives, hors police	21 917 €	22 382 €	22 577 €	23 007 €	23 232 €	23 733 €	24 217 €	24 823 €	25 067 €		
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire (9)	27 796 €	29 610 €	30 211 €	30 676 €	30 645 €	24 767 €	25 233 €	25 669 €	26 780 €		
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (10)						27 495 €	28 277 €	28 937 €	30 722 €	31 460 €	31 824 €
Professions intermédiaires police nationale						24 747 €	25 208 €	25 640 €	26 743 €		
Professions intermédiaires techniques	24 143 €	24 163 €	24 326 €	24 547 €	24 662 €	25 194 €	25 810 €	26 193 €	26 852 €		
Sous-officiers	22 955 €	24 393 €	24 577 €	24 866 €	25 199 €	25 438 €	25 993 €	26 343 €	26 872 €		
dont sous-officiers supérieurs	27 689 €	28 954 €	29 429 €	30 019 €	30 523 €	30 857 €	31 587 €	31 747 €	32 127 €	32 438 €	32 869 €
dont sous-officiers subalternes	20 482 €	22 015 €	22 054 €	22 187 €	22 309 €	22 436 €	22 821 €	23 195 €	23 696 €	24 093 €	24 553 €
Autres professions intermédiaires de catégorie B (11)										27 923 €	27 928 €
PCS employés et ouvriers	17 588 €	18 099 €	18 438 €	18 687 €	18 931 €	18 155 €	18 963 €	19 724 €	20 351 €	23 169 €	23 589 €
Employés et ouvriers de catégorie B										25 900 €	26 509 €
Personnel police, prisons	21 425 €	22 776 €	23 441 €	23 769 €	24 011 €	22 893 €	22 913 €	23 723 €	23 985 €		
Corps d'encadrement et d'application de la Police (12)										27 793 €	28 560 €
dont brigadier et brigadier-chef (13)	25 739 €	27 351 €	28 220 €	28 768 €	29 247 €	26 687 €	27 019 €	27 823 €	28 183 €	31 862 €	32 217 €
dont gardiens de la paix										25 283 €	25 819 €
dont gardien et surveillant	20 516 €	21 795 €	22 427 €	22 665 €	22 727 €	21 979 €	21 737 €	22 400 €	22 465 €		
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire										25 388 €	25 248 €
Employés hors police	17 914 €	18 126 €	18 271 €	18 581 €	18 673 €	19 033 €	19 550 €	19 998 €	20 296 €		
Personnel de service	14 122 €	14 315 €	14 654 €	14 750 €	14 925 €	15 512 €	19 130 €	19 715 €	20 171 €		
Employés et ouvriers de catégorie C										21 045 €	21 286 €
Adjointes administratifs et adjoints techniques										21 157 €	21 542 €
Militaires du rang	15 799 €	16 343 €	16 449 €	16 731 €	17 268 €	17 690 €	18 368 €	18 868 €	19 138 €	19 457 €	19 710 €
dont caporaux-chefs	17 695 €	18 209 €	18 102 €	18 321 €	18 721 €	19 110 €	19 677 €	20 166 €	20 484 €	20 687 €	20 867 €
dont caporaux et soldats	15 016 €	15 536 €	15 481 €	15 739 €	16 324 €	16 824 €	17 405 €	17 828 €	18 046 €	18 555 €	18 873 €
Ouvriers	15 336 €	15 706 €	16 090 €	16 092 €	16 284 €	16 811 €	17 384 €	18 317 €	19 451 €		
Ouvriers d'Etat	21 840 €	21 613 €	23 458 €	23 540 €	23 975 €	24 894 €	25 747 €	26 600 €	27 723 €	28 837 €	28 985 €

Source: FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010. Traitement DGAFF, Département des études et des statistiques à compter de 2010
Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Cette catégorie est construite par soustraction à la catégorie "encadrement et direction", des catégories "directeurs, chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale", des sous-préfets et des commissaires de police.

(4) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle. Cette catégorie sera affinée l'an prochain pour distinguer les magistrats de l'ordre judiciaire.

(5) Cette catégorie n'est plus incluse dans "encadrement et direction" à compter de 2010.

(6) Cette catégorie exclut à compter de 2010 les ingénieurs militaires. Elle rassemble par exemple les ingénieurs des travaux publics de l'État, qui constituaient une catégorie à part entière avant 2010.

(7) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(8) Secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens.

(9) Cette catégorie est scindée en 2006 en "Professions intermédiaires de l'administration pénitentiaire" qui devient en 2010 "Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire" et "Professions intermédiaires police nationale"

(10) Commandants, capitaines, et lieutenants pénitentiaires.

(11) Par exemple : infirmiers des services de l'État, de l'Éducation nationale ou de la Défense. Corps de techniciens.

(12) Gardiens de la paix et brigadiers.

(13) Cette catégorie comprend également les majors à compter de 2010.

(14) Les ouvriers d'entretien échelle 2 rejoignent en 2007 la catégorie "ouvriers".

Tableau 2

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net mensuel moyen en euros 2011										
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Cadres	3 783 €	3 800 €	3 750 €	3 743 €	3 748 €	3 718 €	3 763 €	3 722 €	3 808 €		
Cadres de catégorie A+ (1)										4 837 €	5 348 €
Encadrement et direction (2)	7 081 €	7 318 €	7 275 €	7 318 €	7 330 €	7 440 €	7 415 €	7 319 €	7 362 €	6 574 €	6 617 €
dont directeurs d'administration centrale	9 644 €	10 048 €	10 186 €	10 361 €	10 313 €	10 780 €	10 865 €	10 577 €	10 919 €	11 546 €	11 587 €
dont chefs de service	8 295 €	9 080 €	8 730 €	8 902 €	8 782 €	8 851 €	8 987 €	9 045 €	9 216 €	9 541 €	9 524 €
dont sous-directeurs	7 438 €	7 871 €	7 711 €	7 910 €	7 850 €	7 918 €	8 002 €	8 092 €	8 191 €	8 455 €	8 351 €
dont sous-préfets							5 242 €	5 298 €	5 578 €	6 382 €	6 371 €
dont commissaires de police							4 652 €	4 681 €	4 793 €	5 033 €	5 181 €
dont administrateurs	5 037 €	5 132 €	5 173 €	5 172 €	5 115 €	5 182 €	5 213 €	5 318 €	5 358 €		
dont administrateurs et assimilés (3)										6 433 €	6 305 €
Magistrats de l'ordre judiciaire	4 718 €	4 775 €	4 827 €	4 886 €	4 862 €	4 886 €	4 898 €	4 828 €	4 901 €		
Juridiction, inspection, contrôle et expertise (4)										5 822 €	5 767 €
Officiers généraux (5)	7 170 €	7 479 €	7 190 €	7 444 €	7 882 €	7 970 €	7 995 €	7 983 €	7 415 €	8 078 €	7 898 €
Cadres de catégorie A (hors A+)										3 089 €	3 090 €
Attachés, inspecteurs	3 376 €	3 409 €	3 355 €	3 346 €	3 310 €	3 319 €	3 313 €	3 287 €	3 341 €	3 285 €	3 370 €
Attachés et inspecteurs principaux										4 222 €	4 187 €
Ingénieurs des grands corps	4 881 €	4 554 €	4 922 €	4 951 €	4 997 €	5 118 €	5 012 €	4 955 €	5 139 €		
Ingénieurs de l'Etat ou assimilés (6)										3 902 €	3 954 €
Ingénieurs des travaux, études	3 338 €	3 322 €	3 199 €	3 146 €	3 137 €	3 117 €	3 101 €	3 098 €	3 200 €		
Officiers (sauf généraux)	3 902 €	3 947 €	3 793 €	3 809 €	3 917 €	3 877 €	3 971 €	3 827 €	3 887 €	4 082 €	3 993 €
dont officiers supérieurs	4 772 €	4 846 €	4 647 €	4 645 €	4 881 €	4 887 €	4 956 €	4 822 €	4 811 €	5 046 €	5 097 €
dont officiers subalternes	3 254 €	3 288 €	3 140 €	3 147 €	3 206 €	3 161 €	3 235 €	3 117 €	3 216 €	3 467 €	3 387 €
Commandants de police							3 294 €	3 316 €	3 433 €	4 211 €	4 066 €
Autres cadres de catégorie A (7)										3 598 €	3 635 €
Professions intermédiaires	2 218 €	2 246 €	2 224 €	2 203 €	2 185 €	2 183 €	2 234 €	2 213 €	2 259 €	2 362 €	2 357 €
Professions intermédiaires de catégorie A										2 311 €	2 301 €
Police (capitaines et lieutenants)						2 962 €	3 023 €	3 033 €	3 138 €	3 232 €	3 254 €
Professions intermédiaires de catégorie B										2 451 €	2 456 €
Personnels administratifs et techniques (8)										2 307 €	2 346 €
dont secrétaires administratives										2 329 €	2 359 €
Professions intermédiaires administratives, hors police	2 174 €	2 179 €	2 153 €	2 148 €	2 130 €	2 142 €	2 153 €	2 147 €	2 166 €		
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire (9)	2 758 €	2 882 €	2 881 €	2 864 €	2 810 €						
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (10)						2 481 €	2 514 €	2 502 €	2 654 €	2 677 €	2 652 €
Professions intermédiaires police nationale						2 233 €	2 241 €	2 217 €	2 311 €		
Professions intermédiaires techniques	2 395 €	2 352 €	2 320 €	2 292 €	2 261 €	2 273 €	2 295 €	2 265 €	2 320 €		
Sous-officiers	2 277 €	2 374 €	2 344 €	2 322 €	2 311 €	2 295 €	2 311 €	2 278 €	2 322 €		
dont sous-officiers supérieurs	2 747 €	2 818 €	2 806 €	2 803 €	2 799 €	2 784 €	2 808 €	2 745 €	2 776 €	2 761 €	2 739 €
dont sous-officiers subalternes	2 032 €	2 143 €	2 103 €	2 072 €	2 046 €	2 024 €	2 029 €	2 006 €	2 047 €	2 050 €	2 046 €
Autres professions intermédiaires de catégorie B (11)										2 376 €	2 327 €

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net mensuel moyen en euros 2011										
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PCS employés et ouvriers	1 745 €	1 762 €	1 758 €	1 745 €	1 736 €	1 638 €	1 686 €	1 706 €	1 758 €	1 972 €	1 966 €
Employés et ouvriers de catégorie B										2 204 €	2 209 €
Personnel police, prisons	2 126 €	2 217 €	2 235 €	2 219 €	2 202 €	2 066 €	2 037 €	2 052 €	2 072 €		
Corps d'encadrement et d'application de la Police (12)										2 365 €	2 380 €
dont brigadier et brigadier-chef (13)						2 408 €	2 402 €	2 406 €	2 435 €	2 712 €	2 685 €
dont gardiens de la paix										2 152 €	2 152 €
dont gardien et surveillant	2 035 €	2 122 €	2 139 €	2 116 €	2 084 €	1 983 €	1 933 €	1 937 €	1 941 €		
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire										2 161 €	2 104 €
Employés hors police	1 777 €	1 764 €	1 742 €	1 735 €	1 712 €	1 717 €	1 738 €	1 729 €	1 754 €		
Personnel de service	1 401 €	1 393 €	1 397 €	1 377 €	1 369 €	1 400 €	1 701 €	1 705 €	1 743 €		
Employés et ouvriers de catégorie C										1 791 €	1 774 €
Adjointes administratifs et adjoints techniques										1 800 €	1 795 €
Militaires du rang	1 567 €	1 591 €	1 569 €	1 562 €	1 583 €	1 596 €	1 633 €	1 632 €	1 654 €	1 656 €	1 643 €
dont caporaux-chefs	1 756 €	1 772 €	1 726 €	1 711 €	1 717 €	1 724 €	1 749 €	1 744 €	1 770 €	1 760 €	1 739 €
dont caporaux et soldats	1 490 €	1 512 €	1 476 €	1 470 €	1 497 €	1 518 €	1 547 €	1 542 €	1 559 €	1 579 €	1 573 €
Ouvriers	1 522 €	1 529 €	1 534 €	1 503 €	1 493 €	1 517 €	1 546 €	1 584 €	1 681 €		
Ouvriers d'Etat	2 167 €	2 104 €	2 237 €	2 198 €	2 198 €	2 246 €	2 289 €	2 300 €	2 395 €	2 454 €	2 415 €
Facteur de conversion monnaie courante => euros 2011	1,19057	1,16808	1,14431	1,12047	1,10035	1,08281	1,06693	1,03775	1,03679	1,02122	1

Source: FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010. Traitement DGAFF, Département des études et des statistiques à compter de 2010.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

Notes de tableau identiques au tableau précédent.

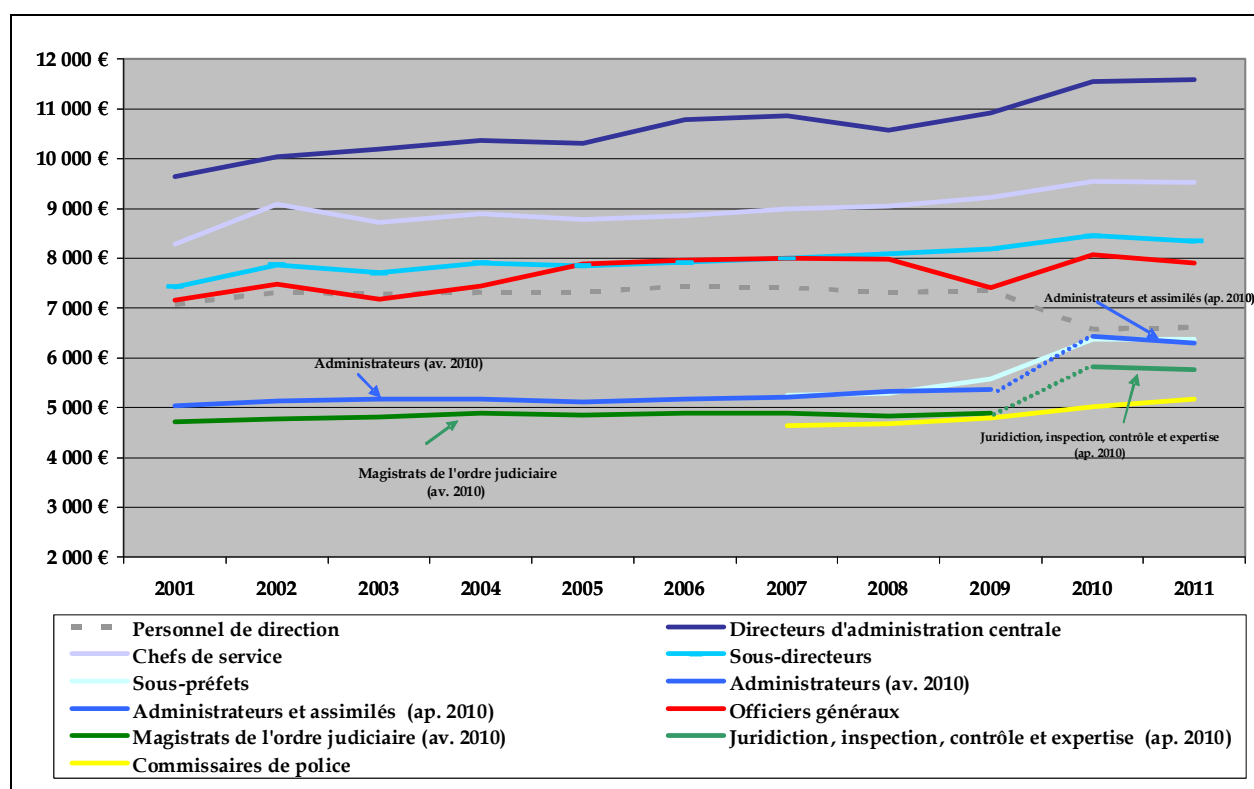
1.3 - ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE 2001 A 2011 EN EUROS CONSTANTS : REPRÉSENTATIONS GRAPHIQUES

Il s'agit d'une vue d'ensemble dans le champ de la fonction publique de l'État et de la fonction militaire. Quatre catégories ont été distinguées :

- les personnels de direction, dont les officiers généraux ;
- les cadres de catégorie A (à l'exception des A+), dont les officiers non généraux ;
- les professions intermédiaires (PCS-INSEE), dont les sous-officiers ;
- les employés et ouvriers (PCS-INSEE), dont les militaires du rang.

1.3.1 - SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE « PERSONNEL DE DIRECTION »

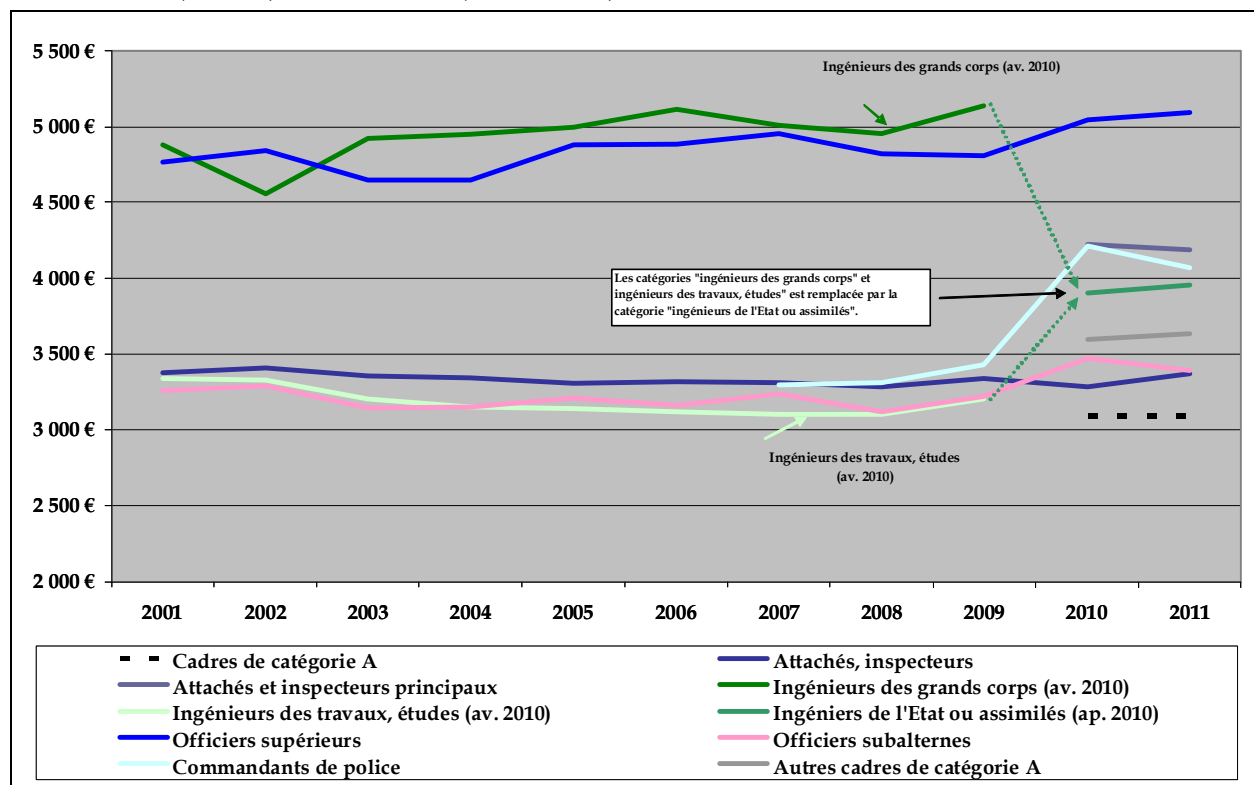
Graphique 1 - Évolution du salaire net mensuel moyen de la catégorie socioprofessionnelle « Personnel de direction » de 2001 à 2011 (en euros 2011)



Source: FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques à compter de 2010.
Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

1.3.2 - SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE « CADRES DE CATEGORIE A (HORS A+) », HORS PERSONNEL DE DIRECTION

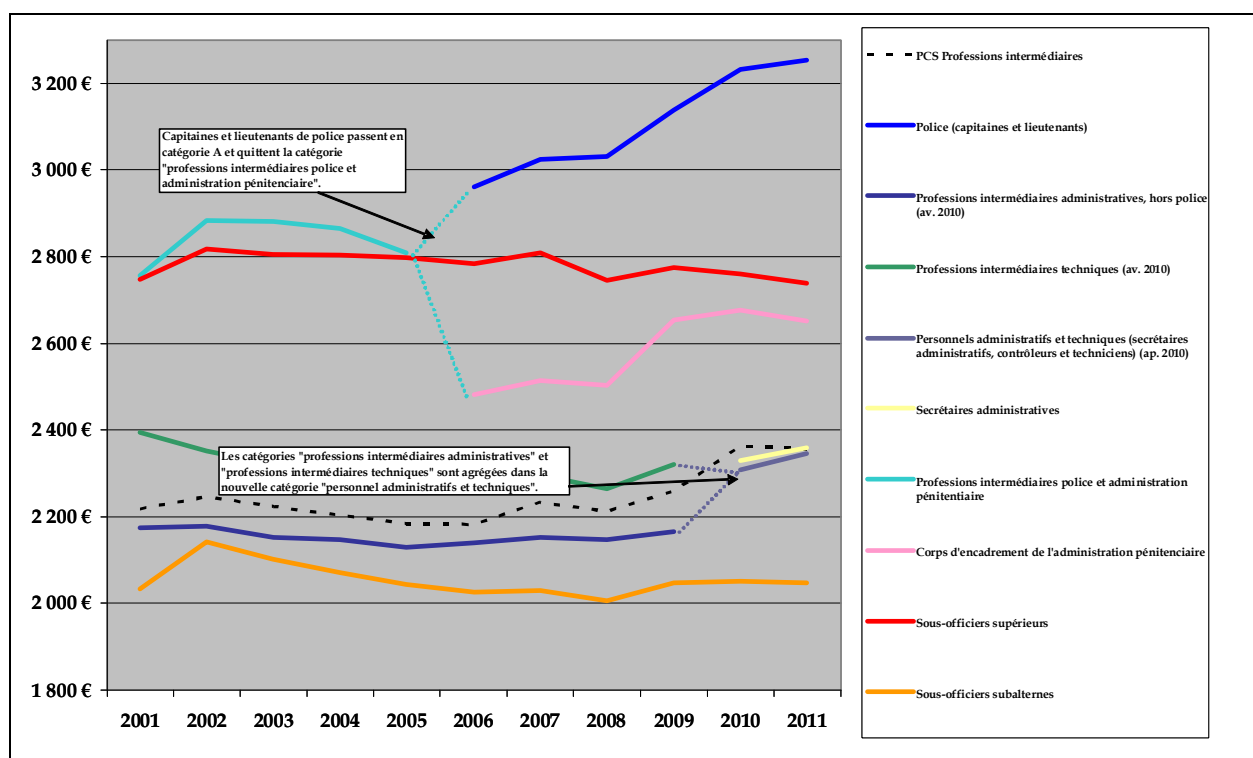
Graphique 2 - Évolution du salaire net mensuel moyen de la catégorie socioprofessionnelle « Cadres de catégorie A (hors A+) » de 2001 à 2011 (en euros 2011)



Source: FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010. Traitement DGAFF, Département des études et des statistiques à compter de 2010.
Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

1.3.3 - SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE LA PCS « PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES » (PCS-INSEE)

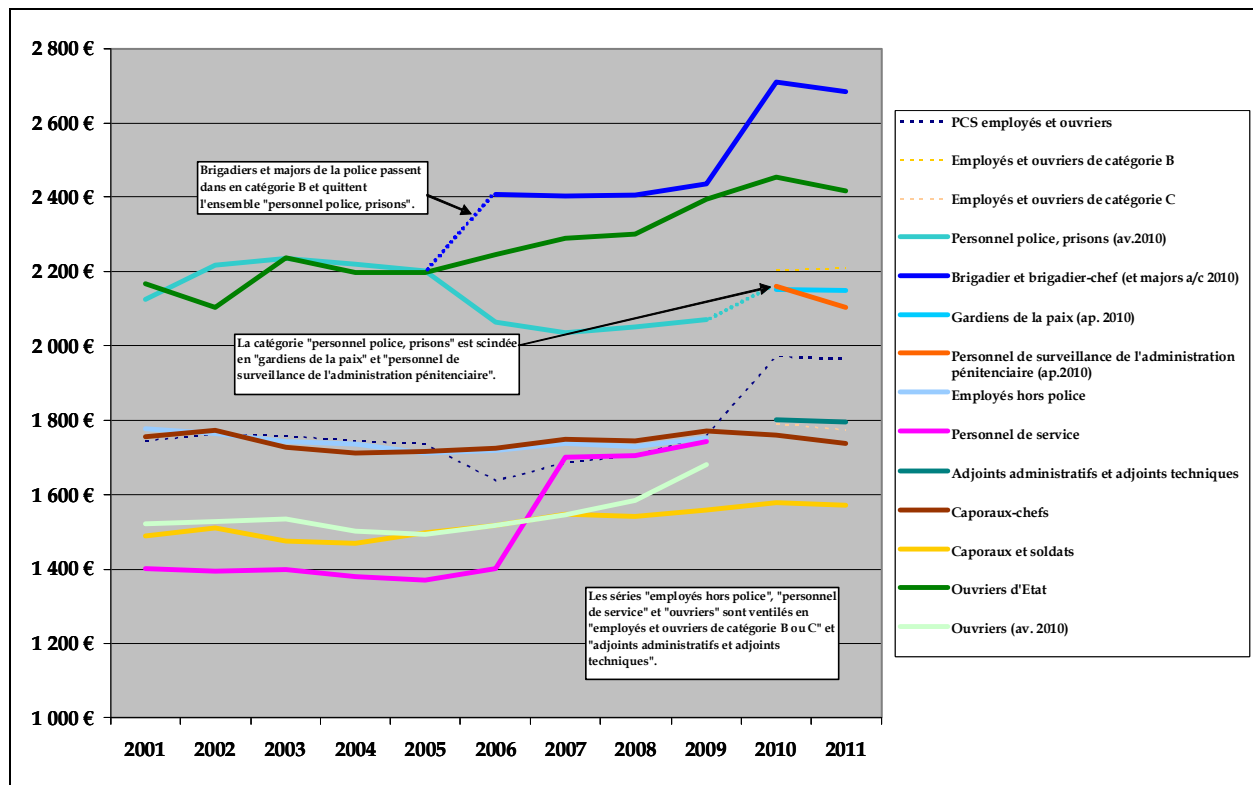
Graphique 3 - Évolution du salaire net mensuel moyen de la PCS « Professions intermédiaires » (PCS-INSEE) de 2001 à 2011 (en euros 2011)



Source: FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010. Traitement DGAFF, Département des études et des statistiques à compter de 2010.
Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

1.3.4 - SALAIRE NET MENSUEL MOYEN DE LA PCS « EMPLOYÉS ET OUVRIERS »

Graphique 4 - Évolution du salaire net mensuel moyen de la PCS « Employés et ouvriers » (PCS-INSEE) de 2001 à 2011 (en euros 2011)



Source: FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques à compter de 2010.
Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

2 - SITUATION PAR RAPPORT AUX AUTRES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

La démarche suivie par le Haut Comité, identique à celle conduite dans le 4^{ème} et le 5^{ème} rapport, a consisté à insérer les données relatives aux militaires dans un ensemble plus vaste regroupant, avec des champs comparables, les grandes catégories socioprofessionnelles des trois fonctions publiques et du secteur privé.

Le Haut Comité insiste sur le caractère globalisant de la méthode retenue et du champ couvert. La démarche présente toutefois l'avantage d'offrir une vision d'ensemble du niveau moyen des rémunérations par catégories, transcendant les situations trop individualisées qui, par leurs aspects restrictifs, peuvent conduire à une perception déformée de la réalité.

2.1 - SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET LE SECTEUR PRIVÉ EN 2010 ET 2011

Les données présentées 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 civile 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.

Tableau 3

	Privé et semi-public		Fonction publique civile d'État		Fonction publique civile d'État hors enseignants		Fonction publique civile territoriale		Fonction publique civile hospitalière		Militaires	
Années	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Ensemble	2 082	2 130	2 459	2 434	2 481	n.d.	1 800	1 823	2 205	2 208	2 302	2336
Cadres	3 963	3 988	2 977	3 042	3 708	n.d.	3 174	3 204	4 529	4 527	4 002	4 075
Professions intermédiaires	2 144	2 182	2 257	2 240	2 350	n.d.	2 181	2 172	2 264	2 271	2 722	2 753
Employés et ouvriers	1 539	1 596	2 021	1 903			1 588	1 609	1 657	1 656	1 824	1 852

Sources : INSEE, DADS (Exploitation au 12^{ème}) et SIASP.

Champ pour militaires : Tous militaires ; les aspirants à solde mensuelle sont classés avec les officiers subalternes ; les élèves-officiers de carrière sont exclus.

Par convention : cadres = officiers – professions intermédiaires = sous-officiers – employés = militaires du rang.

Champ pour fonction publique de l'État : France entière. Agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat et les bénéficiaires de contrats aidés ; sont exclus les salariés des établissements publics.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Salariés à temps complet des collectivités territoriales. Agents titulaires ou non titulaires, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les élus et les assistantes maternelles.

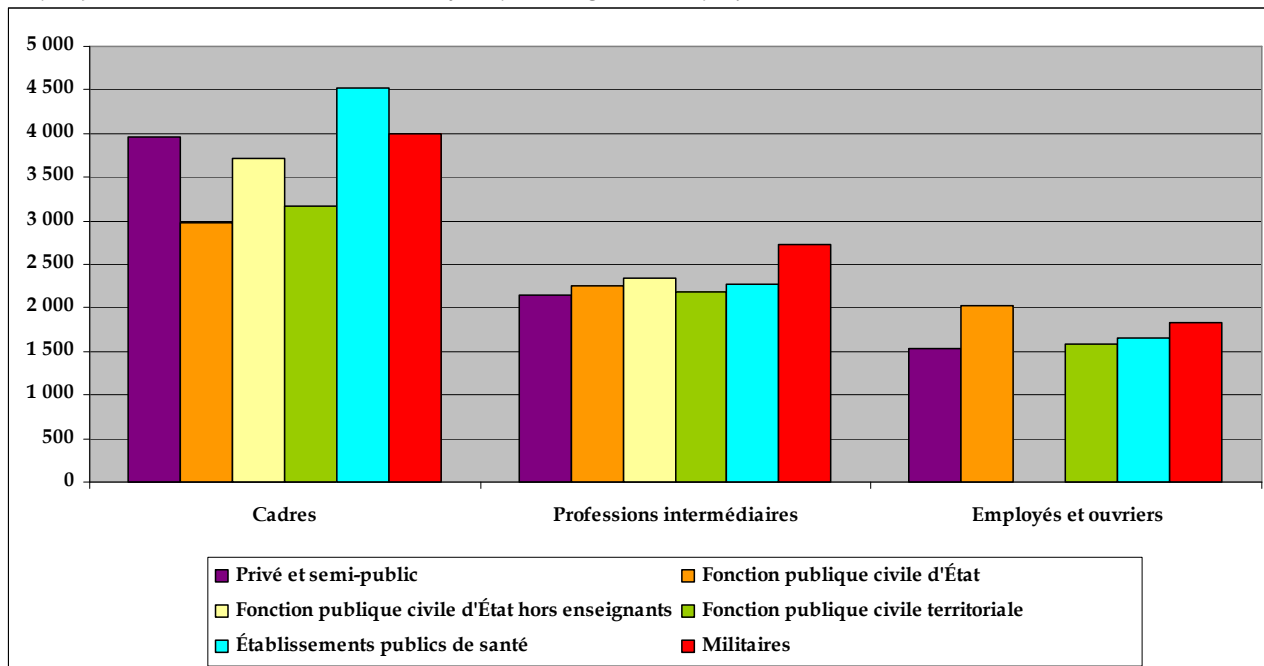
Champ pour les établissements publics de santé (FPH) : France entière. Salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière, hors bénéficiaires d'emplois aidés, internes, externes et résidents.

Champ pour le secteur privé : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public hors secteur agricole et des services à la personne. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.

Note : abréviations utilisées : FPE (fonction publique de l'État), FPT (fonction publique territoriale), FPH (fonction publique hospitalière, pour les établissements publics de santé).

Les graphiques ci-dessous présentent une vue d'ensemble de la rémunération mensuelle nette moyenne des officiers, sous-officiers et militaires du rang par rapport à celle des catégories socioprofessionnelles auxquelles il est admis de les comparer (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers).

Graphique 5 - Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle en 2010 (PCS - INSEE)



Sources : INSEE, DADS (Exploitation au 12^{ème}) et SIASP.

Champ pour militaires : Tous militaires ; les aspirants à solde mensuelle sont classés avec les officiers subalternes ; les élèves-officiers de carrière sont exclus.

Par convention : cadres = officiers – professions intermédiaires = sous-officiers – employés = militaires du rang.

Champ pour fonction publique de l'État : France entière. Agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat et les bénéficiaires de contrats aidés ; sont exclus les salariés des établissements publics.

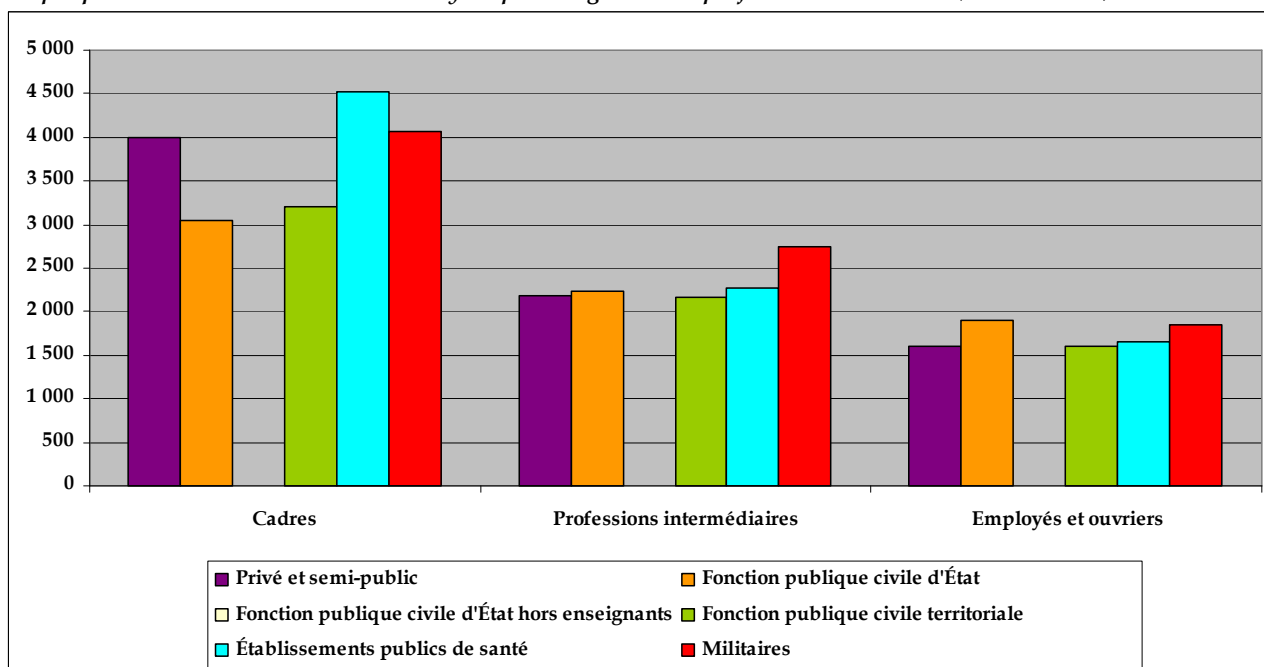
Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Salariés à temps complet des collectivités territoriales. Agents titulaires ou non titulaires, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les élus et les assistantes maternelles.

Champ pour les établissements publics de santé (FPH) : France entière. Salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière, hors bénéficiaires d'emplois aidés, internes, externes et résidents.

Champ pour le secteur privé : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public hors secteur agricole et des services à la personne. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.

Note : abréviations utilisées : FPE (fonction publique de l'État), FPT (fonction publique territoriale), FPH (fonction publique hospitalière, pour les établissements publics de santé).

Graphique 6 - Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle en 2011 (PCS - INSEE)



Source et champs : idem graphique 5.

2.2 - DÉCILES PARTICULIERS FONCTION MILITAIRE ET FONCTION PUBLIQUE CIVILE EN 2010

L'analyse globale des rémunérations mensuelles nettes a été précisée pour trois déciles particuliers :

- le 1^{er} décile (D1), regroupant, dans chaque catégorie, les 10 % d'agents ayant le niveau de salaire le plus faible ;
- la médiane, représentant le niveau de salaire en dessous ou au-dessus duquel se situent 50 % de la population concernée ;
- le 9^{ème} décile (D9), dans lequel se situent les 10 % de personnels les mieux rémunérés dans chaque catégorie.

Pour les officiers et les sous-officiers, on note encore que la plus faible durée des carrières militaires n'empêche pas le niveau de la rémunération moyenne nette des militaires d'être, pour chacune des catégories, très proche voire supérieur à celui de la catégorie correspondante de la fonction publique d'État et de la fonction publique territoriale. Par ailleurs, l'éventail des rémunérations est plus large chez les cadres que pour les autres catégories.

Pour les militaires du rang, la durée moyenne, beaucoup plus courte, de leurs carrières n'empêche pas le niveau de leur rémunération moyenne, pour la médiane et le 9^e décile, de se situer à un bon niveau par rapport à celui de la rémunération des employés et ouvriers. Le décrochage pour le 1^{er} décile existe toujours.

Tableau 4

		Fonction publique civile d'État		Fonction publique civile territoriale		Établissements publics de santé		Militaires	
Années		2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Cadres	1 ^{er} décile = D1	1 918	1 880	1 980	2 010	2 071	2 094	2 331	2 452
	Médiane	2 683	2 772	2 962	2 993	4 372	4 328	3 818	3 858
	9 ^{ème} décile = D9	4 311	4 467	4 613	4 632	7 120	7 113	5 860	5 968
Professions intermédiaires	1 ^{er} décile = D1	1 676	1 624	1 540	1 543	1 614	1 638	2 157	2 174
	Médiane	2 179	2 175	2 136	2 129	2 223	2 215	2 684	2 698
	9 ^{ème} décile = D9	2 943	2 955	2 856	2 820	2 947	2 947	3 232	3 264
Employés et ouvriers	1 ^{er} décile = D1	1 444	1 164	1 229	1 248	1 292	1 304	1 337	1 352
	Médiane	1 942	1 834	1 525	1 541	1 624	1 616	1 757	1 776
	9 ^{ème} décile = D9	2 673	2 651	2 013	2 037	2 083	2 074	2 434	2 455

Sources : INSEE, DADS (exploitation au 12^{ème}) et SIASP.

Champ pour militaires : Tous militaires ; les aspirants à solde mensuelle sont classés avec les officiers subalternes ; les élèves-officiers de carrière sont exclus.

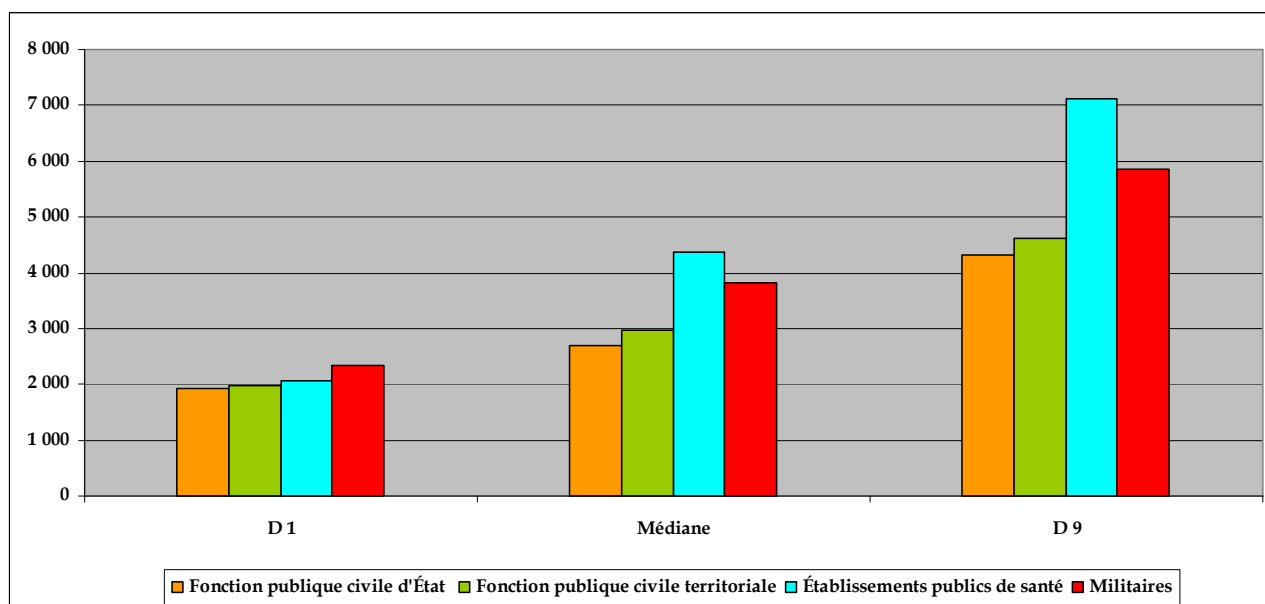
Par convention : cadres = officiers – professions intermédiaires = sous-officiers – employés = militaires du rang.

Champ pour fonction publique de l'État : France entière. Agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat et les bénéficiaires de contrats aidés ; sont exclus les salariés des établissements publics.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Salariés à temps complet des collectivités territoriales. Agents titulaires ou non titulaires, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les élus et les assistantes maternelles.

Champ pour les établissements publics de santé (FPH) : France entière. Salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière, hors bénéficiaires d'emplois aidés, internes, externes et résidents.

Note de lecture : 10 % de l'ensemble des cadres à temps complet de la fonction publique territoriale ont perçu un salaire mensuel net inférieur à 1 980 € ; 50 % des professions intermédiaires à temps complet des établissements publics de santé ont perçu un salaire net inférieur à 2 223 € ; 90 % des militaires du rang ont perçu une solde mensuelle nette inférieure à 2 434 €.

Graphique 7 - Déciles particuliers de salaires nets mensuels moyens (cadres civils et officiers) en 2010

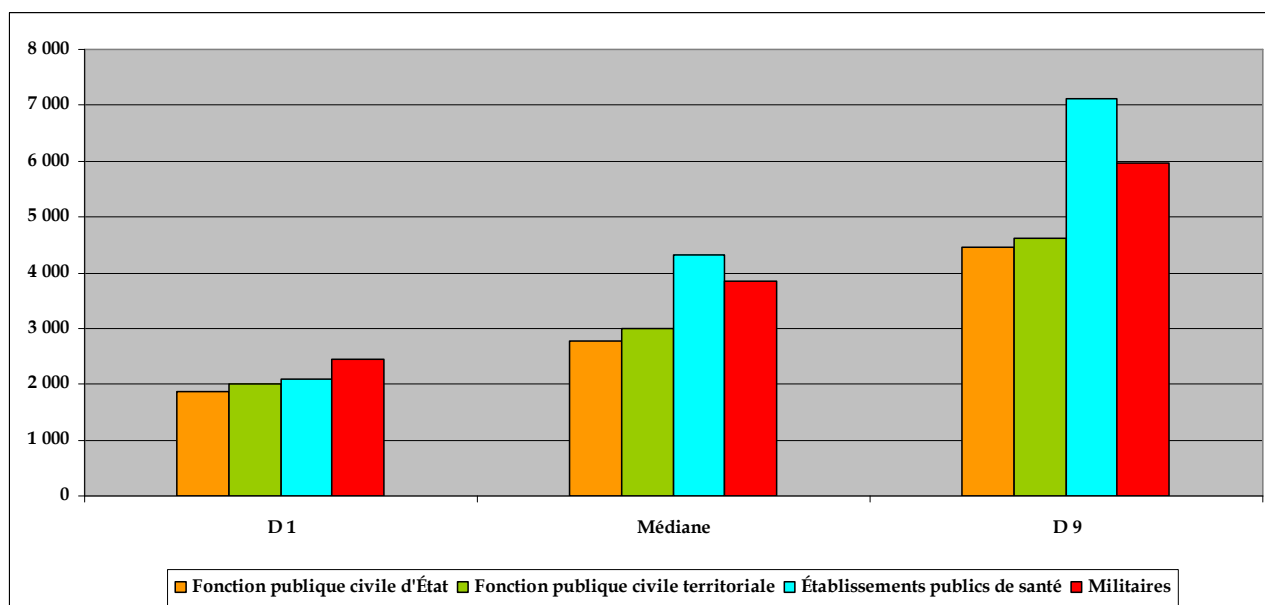
Source : INSEE, DADS (exploitation au 12^{ème}) et SIASP.

Champ pour militaires : Tous officiers ; les aspirants à solde mensuelle sont classés avec les officiers subalternes ; les élèves-officiers de carrière sont exclus.

Champ pour fonction publique de l'État : France entière. Agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat et les bénéficiaires de contrats aidés ; sont exclus les salariés des établissements publics.

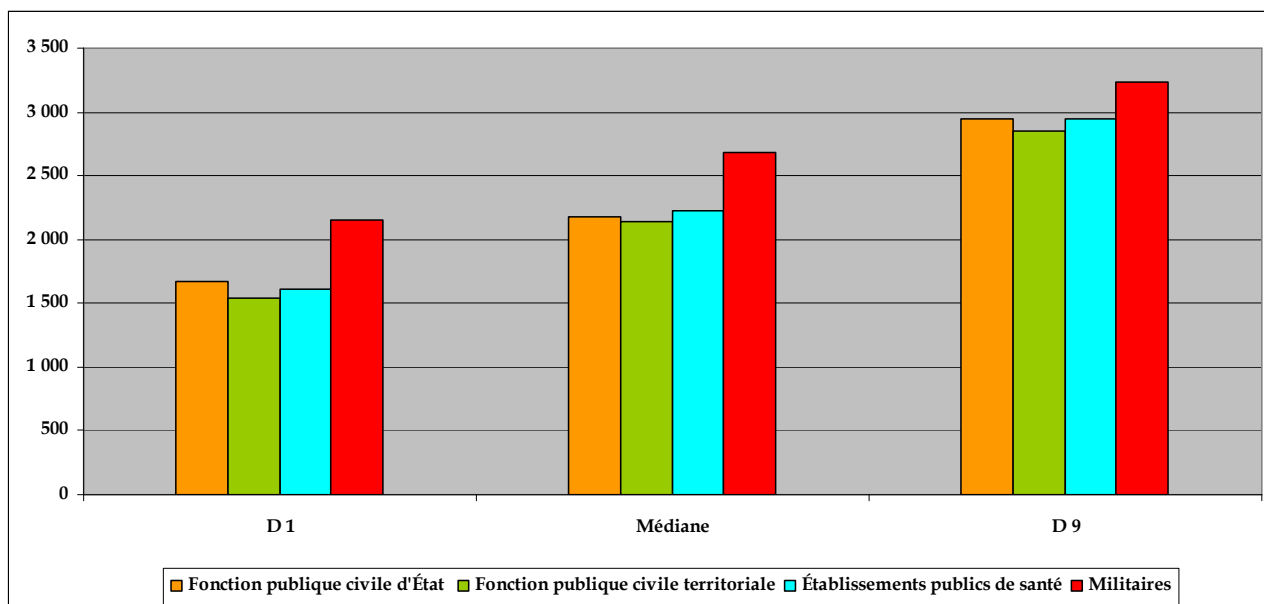
Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Salariés à temps complet des collectivités territoriales. Agents titulaires ou non titulaires, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les élus et les assistantes maternelles.

Champ pour les établissements publics de santé (FPH) : France entière. Salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière, hors bénéficiaires d'emplois aidés, internes, externes et résidents.

Graphique 8 - Déciles particuliers de salaires nets mensuels moyens (cadres civils et officiers) en 2011

Source et champs : idem graphique 7.

Graphique 9 - Déciles particuliers de salaires nets mensuels moyens (professions intermédiaires civiles (PCS - INSEE) et sous-officiers) en 2010



Sources : INSEE, DADS (exploitation au 12^{ème}) et SIASP.

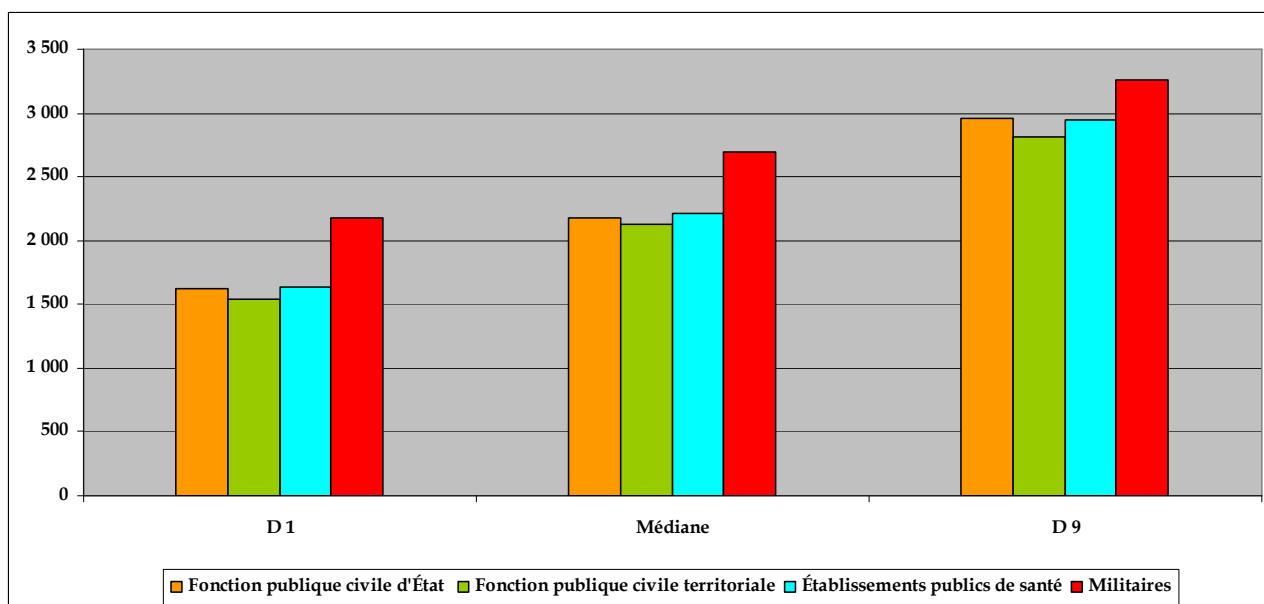
Champ pour militaires : Tous sous-officiers.

Champ pour fonction publique de l'État : France entière. Agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat et les bénéficiaires de contrats aidés ; sont exclus les salariés des établissements publics.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Salariés à temps complet des collectivités territoriales. Agents titulaires ou non titulaires, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les élus et les assistantes maternelles.

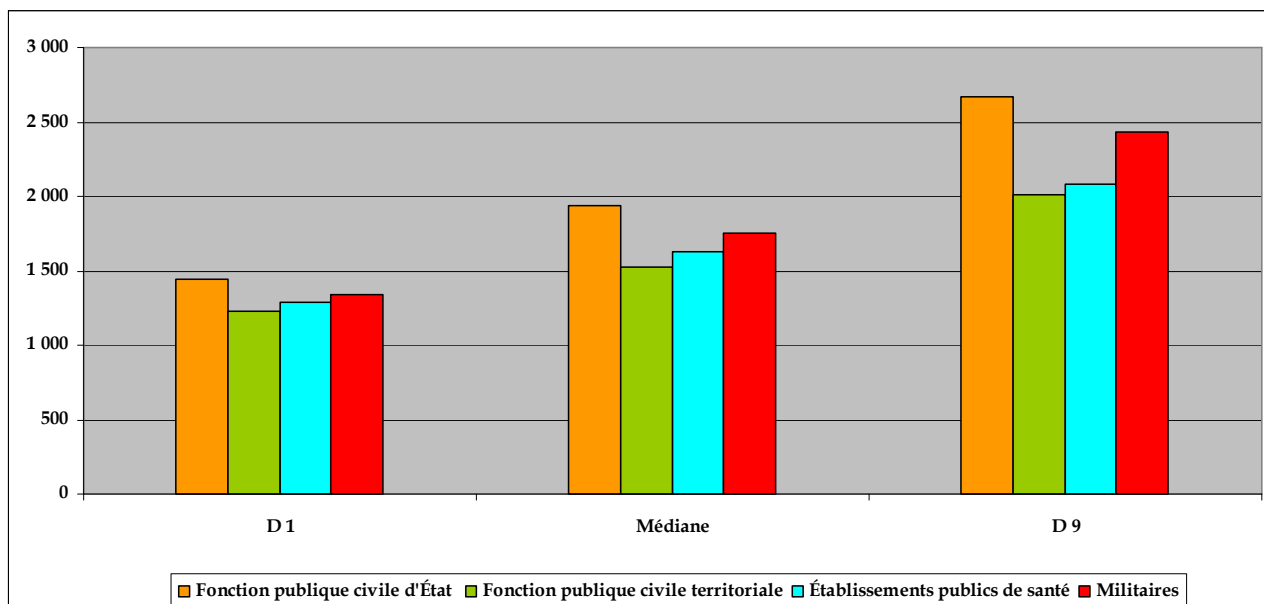
Champ pour les établissements publics de santé (FPH) : France entière. Salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière, hors bénéficiaires d'emplois aidés, internes, externes et résidents.

Graphique 10- Déciles particuliers de salaires nets mensuels moyens (professions intermédiaires civiles (PCS - INSEE) et sous-officiers) en 2011



Source et champs : idem graphique 9.

Graphique 11- Déciles particuliers de salaires nets mensuels moyens (employés et ouvriers de la fonction publique d'État (PCS - INSEE) et militaires du rang) en 2010



Sources : INSEE, DADS (exploitation au 12^{ème}) et SIASP.

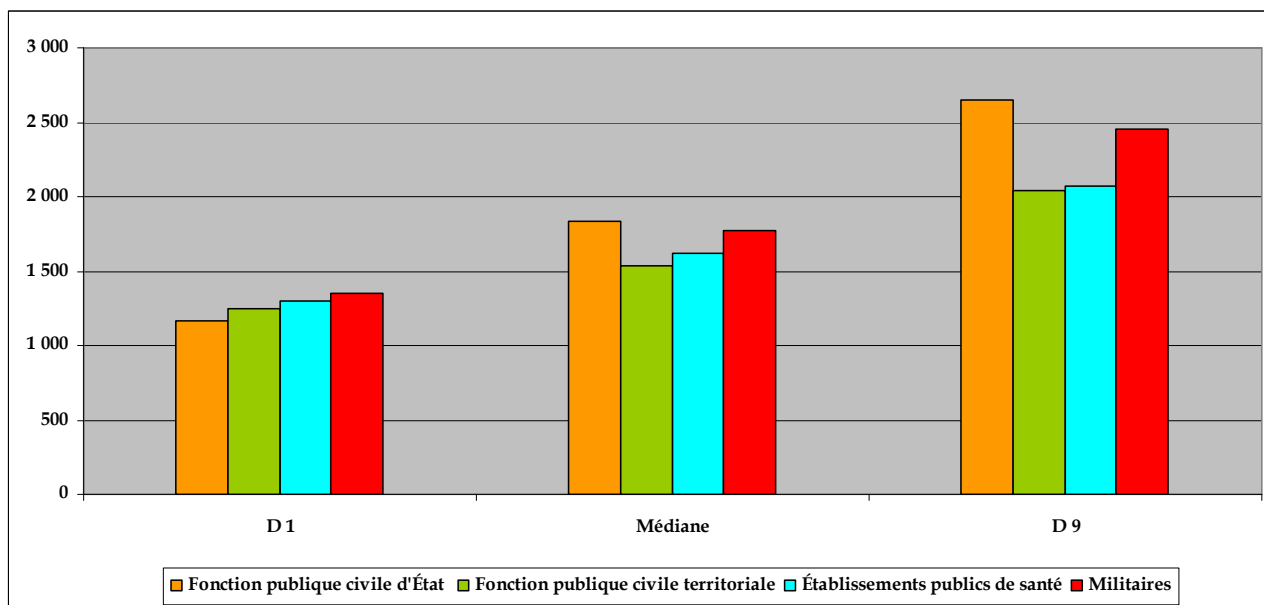
Champ pour militaires : Tous militaires du rang et volontaires.

Champ pour fonction publique de l'État : France entière. Agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat et les bénéficiaires de contrats aidés ; sont exclus les salariés des établissements publics.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Salariés à temps complet des collectivités territoriales. Agents titulaires ou non titulaires, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les élus et les assistantes maternelles.

Champ pour les établissements publics de santé (FPH) : France entière. Salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière, hors bénéficiaires d'emplois aidés, internes, externes et résidents.

Graphique 12- Déciles particuliers de salaires nets mensuels moyens (employés et ouvriers de la fonction publique d'État (PCS - INSEE) et militaires du rang) en 2011



Source et champs : idem graphique 11.

3 - ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT DE 2001 A 2011

3.1 - ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE ANNUEL BRUT MOYEN EN MONNAIE COURANTE

Tableau 5

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut annuel moyen en euros courants										
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Cadres	30 856 €	31 259 €	31 767 €	32 177 €	32 495 €	32 904 €	33 820 €	34 134 €	34 671 €	34 143 €	34 319 €
Cadres de catégorie A+ (1)										47 064 €	48 382 €
Encadrement et direction (2)	54 288 €	54 944 €	56 380 €	57 431 €	58 048 €	59 114 €	60 238 €	60 595 €	60 874 €	47 115 €	47 651 €
dont directeurs d'administration centrale	65 972 €	63 598 €	65 688 €	65 891 €	66 025 €	67 556 €	69 473 €	67 054 €	67 030 €	65 763 €	66 324 €
dont chefs de service	57 056 €	57 307 €	58 128 €	58 606 €	58 128 €	59 272 €	61 179 €	61 364 €	61 533 €	60 430 €	61 035 €
dont sous-directeurs	50 204 €	49 966 €	50 518 €	51 607 €	52 429 €	53 295 €	53 920 €	53 878 €	53 690 €	53 888 €	53 850 €
dont sous-préfets							45 479 €	45 417 €	46 334 €	46 169 €	46 596 €
dont commissaires de police							39 423 €	40 835 €	40 740 €	41 472 €	42 312 €
dont administrateurs	39 172 €	39 796 €	41 076 €	41 779 €	42 046 €	43 183 €	44 597 €	45 409 €	44 925 €		
dont administrateurs et assimilés (3)										44 385 €	44 585 €
Magistrats de l'ordre judiciaire	39 123 €	39 922 €	40 779 €	40 893 €	41 038 €	41 786 €	42 404 €	42 810 €	43 478 €		
Juridiction, inspection, contrôle et expertise (4)										49 910 €	50 119 €
Officiers généraux (5)	57 757 €	57 346 €	59 085 €	60 019 €	60 113 €	61 122 €	63 687 €	63 148 €	64 696 €	64 855 €	65 708 €
Cadres de catégorie A (hors A+)										32 828 €	33 209 €
Attachés, inspecteurs	29 142 €	29 766 €	29 910 €	30 291 €	30 602 €	31 290 €	31 596 €	32 026 €	32 067 €	30 302 €	31 027 €
Attachés et inspecteurs principaux										37 429 €	37 419 €
Ingénieurs des grands corps	38 731 €	39 713 €	41 101 €	41 675 €	41 971 €	42 103 €	43 304 €	44 114 €	45 147 €		
Ingénieurs de l'Etat ou assimilés (6)										31 529 €	31 703 €
Ingénieurs des travaux, études	27 848 €	28 468 €	28 175 €	28 408 €	28 728 €	29 478 €	29 326 €	29 607 €	30 238 €		
Officiers (sauf généraux)	28 462 €	28 249 €	29 032 €	29 335 €	29 536 €	29 899 €	31 641 €	31 234 €	32 109 €	32 865 €	33 206 €
dont officiers supérieurs	35 556 €	35 434 €	36 276 €	36 466 €	36 914 €	37 672 €	40 155 €	39 613 €	39 972 €	40 065 €	41 153 €
dont officiers subalternes	24 064 €	23 840 €	24 417 €	24 645 €	24 951 €	25 233 €	26 279 €	26 158 €	27 315 €	28 728 €	28 847 €
Commandants de police							31 089 €	32 018 €	32 914 €	39 740 €	39 199 €
Autres cadres de catégorie A (7)										37 845 €	37 356 €
Professions intermédiaires	20 971 €	21 135 €	21 226 €	21 323 €	21 435 €	21 441 €	21 987 €	22 232 €	22 491 €	22 260 €	22 671 €
Professions intermédiaires de catégorie A										29 141 €	29 573 €
Police (capitaines et lieutenants)						27 660 €	28 440 €	29 244 €	30 086 €	30 620 €	31 341 €
Professions intermédiaires de catégorie B										23 990 €	24 303 €
Personnels administratifs et techniques (8)										23 231 €	23 888 €
dont secrétaires administratives										23 268 €	23 688 €
Professions intermédiaires administratives, hors police	21 085 €	21 601 €	21 792 €	22 120 €	22 351 €	22 943 €	23 235 €	23 622 €	23 620 €		
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire (9)	24 234 €	25 432 €	25 380 €	25 504 €	25 581 €	20 017 €	20 423 €	20 777 €	21 311 €		
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (10)						24 071 €	24 698 €	25 123 €	25 772 €	26 391 €	26 808 €
Professions intermédiaires police nationale						19 986 €	20 388 €	20 739 €	21 270 €		
Professions intermédiaires techniques	21 689 €	22 024 €	22 174 €	22 439 €	22 656 €	23 099 €	23 513 €	23 641 €	23 951 €		
Sous-officiers	19 378 €	19 381 €	19 796 €	19 851 €	20 049 €	20 366 €	20 981 €	21 122 €	21 450 €		
dont sous-officiers supérieurs	22 625 €	22 580 €	23 140 €	23 241 €	23 464 €	23 838 €	24 843 €	24 705 €	24 916 €	24 538 €	24 674 €
dont sous-officiers subalternes	20 482 €	22 015 €	22 054 €	22 187 €	22 309 €	22 436 €	22 821 €	23 195 €	23 696 €	24 093 €	24 553 €
Autres professions intermédiaires de catégorie B (11)										24 289 €	24 258 €
PCS employés et ouvriers	16 589 €	16 810 €	17 082 €	17 223 €	17 552 €	17 511 €	18 075 €	18 656 €	19 189 €	19 247 €	19 460 €
Employés et ouvriers de catégorie B										25 900 €	26 509 €
Personnel police, prisons	18 629 €	18 807 €	18 872 €	18 999 €	19 433 €	19 360 €	19 534 €	19 846 €	19 942 €		
Corps d'encadrement et d'application de la Police (12)										21 441 €	21 991 €
dont brigadier et brigadier-chef (13)	22 685 €	23 000 €	23 151 €	23 429 €	24 156 €	23 402 €	23 674 €	23 937 €	24 032 €	25 045 €	25 212 €
dont gardiens de la paix										19 218 €	19 577 €
dont gardien et surveillant	17 774 €	17 908 €	17 963 €	18 020 €	18 275 €	18 388 €	18 347 €	18 526 €	18 461 €		
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire										20 203 €	20 314 €
Employés hors police	17 216 €	17 559 €	17 746 €	17 937 €	18 185 €	18 648 €	19 035 €	19 397 €	19 546 €		
Personnel de service	14 840 €	15 000 €	15 133 €	15 283 €	15 480 €	16 064 €	17 536 €	18 038 €	18 636 €		
Employés et ouvriers de catégorie C										18 415 €	18 508 €
Adjoint administratifs et adjoints techniques										19 106 €	19 293 €
Militaires du rang	13 892 €	14 040 €	14 552 €	14 702 €	15 207 €	15 672 €	16 056 €	16 958 €	17 245 €	16 694 €	16 859 €
dont caporaux-chefs	15 163 €	15 244 €	15 728 €	15 854 €	16 190 €	16 640 €	16 989 €	17 727 €	18 020 €	17 482 €	17 559 €
dont caporaux et soldats	13 367 €	13 520 €	13 864 €	13 983 €	14 569 €	15 082 €	15 370 €	16 341 €	16 617 €	16 116 €	16 353 €
Ouvriers	15 679 €	15 873 €	16 101 €	16 144 €	16 327 €	16 796 €	17 535 €	18 217 €	18 968 €		
Ouvriers d'Etat	20 713 €	20 763 €	22 386 €	22 822 €	23 209 €	24 063 €	25 025 €	25 615 €	26 443 €	26 967 €	27 386 €

Source : FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques à compter de 2010.
 Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'Etat, travaillant à temps complet.

Notes de tableau identiques au tableau 1.

3.2 - ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN EN EUROS 2011

Tableau 6

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut mensuel moyen en euros 2011										
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Cadres	3 061 €	3 043 €	3 029 €	3 004 €	2 980 €	2 969 €	3 007 €	2 952 €	2 996 €	2 906 €	2 860 €
Cadres de catégorie A+ (1)										4 005 €	4 032 €
Encadrement et direction (2)	5 386 €	5 348 €	5 376 €	5 362 €	5 323 €	5 334 €	5 356 €	5 240 €	5 259 €	4 010 €	3 971 €
dont directeurs d'administration centrale	6 545 €	6 191 €	6 264 €	6 152 €	6 054 €	6 096 €	6 177 €	5 799 €	5 791 €	5 597 €	5 527 €
dont chefs de service	5 661 €	5 578 €	5 543 €	5 472 €	5 330 €	5 348 €	5 439 €	5 307 €	5 316 €	5 143 €	5 086 €
dont sous-directeurs	4 981 €	4 864 €	4 817 €	4 819 €	4 808 €	4 809 €	4 794 €	4 659 €	4 639 €	4 586 €	4 488 €
dont sous-préfets							4 044 €	3 928 €	4 003 €	3 929 €	3 883 €
dont commissaires de police							3 505 €	3 531 €	3 520 €	3 529 €	3 526 €
dont administrateurs	3 886 €	3 874 €	3 917 €	3 901 €	3 855 €	3 897 €	3 965 €	3 927 €	3 881 €		
dont administrateurs et assimilés (3)										3 777 €	3 715 €
Magistrats de l'ordre judiciaire	3 882 €	3 886 €	3 889 €	3 818 €	3 763 €	3 771 €	3 770 €	3 702 €	3 756 €		
Juridiction, inspection, contrôle et expertise (4)										4 247 €	4 177 €
Officiers généraux (5)	5 730 €	5 582 €	5 634 €	5 604 €	5 512 €	5 515 €	5 662 €	5 461 €	5 590 €	5 519 €	5 476 €
Cadres de catégorie A (hors A+)										2 794 €	2 767 €
Attachés, inspecteurs	2 891 €	2 897 €	2 852 €	2 828 €	2 806 €	2 823 €	2 809 €	2 770 €	2 771 €	2 579 €	2 586 €
Attachés et inspecteurs principaux										3 185 €	3 118 €
Ingénieurs des grands corps	3 843 €	3 866 €	3 919 €	3 891 €	3 849 €	3 799 €	3 850 €	3 815 €	3 901 €		
Ingénieurs de l'Etat ou assimilés (6)										2 683 €	2 642 €
Ingénieurs des travaux, études	2 763 €	2 771 €	2 687 €	2 653 €	2 634 €	2 660 €	2 607 €	2 560 €	2 613 €		
Officiers (sauf généraux)	2 824 €	2 750 €	2 768 €	2 739 €	2 708 €	2 698 €	2 813 €	2 701 €	2 774 €	2 797 €	2 767 €
dont officiers supérieurs	3 403 €	3 328 €	3 337 €	3 285 €	3 264 €	3 277 €	3 443 €	3 304 €	3 331 €	3 339 €	3 429 €
dont officiers subalternes	2 387 €	2 321 €	2 328 €	2 301 €	2 288 €	2 277 €	2 336 €	2 262 €	2 360 €	2 445 €	2 404 €
Commandants de police							2 764 €	2 769 €	2 844 €	3 382 €	3 267 €
Autres cadres de catégorie A (7)										3 221 €	3 113 €
Professions intermédiaires	2 081 €	2 057 €	2 024 €	1 991 €	1 966 €	1 935 €	1 955 €	1 923 €	1 943 €	2 320 €	2 306 €
Professions intermédiaires de catégorie A										2 480 €	2 464 €
Police (capitaines et lieutenants)						2 496 €	2 529 €	2 529 €	2 599 €	2 606 €	2 612 €
Professions intermédiaires de catégorie B										2 042 €	2 025 €
Personnels administratifs et techniques (8)										1 977 €	1 991 €
dont secrétaires administratives										1 980 €	1 974 €
Professions intermédiaires administratives, hors police	2 092 €	2 103 €	2 078 €	2 065 €	2 049 €	2 070 €	2 066 €	2 043 €	2 041 €		
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire (9)	2 404 €	2 476 €	2 420 €	2 381 €	2 346 €						
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (10)						2 172 €	2 196 €	2 173 €	2 227 €	2 246 €	2 234 €
Professions intermédiaires police nationale						1 803 €	1 813 €	1 793 €	1 838 €		
Professions intermédiaires techniques	2 152 €	2 144 €	2 114 €	2 095 €	2 077 €	2 084 €	2 091 €	2 044 €	2 069 €		
Sous-officiers	1 923 €	1 887 €	1 888 €	1 854 €	1 838 €	1 838 €	1 865 €	1 827 €	1 853 €		
dont sous-officiers supérieurs	2 245 €	2 198 €	2 207 €	2 170 €	2 152 €	2 151 €	2 209 €	2 136 €	2 153 €	2 088 €	2 056 €
dont sous-officiers subalternes	2 032 €	2 143 €	2 103 €	2 072 €	2 046 €	2 024 €	2 029 €	2 006 €	2 047 €	2 050 €	2 046 €
Autres professions intermédiaires de catégorie B (11)										2 067 €	2 022 €
PCS employés et ouvriers	1 646 €	1 636 €	1 629 €	1 608 €	1 609 €	1 580 €	1 607 €	1 613 €	1 658 €	1 638 €	1 622 €
Employés et ouvriers de catégorie B										2 204 €	2 209 €
Personnel police, prisons	1 848 €	1 831 €	1 800 €	1 774 €	1 782 €	1 747 €	1 737 €	1 716 €	1 723 €		
Corps d'encadrement et d'application de la Police (12)										1 825 €	1 833 €
dont brigadier et brigadier-chef (13)						2 112 €	2 105 €	2 070 €	2 076 €	2 131 €	2 101 €
dont gardiens de la paix										1 635 €	1 631 €
dont gardien et surveillant	1 763 €	1 743 €	1 713 €	1 683 €	1 676 €	1 659 €	1 631 €	1 602 €	1 595 €		
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire										1 719 €	1 693 €
Employés hors police	1 708 €	1 709 €	1 692 €	1 675 €	1 667 €	1 683 €	1 692 €	1 677 €	1 689 €		
Personnel de service	1 472 €	1 460 €	1 443 €	1 427 €	1 419 €	1 450 €	1 559 €	1 560 €	1 610 €		
Employés et ouvriers de catégorie C										1 567 €	1 542 €
Adjointes administratifs et adjoints techniques										1 626 €	1 608 €
Militaires du rang	1 378 €	1 367 €	1 388 €	1 373 €	1 394 €	1 414 €	1 428 €	1 467 €	1 490 €	1 421 €	1 405 €
dont caporaux-chefs	1 504 €	1 484 €	1 500 €	1 480 €	1 485 €	1 501 €	1 511 €	1 533 €	1 557 €	1 488 €	1 463 €
dont caporaux et soldats	1 326 €	1 316 €	1 322 €	1 306 €	1 336 €	1 361 €	1 367 €	1 413 €	1 436 €	1 371 €	1 363 €
Ouvriers	1 556 €	1 545 €	1 535 €	1 507 €	1 497 €	1 516 €	1 559 €	1 575 €	1 639 €		
Ouvriers d'Etat	2 055 €	2 021 €	2 135 €	2 131 €	2 128 €	2 171 €	2 225 €	2 215 €	2 285 €	2 295 €	2 282 €
Facteur de conversion monnaie courante => euros 2011	1,19057	1,16808	1,14431	1,12047	1,10035	1,08281	1,06693	1,03775	1,03679	1,02122	1

Source: FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques à compter de 2010.

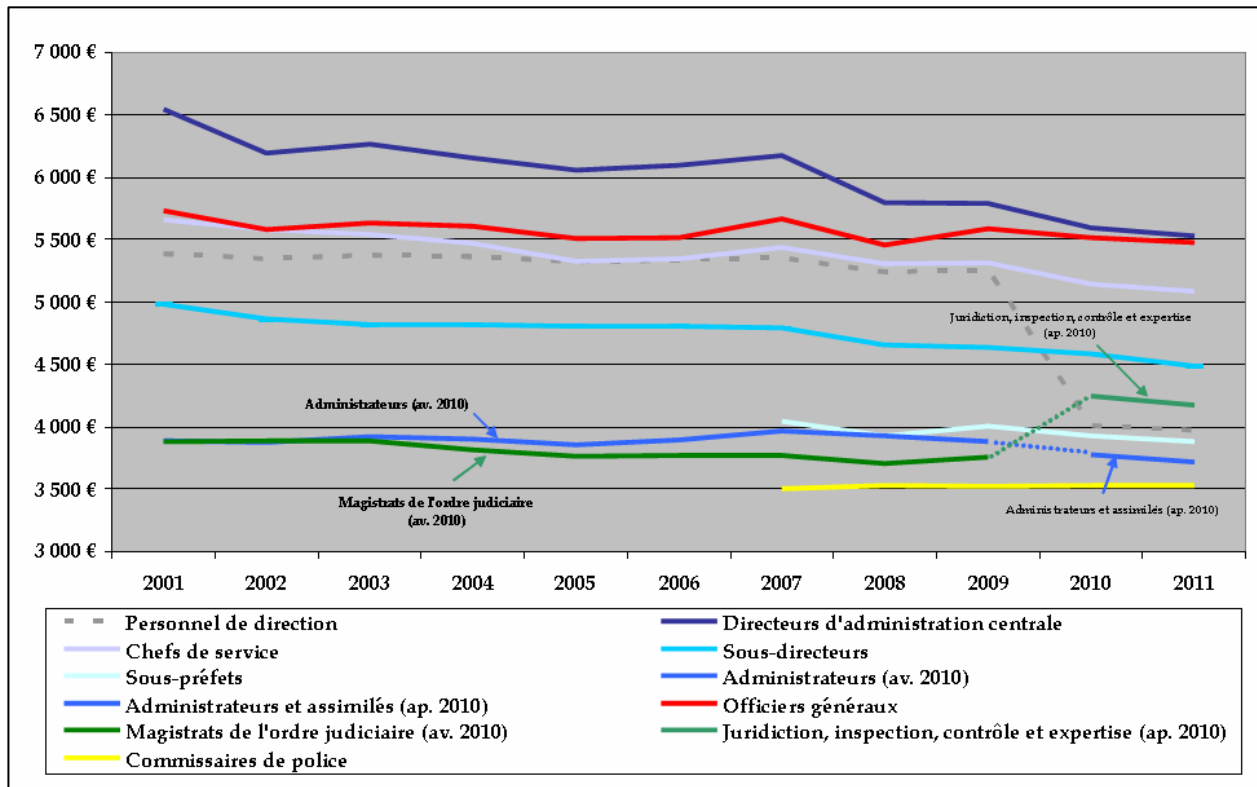
Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

Notes de tableau identiques au tableau 1.

3.3 - ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE 2001 A 2011 EN EUROS CONSTANTS : REPRÉSENTATIONS GRAPHIQUES

3.3.1 TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE « PERSONNEL DE DIRECTION »

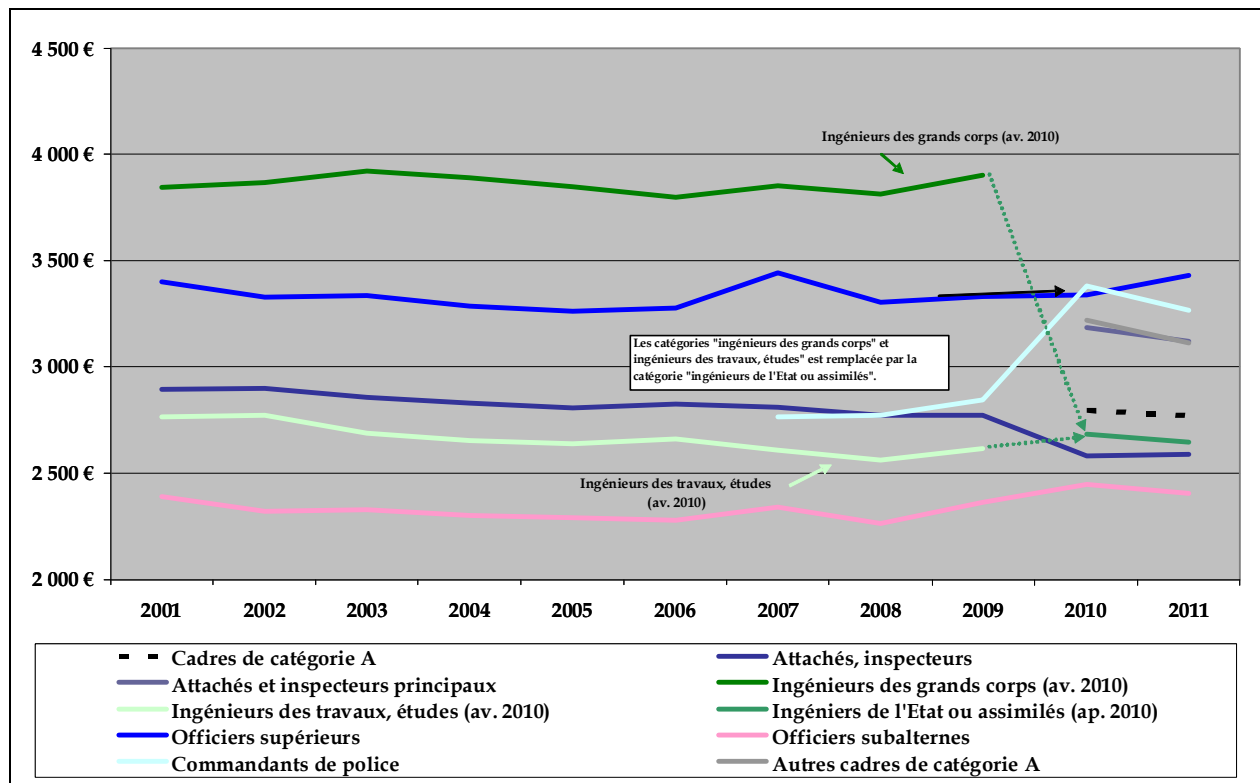
Graphique 13- Évolution du traitement indiciaire brut moyen de la catégorie socioprofessionnelle « Personnel de direction » de 2000 à 2011 (en euros 2011)



Source: FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010. Traitement DGAFF, Département des études et des statistiques à compter de 2010.
Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

3.3.2 TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE « CADRES DE CATEGORIE A (HORS A+) »

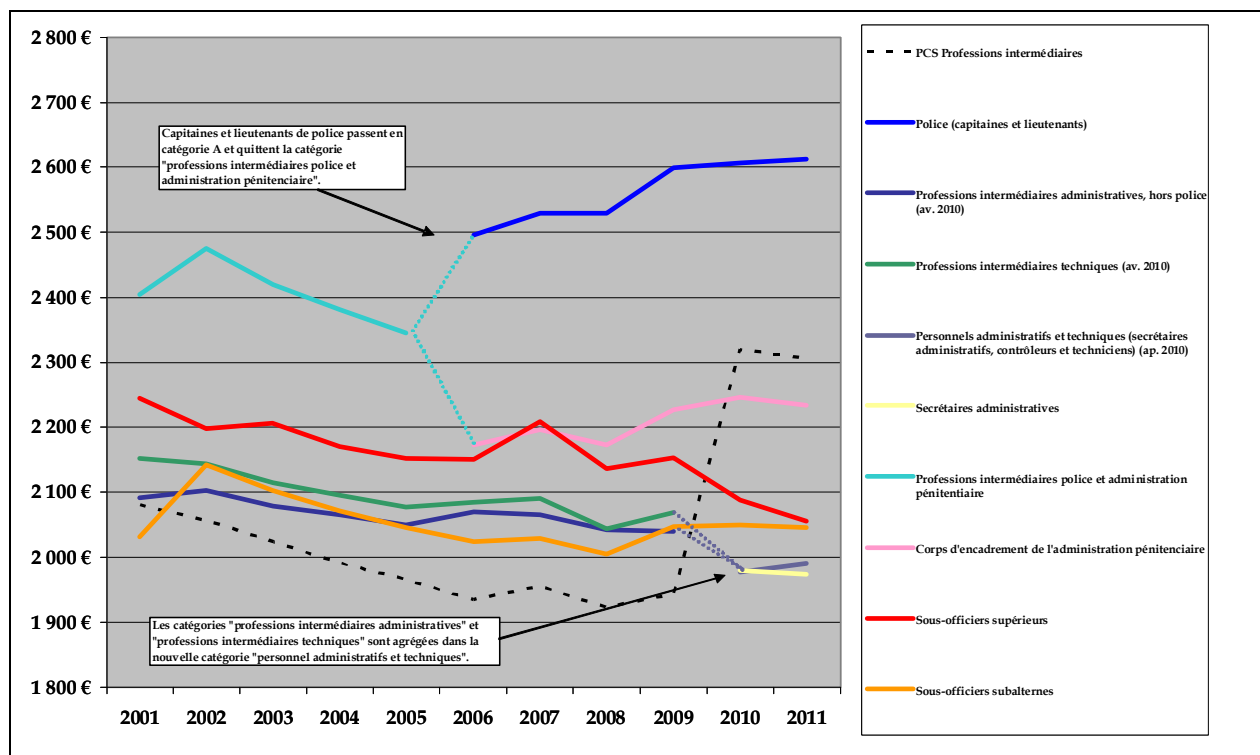
Graphique 14 - Évolution du traitement indiciaire brut moyen de la catégorie socioprofessionnelle « Cadres de catégorie A (hors A+) » de 2001 à 2011 (en euros 2011)



Source: FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques à compter de 2010. Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

3.3.3 TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE LA PCS « PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES » (PCS-INSEE)

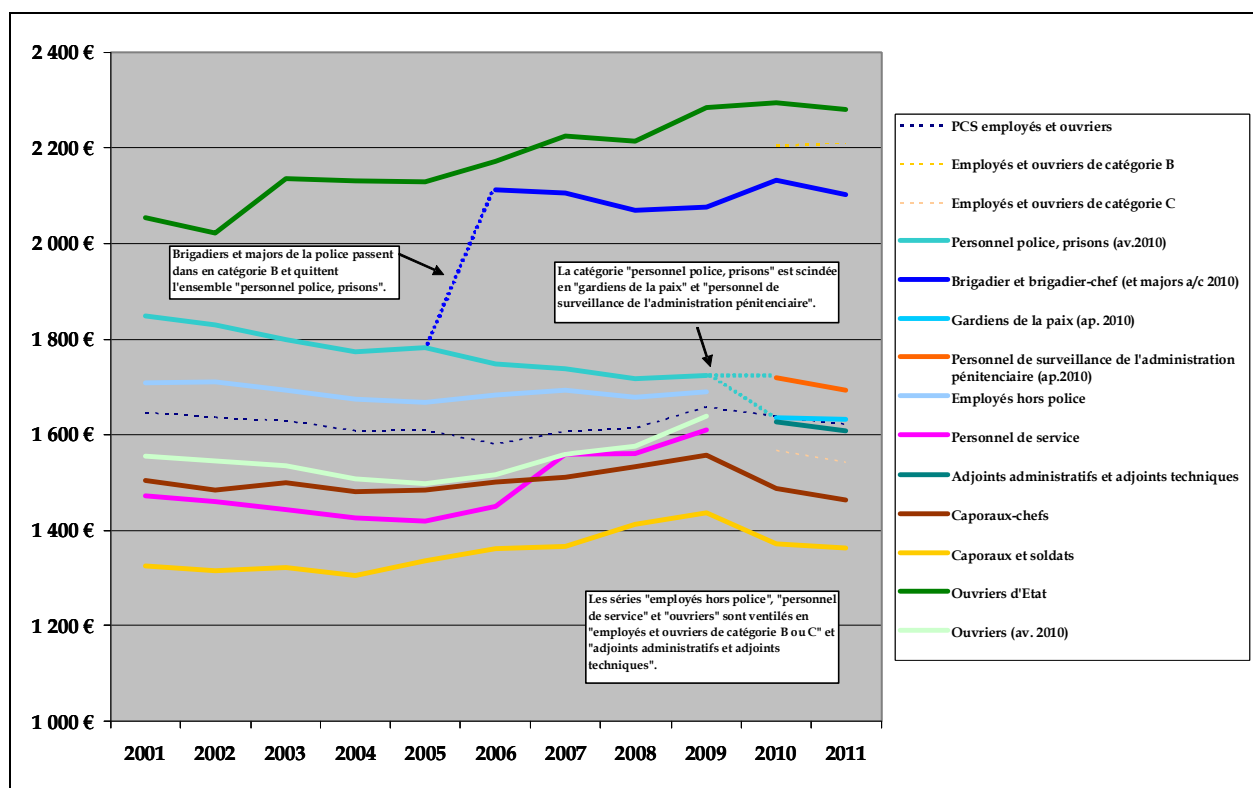
Graphique 15- Évolution du traitement indiciaire mensuel brut de la PCS « Professions intermédiaires » (PCS-INSEE) de 2001 à 2011 (en euros 2011)



Source: FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques à compter de 2010. Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

3.3.4 TRAITEMENT INDICIAIRE MENSUEL BRUT MOYEN DE LA PCS « EMPLOYÉS ET OUVRIERS » (PCS-INSEE)

Graphique 16 - Évolution du traitement indiciaire mensuel brut moyen de la PCS « Employés et ouvriers » (PCS-INSEE) de 2001 à 2011 (en euros 2011)



Source: FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques à compter de 2010.
Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

4 - ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES MOYENNES DE 2001 A 2011

DÉFINITION DES PRIMES

Toutes les primes et indemnités (sauf l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et l'indemnité compensatrice⁶⁸), 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-COM.

⁶⁸ 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 ».

4.1 - ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES ANNUELLES MOYENNES EN MONNAIE COURANTE

Tableau 7

Catégorie socioprofessionnelle	Primes et indemnités brutes annuelles moyennes en euros courants											
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Cadres	11 718 €	12 750 €	13 383 €	13 242 €	13 728 €	14 646 €	14 386 €	15 074 €	15 495 €	16 151 €	10 227 €	11 114 €
Cadres de catégorie A+ (1)											18 454 €	25 479 €
Encadrement et direction (2)	22 911 €	27 153 €	30 846 €	30 756 €	32 208 €	33 851 €	35 512 €	35 498 €	36 534 €	36 869 €	43 014 €	41 003 €
dont directeurs d'administration centrale	39 055 €	43 551 €	52 891 €	54 482 €	59 195 €	60 963 €	67 344 €	68 331 €	70 654 €	75 250 €	86 768 €	90 101 €
dont chefs de service	34 453 €	36 829 €	47 195 €	44 869 €	48 897 €	50 290 €	51 828 €	53 034 €	56 798 €	58 510 €	65 843 €	67 986 €
dont sous-directeurs	32 218 €	34 001 €	40 665 €	40 308 €	43 683 €	44 329 €	45 873 €	47 786 €	51 692 €	53 111 €	58 199 €	58 199 €
dont sous-préfets								22 609 €	25 348 €	28 474 €	39 282 €	40 695 €
dont commissaires de police								22 081 €	21 295 €	22 682 €	27 787 €	30 507 €
dont administrateurs	18 381 €	18 963 €	20 347 €	21 004 €	21 638 €	22 271 €	23 100 €	23 194 €	25 132 €	26 173 €		
dont administrateurs et assimilés (3)											41 038 €	41 089 €
Magistrats de l'ordre judiciaire	13 877 €	15 284 €	16 160 €	17 081 €	18 890 €	19 936 €	20 502 €	20 990 €	21 448 €	21 826 €		
Juridiction, inspection, contrôle et expertise (4)											29 537 €	28 715 €
Officiers généraux (5)	22 476 €	23 971 €	29 569 €	26 327 €	30 275 €	37 788 €	34 845 €	38 232 €	41 997 €	33 261 €	43 750 €	42 902 €
Cadres de catégorie A (hors A+)											9 374 €	9 969 €
Attachés, inspecteurs	9 371 €	10 233 €	10 757 €	10 802 €	11 193 €	11 550 €	11 695 €	11 935 €	12 096 €	12 806 €	14 432 €	15 885 €
Attachés et inspecteurs principaux											19 891 €	20 667 €
Ingénieurs des grands corps	17 358 €	17 838 €	14 094 €	18 093 €	19 121 €	20 798 €	23 125 €	21 723 €	22 021 €	23 433 €		
Ingénieurs de l'Etat ou assimilés (6)											21 034 €	22 695 €
Ingénieurs des travaux, études	10 580 €	10 958 €	10 799 €	10 426 €	10 368 €	10 886 €	10 583 €	11 091 €	11 863 €	12 608 €		
Officiers (sauf généraux)	13 358 €	15 093 €	16 825 €	15 291 €	16 122 €	18 415 €	16 902 €	18 671 €	19 052 €	19 155 €	21 891 €	21 791 €
dont officiers supérieurs	17 336 €	19 112 €	21 456 €	19 544 €	20 511 €	24 302 €	22 938 €	24 231 €	25 187 €	24 955 €	28 180 €	28 173 €
dont officiers subalternes	10 884 €	12 601 €	13 983 €	12 581 €	13 235 €	14 758 €	13 280 €	15 169 €	15 336 €	15 618 €	18 279 €	18 290 €
Commandants de police								12 819 €	12 205 €	12 787 €	18 856 €	18 785 €
Autres cadres de catégorie A (7)											11 601 €	13 481 €
Professions intermédiaires	4 605 €	4 725 €	5 369 €	5 545 €	5 759 €	6 206 €	6 268 €	7 288 €	7 527 €	7 904 €	5 178 €	5 454 €
Professions intermédiaires de catégorie A											2 655 €	2 823 €
Police (capitaines et lieutenants)							11 221 €	11 815 €	11 173 €	11 663 €	14 273 €	14 890 €
Professions intermédiaires de catégorie B											9 565 €	10 116 €
Personnels administratifs et techniques (8)											8 456 €	9 065 €
dont secrétaires administratives											8 576 €	9 286 €
Professions intermédiaires administratives, hors police	4 182 €	4 405 €	4 443 €	4 476 €	4 669 €	4 930 €	4 948 €	5 240 €	5 456 €	5 745 €		
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire (9)	8 159 €	8 462 €	9 320 €	10 087 €	10 461 €	10 691 €	9 278 €	9 427 €	8 716 €	9 349 €		
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (10)							8 749 €	9 026 €	8 343 €	9 654 €	11 126 €	11 198 €
Professions intermédiaires police nationale							9 282 €	9 430 €	8 720 €	9 346 €		
Professions intermédiaires techniques	5 964 €	6 196 €	5 867 €	5 923 €	5 929 €	6 086 €	6 272 €	6 574 €	6 883 €	7 323 €		
Sous-officiers	6 584 €	6 407 €	8 058 €	7 858 €	8 133 €	8 753 €	7 284 €	8 820 €	9 508 €	9 808 €		
dont sous-officiers supérieurs	8 096 €	8 275 €	9 860 €	9 884 €	10 439 €	11 201 €	9 710 €	11 134 €	11 866 €	12 135 €	13 047 €	13 647 €
dont sous-officiers subalternes	5 799 €	5 430 €	7 118 €	6 803 €	6 934 €	7 424 €	5 940 €	7 508 €	8 135 €	8 401 €	9 036 €	9 621 €
Autres professions intermédiaires de catégorie B (11)											8 261 €	8 236 €
PCS employés et ouvriers	3 540 €	3 755 €	4 110 €	4 232 €	4 384 €	4 563 €	3 426 €	4 063 €	4 332 €	4 541 €	7 881 €	8 261 €
Employés et ouvriers de catégorie B											10 187 €	10 698 €
Personnel police, prisons	6 139 €	6 449 €	7 813 €	8 504 €	8 753 €	8 953 €	7 729 €	7 622 €	7 392 €	7 512 €		
Corps d'encadrement et d'application de la Police (12)											11 395 €	11 829 €
dont brigadier et brigadier-chef (13)	7 308 €	7 684 €	9 196 €	10 058 €	10 415 €	10 583 €	8 610 €	8 733 €	8 332 €	8 517 €	12 731 €	13 058 €
dont gardiens de la paix											10 572 €	10 908 €
dont gardien et surveillant	5 890 €	6 189 €	7 516 €	8 174 €	8 386 €	8 554 €	7 517 €	7 304 €	7 089 €	7 148 €		
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire											9 733 €	9 543 €
Employés hors police	3 409 €	3 527 €	3 441 €	3 426 €	3 615 €	3 679 €	3 646 €	3 891 €	3 988 €	4 194 €		
Personnel de service	1 219 €	1 291 €	1 342 €	1 599 €	1 557 €	1 711 €	1 824 €	4483	4653	4645		
Employés et ouvriers de catégorie C											6 118 €	6 368 €
Adjointes administratifs et adjoints techniques											5 518 €	5 819 €
Militaires du rang	3 613 €	4 187 €	4 621 €	4 216 €	4 376 €	4 713 €	3 676 €	5 273 €	5 084 €	5 105 €	6 015 €	6 213 €
dont caporaux-chefs	4 424 €	4 969 €	5 409 €	4 759 €	4 875 €	5 182 €	4 078 €	5 619 €	5 596 €	5 646 €	6 015 €	6 213 €
dont caporaux et soldats	3 241 €	3 864 €	4 280 €	3 898 €	4 064 €	4 408 €	3 431 €	5 020 €	4 673 €	4 665 €	6 479 €	6 676 €
Ouvriers	15 174 €	15 336 €	15 706 €	16 090 €	16 092 €	16 284 €	16 811 €	17 384 €	18 317 €	19 451 €	5 674 €	5 878 €
Ouvriers d'Etat	4 855 €	5 062 €	4 705 €	5 283 €	4 907 €	5 125 €	5 345 €	5 406 €	5 824 €	6 322 €	7 144 €	7 010 €

Source et champ : FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010.

Traitement DGAFF, Département des études et des statistiques à compter de 2010.

Notes de tableau identiques au tableau 1.

4.2 - ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES EN EUROS 2011

Tableau 8

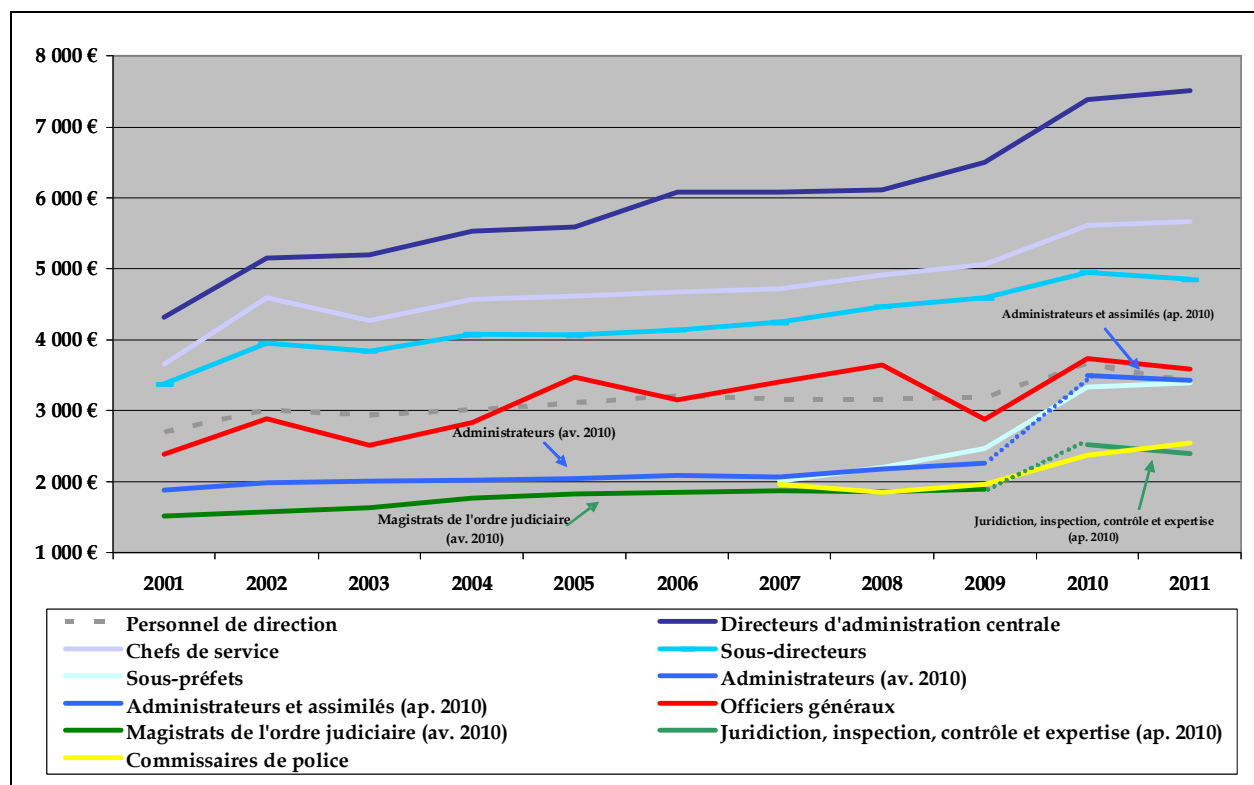
Catégorie socioprofessionnelle	Primes et indemnités brutes mensuelles moyennes en euros 2011										
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Cadres	1 265 €	1 303 €	1 263 €	1 282 €	1 343 €	1 298 €	1 340 €	1 340 €	1 395 €	869 €	925 €
Cadres de catégorie A+ (1)										1 570 €	2 123 €
Encadrement et direction (2)	2 694 €	3 003 €	2 933 €	3 007 €	3 104 €	3 204 €	3 156 €	3 159 €	3 185 €	3 661 €	3 417 €
dont directeurs d'administration centrale	4 321 €	5 148 €	5 195 €	5 527 €	5 590 €	6 077 €	6 075 €	6 110 €	6 502 €	7 384 €	7 508 €
dont chefs de service	3 654 €	4 594 €	4 279 €	4 566 €	4 611 €	4 677 €	4 715 €	4 912 €	5 055 €	5 603 €	5 666 €
dont sous-directeurs	3 373 €	3 958 €	3 844 €	4 079 €	4 065 €	4 139 €	4 249 €	4 470 €	4 589 €	4 953 €	4 850 €
dont sous-préfets							2 010 €	2 192 €	2 460 €	3 343 €	3 391 €
dont commissaires de police							1 963 €	1 842 €	1 960 €	2 365 €	2 542 €
dont administrateurs	1 881 €	1 981 €	2 003 €	2 020 €	2 042 €	2 084 €	2 062 €	2 173 €	2 261 €		
dont administrateurs et assimilés (3)										3 492 €	3 424 €
Magistrats de l'ordre judiciaire	1 516 €	1 573 €	1 629 €	1 764 €	1 828 €	1 850 €	1 866 €	1 855 €	1 886 €		
Juridiction, inspection, contrôle et expertise (4)										2 514 €	2 393 €
Officiers généraux (5)	2 378 €	2 878 €	2 511 €	2 827 €	3 465 €	3 144 €	3 399 €	3 632 €	2 874 €	3 723 €	3 575 €
Cadres de catégorie A (hors A+)										798 €	831 €
Attachés, inspecteurs	1 015 €	1 047 €	1 030 €	1 045 €	1 059 €	1 055 €	1 061 €	1 046 €	1 106 €	1 228 €	1 324 €
Attachés et inspecteurs principaux										1 693 €	1 722 €
Ingénieurs des grands corps	1 770 €	1 372 €	1 725 €	1 785 €	1 907 €	2 087 €	1 931 €	1 904 €	2 025 €		
Ingénieurs de l'Etat ou assimilés (6)										1 790 €	1 891 €
Ingénieurs des travaux, études	1 087 €	1 051 €	994 €	968 €	998 €	955 €	986 €	1 026 €	1 089 €		
Officiers (sauf généraux)	1 497 €	1 638 €	1 458 €	1 505 €	1 689 €	1 525 €	1 660 €	1 648 €	1 655 €	1 863 €	1 816 €
dont officiers supérieurs	1 829 €	2 015 €	1 798 €	1 848 €	2 149 €	1 996 €	2 078 €	2 101 €	2 080 €	2 348 €	2 348 €
dont officiers subalternes	1 250 €	1 361 €	1 200 €	1 236 €	1 353 €	1 198 €	1 349 €	1 326 €	1 349 €	1 556 €	1 524 €
Commandants de police							1 140 €	1 055 €	1 105 €	1 605 €	1 565 €
Autres cadres de catégorie A (7)										987 €	1 123 €
Professions intermédiaires	469 €	523 €	529 €	538 €	569 €	566 €	648 €	651 €	683 €	441 €	455 €
Professions intermédiaires de catégorie A										226 €	235 €
Police (capitaines et lieutenants)						1 013 €	1 050 €	966 €	1 008 €	1 215 €	1 241 €
Professions intermédiaires de catégorie B										814 €	843 €
Personnels administratifs et techniques (8)										720 €	755 €
dont secrétaires administratives										730 €	774 €
Professions intermédiaires administratives, hors police	437 €	432 €	427 €	436 €	452 €	446 €	466 €	472 €	496 €		
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire (9)	840 €	907 €	962 €	977 €	980 €	837 €	838 €	754 €	808 €		
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (10)						789 €	803 €	721 €	834 €	947 €	933 €
Professions intermédiaires police nationale						838 €	838 €	754 €	807 €		
Professions intermédiaires techniques	615 €	571 €	565 €	554 €	558 €	566 €	584 €	595 €	633 €		
Sous-officiers	636 €	784 €	749 €	759 €	803 €	657 €	784 €	822 €	847 €		
dont sous-officiers supérieurs	821 €	960 €	943 €	975 €	1 027 €	876 €	990 €	1 026 €	1 048 €	1 110 €	1 137 €
dont sous-officiers subalternes	539 €	693 €	649 €	647 €	681 €	536 €	668 €	704 €	726 €	769 €	802 €
Autres professions intermédiaires de catégorie B (11)										703 €	686 €
PCS employés et ouvriers	373 €	400 €	404 €	409 €	418 €	309 €	361 €	375 €	392 €	671 €	688 €
Employés et ouvriers de catégorie B										867 €	892 €
Personnel police, prisons	640 €	761 €	811 €	817 €	821 €	697 €	678 €	639 €	649 €		
Corps d'encadrement et d'application de la Police (12)										970 €	986 €
dont brigadier et brigadier-chef (13)										900 €	909 €
dont gardiens de la paix						777 €	776 €	721 €	736 €	1 083 €	1 088 €
dont gardien et surveillant	614 €	732 €	779 €	783 €	784 €	678 €	649 €	613 €	618 €		
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire										828 €	795 €
Employés hors police	350 €	335 €	327 €	338 €	337 €	329 €	346 €	345 €	362 €		
Personnel de service	128 €	131 €	152 €	145 €	157 €	165 €	399 €	402 €	401 €		
Employés et ouvriers de catégorie C										521 €	531 €
Adjointes administratives et adjointes techniques										470 €	485 €
Militaires du rang	415 €	450 €	402 €	409 €	432 €	332 €	469 €	440 €	441 €	512 €	518 €
dont caporaux-chefs	493 €	527 €	454 €	455 €	475 €	368 €	500 €	484 €	488 €	512 €	518 €
dont caporaux et soldats	383 €	417 €	372 €	379 €	404 €	310 €	446 €	404 €	403 €	551 €	556 €
Ouvriers	1 522 €	1 529 €	1 534 €	1 503 €	1 493 €	1 517 €	1 546 €	1 584 €	1 681 €		
Ouvriers d'Etat	502 €	458 €	504 €	458 €	470 €	482 €	481 €	504 €	546 €	608 €	584 €
Facteur de conversion monnaie courante => euros 2011	1,19057	1,16808	1,14431	1,12047	1,10035	1,08281	1,06693	1,03775	1,03679	1,02122	1

Source: FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques à compter de 2010.
 Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.
 Notes de tableaux identiques au tableau 1.

4.3 - ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE 2001 A 2011 EN EUROS CONSTANTS : REPRÉSENTATIONS GRAPHIQUES

4.3.1 PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE LA CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE « PERSONNEL DE DIRECTION »

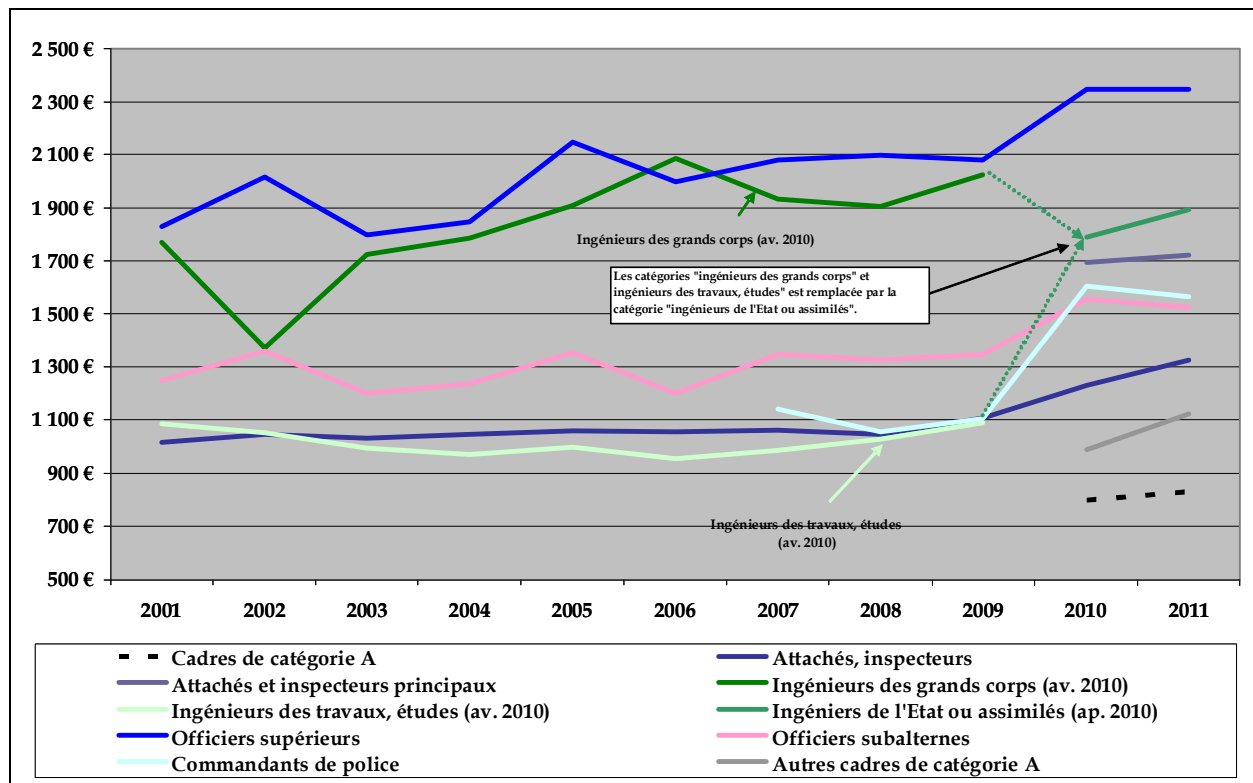
Graphique 17- Évolution des primes brutes mensuelles moyennes de la catégorie socioprofessionnelle « Personnel de direction » de 2001 à 2011 (en euros 2011)



Source: FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques à compter de 2010.
Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

4.3.2 PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE LA CATEGORIE SOIOPROFESSIONNELLE « CADRES DE CATEGORIE A (HORS A+) »

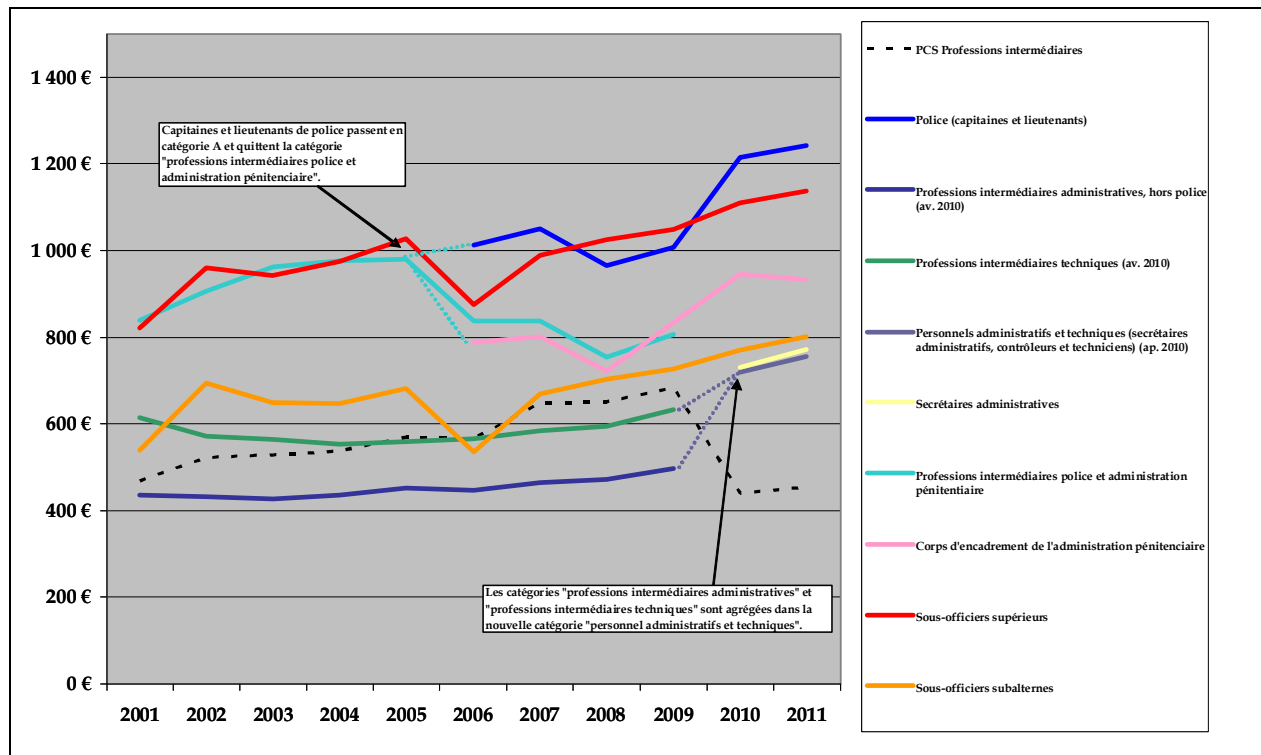
Graphique 18- Évolution des primes brutes mensuelles moyennes de la catégorie socioprofessionnelle « Cadres de catégorie A (hors A+) » de 2001 à 2011 (en euros 2011)



Source: FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques à compter de 2010.
Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

4.3.3 PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE LA PCS « PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES » (PCS-INSEE)

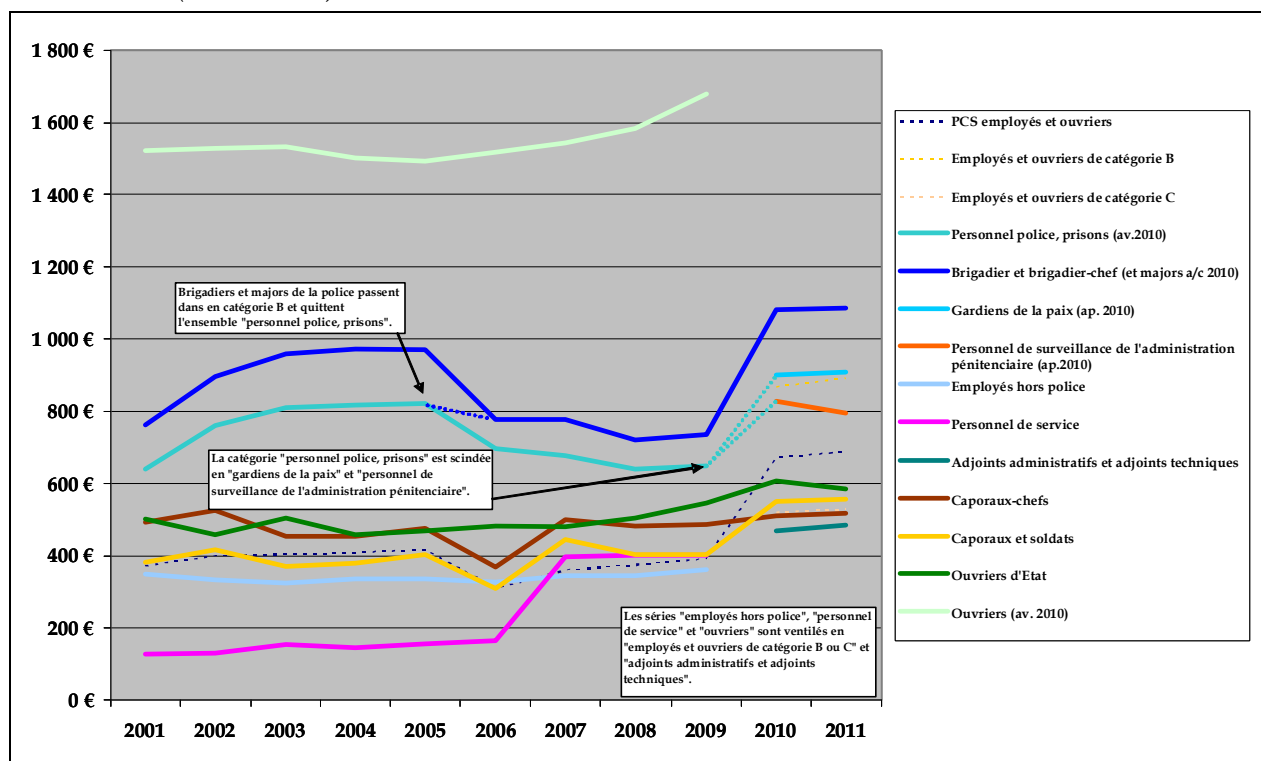
Graphique 19- Évolution des primes brutes mensuelles de la PCS « Professions intermédiaires » (PCS-INSEE) de 2001 à 2011 (en euros 2011)



Source: FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010. Traitement DGAFF, Département des études et des statistiques à compter de 2010. Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

4.3.4 PRIMES BRUTES MENSUELLES MOYENNES DE LA PCS « EMPLOYÉS ET OUVRIERS » (PCS-INSEE)

Graphique 20- Évolution des primes brutes annuelles de la PCS « Employés et ouvriers » (PCS-INSEE) de 2001 à 2011 (en euros 2011)



Source: FGE, INSEE avant 2010, SIASP, INSEE après 2010. Traitement DGAFF, Département des études et des statistiques à compter de 2010. Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

GLOSSAIRE

GLOSSAIRE

A

ACR	Avec changement de résidence
AFPRB	<i>Armed Forces Pay Review Body</i>
ATMP	Accident du travail et maladie professionnelle

B

BdD	Base de défense
BOP	Budget opérationnel de programme

C

CAEC	Cellule d'aide à l'emploi du conjoint
CEMA	Chef d'état-major des armées
CEMAA	Chef d'état-major de l'armée de l'air
CIR	Compte individuel de retraite
CNAMTS	Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
COM	Collectivité d'outre-mer
CRDS	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
CSK	Catégories socioprofessionnelles et qualifications
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
CSTAGN	Corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale

D

DADS	Déclarations annuelles de données sociales
DAF	Direction des affaires financières
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DASA	<i>Defence Analytical Services and Advice</i>
DDSC	Direction de la défense et de la sécurité civile
DGA	Direction générale de l'armement
DGAFF	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGCL	Direction générale des collectivités locales
DGGN	Direction générale de la gendarmerie nationale
DOM	Département d'outre-mer
DREES	Direction des recherches, des études, de l'évaluation et des statistiques
DRH-MD	Direction des ressources humaines du ministère de la défense

E

EMM	État-major de la marine
ENA	École nationale d'administration
ENM	École nationale de la magistrature
ETP	Équivalent temps plein
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
EVAT	Engagé volontaire de l'armée de terre
EVDG	École du Val-de-Grâce

F

FFSA	Forces françaises stationnées en Allemagne
FGE	Fichier général de l'État
FP	Fonction publique
FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale

G

GAV	Gendarme adjoint volontaire
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat

H

HCECM	Haut Comité d'évaluation de la condition militaire
HIA	Hôpital d'instruction des armées

I

IGeSA	Institut de gestion sociale des armées
ILA	Individual leave allowance
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRA	Institut régional d'administration
ISAPB	Indemnité de sujétions d'absence du port-base
ISC	Indemnité de service en campagne
ISSE	Indemnité de sujétions pour service à l'étranger
ISSP	Indemnité de sujétions spéciales de police

J

JDC	Journée de défense et de citoyenneté
-----	--------------------------------------

L

LBDSN	Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale
LOUVOIS	Logiciel universel à vocation interarmées de la solde

M

MCD	Mission de courte durée
MDR	Militaire du rang

N

NAO	<i>National Audit Office</i> (Royaume-Uni)
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NES	Nouvel espace statutaire

O

OED	Observatoire économique de la défense
ONAC	Office national des anciens combattants
OPEX	Opération extérieure
OPINT	Opération intérieure

P

PAGRE	Plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles
PDL	Pendant la durée légale

R

RAE	Recensement des agents de l'État
RAF	Royal air force
RFA	République fédérale d'Allemagne
RFS	Revenus fiscaux et sociaux
RMPP	Rémunération moyenne des personnes en place
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail

S

SAE	Statistique annuelle des établissements
SDEP	Sous-direction des études et de la prospective
SDQEFI	Sous-direction des questions économiques, fiscales et internationales
SEA	Service des essences des armées
SGA	Secrétariat général pour l'administration
SIRH	Système d'information de gestion des ressources humaines
SMPT	Salaire moyen par tête
SNCF	Société nationale des chemins de fer français
SPA	Service des pensions des armées
SSA	Service de santé des armées
SUFE	Supplément familial de solde à l'étranger

T

TAOPM	Temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires
TOM	Territoire d'outre-mer
TPE	Travaux publics de l'État

U

UC	Unité de consommation
UK	<i>United Kingdom</i> (Royaume-Uni)

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAT	Vie dans l'armée de terre
VDAT	Volontaire de l'armée de terre

the 'information' and 'communication' fields. The 'information' field is defined as:

...the study of the processes of information production, distribution, access, use and evaluation, and the study of the social, cultural, economic and political contexts in which these processes take place. (p. 10)

The 'communication' field is defined as:

...the study of the processes of communication production, distribution, access, use and evaluation, and the study of the social, cultural, economic and political contexts in which these processes take place. (p. 10)

The 'information science' field is defined as:

...the study of the processes of information production, distribution, access, use and evaluation, and the study of the social, cultural, economic and political contexts in which these processes take place. (p. 10)

The 'information studies' field is defined as:

...the study of the processes of information production, distribution, access, use and evaluation, and the study of the social, cultural, economic and political contexts in which these processes take place. (p. 10)

The 'information technology' field is defined as:

...the study of the processes of information production, distribution, access, use and evaluation, and the study of the social, cultural, economic and political contexts in which these processes take place. (p. 10)

The 'information systems' field is defined as:

...the study of the processes of information production, distribution, access, use and evaluation, and the study of the social, cultural, economic and political contexts in which these processes take place. (p. 10)

The 'information management' field is defined as:

...the study of the processes of information production, distribution, access, use and evaluation, and the study of the social, cultural, economic and political contexts in which these processes take place. (p. 10)

The 'information policy' field is defined as:

...the study of the processes of information production, distribution, access, use and evaluation, and the study of the social, cultural, economic and political contexts in which these processes take place. (p. 10)

The 'information law' field is defined as:

...the study of the processes of information production, distribution, access, use and evaluation, and the study of the social, cultural, economic and political contexts in which these processes take place. (p. 10)